

Lire en page 8, 9 et 13 notre reportage : — Le syndicalisme sur la Côte Nord. Sur notre photo, une vue d'ensemble de l'aluminerie de la Canadian British Aluminum à Baie Comeau.

# LE TRAVAIL CSN

Vol. XXXVIII — No 5

Montréal, Qué., mai 1962

## A LIRE

des articles de

Jean Marchand

pages 1 et 11

Suzanne Willems

page 2

Pierre Vadboncoeur

page 3

Henri Pichette, chanoine

page 3

Jean-Paul Lefebvre

page 4

Ne manquez pas  
de participer  
à nos concours :  
voir en page 6

## Quatre questions, quatre défis à l'intelligence

La campagne électorale est donc amorcée. Il faut espérer que les citoyens du Canada sauront se montrer exigeants à l'endroit des partis politiques et de leurs porte-étendard. Il importe en effet que les problèmes majeurs du Canada retiennent la vedette dans les débats passionnés auxquels nous assisterons d'ici le 18 juin. Pour ma part, j'aimerais suggérer ici quatre problèmes qui me semblent être les plus importants auxquels le pays ait à faire face: la paix dans le monde, le chômage, le commerce extérieur du Canada et le régime fédéraliste.

Chacune de ces questions constitue un véritable défi à l'intelligence et à la conscience politique de nos hommes publics. Je crois me faire l'interprète des 110,000 travailleurs de la CSN en rappelant brièvement la position de notre mouvement sur chacune de ces questions.

1. *La paix dans le monde*: nous sommes convaincus que les guerres modernes constituent des crimes contre le genre humain. Nous croyons à la paix. Nous réclamons que les budgets militaires soient progressivement transformés en programmes de bien-être tant au bénéfice de chacun des pays concernés qu'au profit des populations sous-alimentées qui sont encore légion sur notre planète. Nous faisons un pressant appel à toute la population canadienne pour que d'une seule voix, elle fasse savoir aux candidats qui briguent les suffrages au cours de la présente élection, qu'à aucune condition et sous aucun prétexte nous n'accepterons que notre pays entreprenne ou utilise des armes nucléaires.

2. *Le chômage*: en dépit des améliorations récentes de la situation de l'emploi, notre pays reste aux prises avec un chômage chronique que trop de gens tendent à accepter comme une fatalité. Tous les hommes politiques qui ont quelque respect pour la personne humaine devraient se prononcer carrément en faveur d'un programme de plein emploi. Pour dépasser le niveau des vagues promesses et des déclarations sans lendemain, il faudrait que les candidats s'engagent à mettre en oeuvre les moyens appropriés pour l'obtention d'un tel résultat. Nous répétons avec force que la constitution en notre pays d'un Conseil national d'orientation économique et sociale est d'une urgente nécessité et serait sans doute un premier pas dans la recherche du plein emploi.

3. *Notre commerce extérieur*: nous sommes d'avis que le Canada ne saurait faire cavalier seul dans un monde où les alliances économiques se multiplient et se consolident à un rythme accéléré. Notre pays doit nécessairement devenir un partenaire dans l'un des blocs existants ou travailler ferme à la création d'un nouveau marché commun. Si nous ne manifestons pas le dynamisme nécessaire sur ce point, nous risquons que l'influence croissante des États-Unis sur l'économie canadienne nous conduise assez tôt à une intégration politique.

4. *Le régime fédéraliste*: il ne fait aucun doute, à notre avis qu'il y ait lieu de repenser le pacte confédératif. Nous reoignons à exprimer en quelques lignes la complexité de ce

problème et des réformes qui s'imposent. Disons toutefois que trois choses nous apparaissent comme évidentes:

a) L'Acte de l'Amérique du nord britannique ne saurait être considéré comme un absolu, une valeur éternelle;

b) parce que les provinces sont plus proches de leur population que ne l'est le gouvernement central, parce que la province de Québec en particulier possède une responsabilité importante pour la sauvegarde des droits de la population canadienne-française, il y aura toujours lieu de revendiquer l'autonomie des provinces à l'intérieur de leur juridiction reconnue.

Toutefois, il nous apparaîtrait contraire aux nécessités du temps et aux tendances politiques indéniables de notre époque de promouvoir l'autonomie des provinces au point de compromettre l'équilibre nécessaire d'un bout à l'autre du Canada, dans les conditions de vie, le niveau de sécurité sociale, etc.

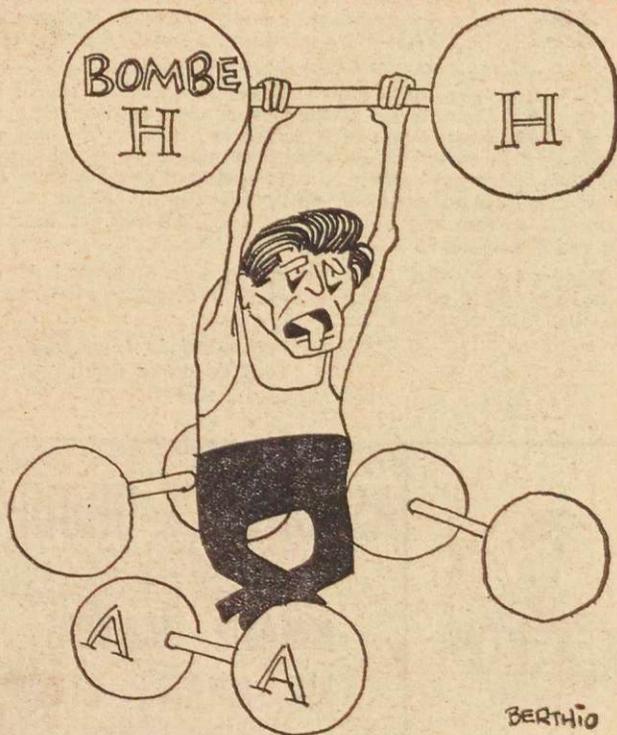
c) Nous croyons également qu'une dimension nouvelle du fédéralisme, encore très peu mise à profit, réside dans la collaboration interprovinciale.

Jean MARCHAND.

## Qui est-ce ?



(Cherchez la réponse dans l'une ou l'autre des pages du journal).



BERTHIO

KENNEDY,  
LE LEVEUR DE BOMBES

# Tribune libre

## Lettre ouverte à mon compagnon de toujours: L'HOMME

Mon cher compagnon,

Il y a extrêmement longtemps que nous cheminons ensemble. Il y a même si longtemps que la date exacte de notre commun cheminement n'est pas connue avec certitude. Ce long voyage que nous faisons ensemble depuis la nuit des âges n'a toutefois jamais réalisé entre nous l'harmonie de l'équipe. Tout au long de notre vie commune tu as constamment refusé de me reconnaître dans les faits et dans la réalité comme ta compagne. Tes sentiments à mon égard ont constamment oscillé entre deux extrêmes: l'adoration et le mépris.

Au tout début de notre commun cheminement, tu m'as adorée. Emervillé par ma fécondité, tu étais en même temps effrayé par ce phénomène que tu ne comprenais pas, alors tu m'as adorée. Car quand tu ne comprends pas, tu as peur. Et quand tu as peur, tu cherches à te concilier les bonnes grâces du fantôme que tu imagines, en l'adorant. Tes premiers dieux ont donc été féminins. Cette puissance au plan spirituel se traduit au plan matériel par le régime du matriarcat, c'est-à-dire que dans plusieurs cas tu quittais ta famille, ton clan ou ta tribu pour venir habiter avec la mienne; c'est moi qui assurais la transmission de l'héritage aux enfants. J'étais une déesse tour à tour bienfaisante ou malfaisante, bonne ou cruelle comme le sont les dieux. Tu me respectais et tu me craignais mais je n'étais pas ta semblable. Cette idolâtrie pas plus que l'asservissement que tu m'as imposé par la suite ne m'ont permis d'être celle qui accompagne, celle qui partage.

Et aujourd'hui pas plus qu'hier je ne suis ta compagne. Oh! tu le dis, tu le redis, même que tu t'en gargarises et ce, aussi bien dans tes paroles que dans tes écrits. Mais dans la réalité crue, la réalité grise de tous les jours: je suis celle que tu exploites sans vergogne pour ton utilité ou ton plaisir.

Tu me traînes aux travaux des champs, là tu me fais travailler comme un homme, et alors tu dis que je suis vaillante. Comme paiement... j'ai déjà vu mieux. Quand à la ville je veux faire les mêmes travaux que toi, oh! alors tu cries scandalisé: que je me déféminise. Comme si c'était aussi facile que ça de se changer de sexe. Quand la main d'oeuvre est rare, tu m'encourages à prendre le chemin de l'usine, alors tu dis: que j'aide la patrie en détresse. Quand je veux obtenir ou garder un emploi à l'extérieur du foyer, alors tu proclames, la main sur le coeur, que la place des femmes est au foyer. Quel comédien tu fais, mon ami! Quand tu m'épouses tu dis: que je deviens la compagne de ta vie, mais au même moment (ici dans la province de Québec) la loi décrète: que j'ai le statut d'une idiote. Pour une fois, tu exprimes sans détours, sans jeux de mots tes sentiments réels à mon égard.

Mais vois-tu, que tu m'exploites, que tu me joues la comédie, que tu m'humilies, n'est pas suffisant pour me détacher de toi. Je t'aime trop pour n'être jamais capable de me passer de toi. Mais ici, nous nous retrouvons sur un pied d'égalité car toi non plus tu ne peux te passer de moi. Ce besoin que nous avons l'un de l'autre où aucun des deux ne peut prétendre: qu'il est plus essentiel que l'autre, ne suffit-il pas à te démontrer mieux que n'importe quel grand discours, que nous avons été créés partenaires... dissemblables mais égaux, l'un complétant l'autre et que l'asservissement de l'un par l'autre va à l'encontre de notre statut originel?

Acceptes-moi donc telle que le Créateur m'a faite. "Il n'est pas bon que l'homme soit seul, faisons-lui une compagne". Ne défigures donc plus la création, acceptes que je partage le fardeau de tous les jours, le gain du pain quotidien, acceptes de me retrouver dans tous les travaux, dans tous les domaines ou s'exercent une activité humaine. Cesse de m'affubler de limitations qui ne sont que le fruit de ton imagination et que tu utilises hypocritement pour justifier la continuation de mon asservissement. Si tu savais comme je suis infiniment plus belle dans la vérité que le fantôme que tu t'es fabriqué et que, pour te plaire j'ai hélas! trop souvent accepté d'être.

Y aurait-il possibilité, mon cher compagnon, que nous cherchions tous deux à revenir à la vérité originelle? Crois-tu qu'il te serait possible de m'accepter comme ta compagne au sens plein du mot et non plus seulement comme la mère de tes enfants? Pourquoi ne construirions-nous pas ensemble une société où je serais productrice tout autant que reproductrice? Ton fardeau actuel d'unique pourvoyeur serait allégé et tu cesserais peut-être alors de mourir à 55, 60 ans, et moi de vivre seule jusqu'à 75 ans?

Y aura-t-il un homme pour engager le dialogue? Y en aura-t-il un qui se sentira assez fort pour accepter une femme libre, une femme partenaire?

J'attendrai la réponse,  
Tout en demeurant,  
EVE.



CIGARETTES  
"EXPORT"  
BOUT UNI  
ou FILTRE

### JOURNEES D'ETUDES SPECIALISEES POUR LES PERMANENTS SYNDICAUX

#### 1-Les Conseillers techniques

5 juin, 8 h. p.m.  
au 8 juin, 5 h. p.m.

à la Maison Montmorency,  
près de Québec

#### 2-Les organisateurs

11 juin, 2 h. p.m.  
au 13 juin, 5 h. p.m.

au Motel Luxor,  
près de Flessisville

#### 3-Les agents d'affaires

- au mois de septembre  
(détails plus tard)

#### AVIS AUX INTERESSES:

adresser toute inscription au  
Service d'Education de la CSM

## LE TRAVAIL

ORGANE OFFICIEL  
DE LA  
CONFEDERATION  
DES SYNDICATS  
NATIONAUX

Paraît tous les mois

Directeur  
JEAN-PAUL LEFEBVRE

Bureaux: 1,001, rue St-Denis,  
Montréal • Victor 4-2531

Abonnement un an, \$1.50

Publié par la Confédération des  
Syndicats nationaux (C.S.N.)  
et imprimé par L'Imprimerie  
Populaire Ltée, Montréal.

4

IMPRIMERIE  
CANADIA

Autorisé comme envoi postal  
de la deuxième classe  
Ministère des Postes, Ottawa

## Le mois... du déménagement, sur deux colonnes

... Et par dessus tout ça, il pleuvait... On en était à la deuxième semaine de mise en boîtes. Mise en boîtes très sur son quant-à-soi, très correcte et tout à fait de saison. Nous déménageons!

Si vous n'êtes pas parmi les quelque 60,000 foyers montréalais ébranlés par cette tornade que constitue le déménagement, vous ne pouvez vous faire qu'une faible idée du branle-bas domestique que cela suppose.

Nous avons décidé de passer à la cave d'abord. Très pratique, une cave. On y empile au petit bonheur, et dans un ordre très approximatif: la machine à lessiver, les boyaux d'arrosage et les ustensiles de nettoyage de la voiture, les skis, les bottines, les patins, les caisses contenant les vêtements "à donner", les cannes à pêche de toutes dimensions dont les fils, poussés sans doute par quelque fièvre du printemps se tortillent et s'entortillent les uns aux autres à qui mieux mieux. Il y a aussi des rames, des bouts de planches et des morceaux de plywood de diverses dimensions qui-peuvent-toujours-servir, il y a les gallons neufs de vin, et ceux qu'il faut encore vider, les vieilles chaises à recoller ou à recouvrir, des clous soigneusement étiquetés au-dessus du banc du bricoleur... Ah! oui, quel bonheur, d'avoir un mari qui bricole!

Par petites étapes, nous avons évincé les clous rouillés, les jeux démantibulés des enfants, les bouts de bois qui ne-pouvaient-vraiment emménager avec nous dans le nouveau logis. Mais il en restait à profusion!

Un peu plus tard, entre une traduction, la cuisson de quelque repas ou la préparation de pâtisseries, j'ai commencé à liquider les armoires du haut. Celles où l'on serre tous les objets si commodes, offerts par quelque grand'tante, frottés, remisés, déménagés etc... invariablement replacés sur les tablettes-du-haut; les vases biscornus, les cendriers de cristal qu'il serait dommage de briser, la porcelaine la plus fine, qu'on n'utilise qu'aux grandes occasions, qu'on enveloppe avec amour et dont une pièce au moins se brise dans chaque déménagement...

Il y avait aussi les tiroirs. Là au moins les enfants pouvaient nous apporter leur aide. Ils pouvaient éliminer facilement d'anciennes factures, des bouts de ficelle, des papiers d'emballage soigneusement pliés qu'on utiliserait pour envelopper les choses fragiles.

J'ai dû faire preuve d'autorité pour conserver les premiers dessins de ces jeunes monstres destructeurs qui ont le passé si récent qu'ils ne veulent en conserver aucun souvenir. Par contre, les photos anciennes les passionnaient à tel point qu'il leur fallait un bon moment pour vérifier chaque enveloppe qui avait quelque chance d'en contenir.

"Ce que tu peux être drôle. Pitou!"

Le "Pitou", maintenant jeune adolescent, se serait à la fois passé de ce diminutif et des réflexions acidulées de ses soeurs. Aussi bondissait-il sur la photo, l'examinait attentivement et se mettait à fouiller les boîtes pour en ressortir, victorieux, l'image pas tellement avantagée d'une de ses soeurs.

"Et toi, alors, t'avais l'air de quoi?"

Le tout s'achevait en courses folles à travers les pièces où le vide commençait à porter l'écho.

"Dis, papae, qu'est-ce qu'on fait de ça?"

— Demande à maman.

"Elle travaille, je ne peux pas la déranger tout le temps."

— Alors pose-le dans le couloir, on lui demandera des avis en série, tout à l'heure.

C'est ainsi que je me transformais, un peu plus tard en acheteuse de marché aux puces, enjambant les articles "hésitateurs" sur l'utilité desquels j'avais à me prononcer irrévocablement.

Enfin, le jour J. est arrivé. Miracle! les déménageurs étaient à l'heure. Nous étions prêts. Tout marchait rond. Nous avions prévu en avoir terminé vers les huit heures du soir. Mais vous le savez comme moi: l'homme propose... A 11 heures, le soir de ce 30 avril, les enfants couchés dans la nouvelle demeure, mon mari et moi nous sommes retournés à l'ancien logis pour effacer les traces boueuses que les déménageurs et nous, avions laissées un peu partout. Le mari avait récolté un torticolis, nous avions dépensé par mal d'argent et nous étions exténués...

Il est bien certain qu'il existe d'autres calamités. Qu'un bombardement, même non nucléaire aurait fait plus de dégâts, mais il n'aurait peut-être pas joué autant sur les nerfs de toute la maisonnée. L'impact aurait été plus direct, plus immédiat. Il aurait manqué de planification, sans doute, mais nous subissons encore les effets de la tornade qui vient de passer sur nous; malgré les boîtes soigneusement étiquetées!

Il nous reste à nous détendre, à récupérer de nouvelles choses qui-peuvent-encore-servir, à nous recréer un nid, non pas impeccable comme les vitrines des marchands de meubles, un chez-soi où les meubles égratignés et soigneusement vernis disent les longues années de bonheur, de peines, de joies partagées; où les enfants peuvent se reposer la patte en rond, ou les pieds au mur... se sentir bien, heureux, détendus et oublier le monde extérieur.

Allons! à l'aménagement! La vie repart, continue, dans un autre décor... Décor? Et ma peinture bleu ciel qui se fane dans son pot... Excusez-moi, je vous reviendrai, dès le mois prochain, avec un regard tout neuf sur les choses d'alentour.

Suzanne WILLEMS

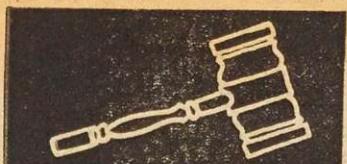


ASSURANCE-GROUPE

MALADIE ACCIDENT  
VIE SALAIRE ETC.

SERVICES DE SANTE QUEBEC  
MUTUELLE D'ASSURANCE-GROUPE

## CE QUE DIT



## LA LOI



## LÉGALISME:

## Un cheval de Troie?

Les travailleurs concluent une convention collective pour fixer par contrat la solution d'une partie de leurs problèmes; ils n'entendent pas que le patron se serve de cette convention collective comme d'un instrument pour les réduire à l'impuissance quand d'autres difficultés surgissent. Or, c'est ce que les employeurs, depuis une quinzaine d'années, recherchent.

Comment y parviennent-ils? Ils emploient pour cela plusieurs moyens. Ils obtiennent par exemple une clause interdisant de porter à l'arbitrage les différends portant sur des sujets que la convention ne prévoit en aucun de ses articles. La procédure de grief ou la procédure d'arbitrage sera alors, comme le dira le texte contractuel, limitée aux différends d'interprétation ou d'application de la convention collective. Ils accoleront à cette clause un article interdisant la grève pendant la durée de la convention. Pour plus de sûreté encore, ils négocieront une clause garantissant à la Direction l'exercice de droits très étendus.

## Devant les tribunaux...

Devant les tribunaux d'arbitrage, ils multiplieront les distinctions subtiles et restrictives, s'efforçant de donner au texte contractuel l'interprétation la plus étroite possible et tâchant de rejeter constamment sur le syndicat — éternel demandeur — le fardeau de la preuve.

De plus, on devient de plus en plus "juridique," ce qui n'arrange pas les choses. Bien des avocats patronaux s'efforcent de transporter, dans le domaine des relations ouvrières, l'esprit du code et de la procédure civils. On devient alors pointilleux, procédurier, malcommode... Cet esprit est envahissant; on le retrouve devant les conseils d'arbitrage, ou devant la Commission des Relations Ouvrières. Poussé plus loin encore, il conduit les patrons à empêcher, sous divers prétextes, conseil et commission de siéger.

Les syndicats, assez inconsciemment souvent, donnent dans le jeu. Par exemple, depuis longtemps déjà, ils acceptent, dans les conventions collectives, une clause interdisant la grève. Le législateur s'en mêle alors et consacre le fait presque accompli en prohibant la grève pendant la durée des conventions collectives: cette disposition est maintenant dans nos lois.

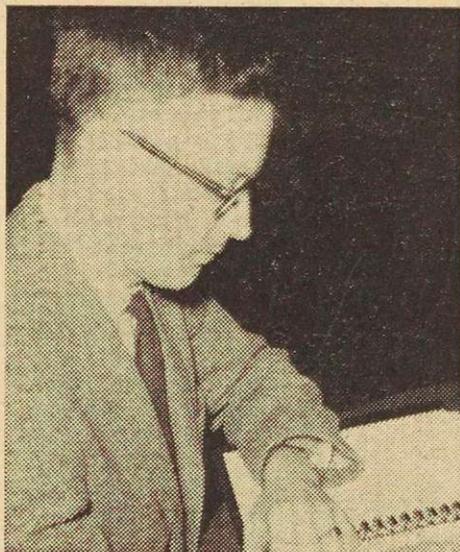
## Une camisole de force?

On aboutit, à la fin, à la situation suivante: la convention collective, dont le but premier était de consigner des gains, devient une camisole de force: soudain, pendant la durée du contrat, l'employeur accule des ouvriers à une situation impossible, où un problème majeur surgit, et il n'y a plus aucun moyen de le régler, si ce n'est par la violence.

Or, pendant tout ce temps, à force de jouer le jeu selon les règles qu'on parvient peu à peu à leur faire admettre, les syndicats eux-mêmes deviennent légalistes. Leurs réactions spontanées s'amortissent. Ils en viennent à accorder une confiance démesurée aux procédures, aux actes de Cour, aux tribunaux d'arbitrage.

Il s'agit d'abord, pour les patrons, d'atténuer l'esprit syndical. C'est pour eux plus important même que l'effet immédiat qu'ils retirent des petites clauses sur lesquelles ils insistent. M. J. Arthur GOLDBERG, autrefois Conseiller de l'A.F.L.-C.I.O. s'il vous plaît, aujourd'hui Secrétaire du Travail dans le gouvernement américain, avait, quand il était permanent syndical, trouvé quelque chose de mieux que ce que les patrons ont jamais proposé dans ce sens-là: il avait suggéré des réunions de travail doublées de réunions sociales (aussi appelées "parties") entre dirigeants syndicaux et dirigeants patronaux, afin que tous, travaillant et valsant ensemble, finissent par se mieux comprendre!

Pierre VADBONCOEUR

Un budget familial,  
une nécessité pour tous

Il y a environ cinquante ans, un équilibre financier parfait existait au sein de la famille canadienne d'ascendance française. A cette époque, la généralité de notre peuple possédait une instruction rudimentaire. Une parfaite administration du budget et un fort mouvement d'économie familiale étaient chose courante malgré le peu d'argent en circulation. On n'était pas riche, mais on vivait heureux et surtout on payait comptant.

Malheureusement, les temps ont évolué. Introduite par une organisation financière puissante, la vente à crédit a révolutionné notre vie économique. Avec la rapidité de l'éclair, elle a inculqué à notre population le goût des folles dépenses, le désir de tout posséder et voilà qui est plus grave, on dépense maintenant son salaire avant même de l'avoir gagné.

Devant cette concurrence, le marchand canadien-français s'est vu forcé d'employer les mêmes méthodes que ses compétiteurs. Le système de vente à crédit s'est généralisé, abaissant par le fait même le pouvoir d'achat du salarié moyen. Aujourd'hui, l'ouvrier qui achète à crédit paie inconsciemment de 25 cents à 60 cents en intérêt pour chaque dollar dépensé.

La solution au problème est de redonner au Canadien le goût de l'économie au moyen d'un budget familial parfaitement équilibré.

Face au problème crucial de l'endettement continu de la classe ouvrière, au début de février, la C.S.C. entreprenait une vaste enquête sur le crédit et ses effets. Des centaines de syndiqués du Québec métropolitain ont été contactés et, devant la gravité de la situation, et, pour la marche de notre propre enquête, nous avons ouvert un bureau d'administration et de consultation sur tout le problème des finances familiales. Une cinquantaine de familles se sont soumises à une tutelle volontaire totale alors qu'une centaine d'autres administrèrent elles-mêmes leur budget d'après nos directives et conseils.

Ces familles n'avaient jamais connu ce qu'était un compte de banque. Toutes avaient des dettes variant de \$1.000 à \$12.540, hypothèques sur maisons non comprises. Ceci ne comprenait que les dettes dans les magasins et les compagnies de finance. Il n'y avait que désespoir, poursuites ou menaces de poursuites. Plusieurs familles avaient plus de quinze ans de vie conjugale et n'étaient pas encore parvenues à se soustraire de la finance.

Nous avons donc préparé un budget parfaitement équilibré et, dans tous les cas, le problème des dettes a été solutionné. Après trois mois de budget bien suivi, toutes, sans exception, ont été capables de rencontrer honorablement leurs obligations et ce qu'il y a de plus extraordinaire, ces cinquante familles avaient, au 30 avril, à la Caisse Populaire des Syndicats, des économies réelles variant de \$45 à \$410.

A l'avenir, grâce aux économies répétées qu'elles font, ces familles seront en mesure de payer comptant tout le vêtement dont elles auront besoin ainsi que les meubles et appareils électriques futurs. De plus, trois de nos clients se préparent à devenir propriétaires.

Voilà, chers confrères, les avantages incontestés du budget familial remède des plus efficaces à vos problèmes financiers.

En juin, nous vous présenterons un article très élaboré sur le crédit. Il vous sera dévoilé ce qu'il en coûte lorsque l'on achète à crédit. De plus, par une explication claire et précise de la loi dite "Du Dépôt Volontaire," nous vous donnerons la clé qui vous permettra de fixer vos paiements de \$40 à \$60 par mois, quel que soit le montant de vos termes actuels.

André LAURIN,  
Conseiller sur le budget familial.Jean XXIII  
parle au mondeRevenu Familial:  
Un droit,  
non, un idéal

Ils sont légion encore, dans notre milieu, ceux qui prétendent que l'Eglise s'en tient à revendiquer pour le travailleur un minimum vital, un revenu qui lui permette de subsister ainsi que les siens. Pour eux, on aura entièrement satisfait aux exigences de la justice quand on aura réussi à faire l'équation entre le salaire et le coût de la vie. En un mot, la politique des salaires doit viser à assurer un minimum et le reste n'est que du superflu.

Cette opinion fort répandue repose sur une interprétation beaucoup trop étroite de la pensée sociale chrétienne. Il est vrai que Léon XIII, à la fin du siècle dernier, a réclamé avec insistance un salaire familial pour les travailleurs. Il faut bien comprendre qu'il se trouvait en présence d'un régime dans lequel la détermination du salaire était entièrement abandonnée aux lois du marché ou fixée arbitrairement. Le Souverain Pontife, en réclamant le salaire familial, a posé une exigence pour qu'il soit juste. Il n'a pas voulu établir qu'il suffisait de couvrir les besoins de la famille du travailleur pour être en règle avec la justice. Il a simplement indiqué que le salaire ne devrait jamais être inférieur au minimum vital. On a malheureusement pris l'habitude de considérer ces exigences minima comme l'objectif à atteindre. Si bien que, dans de nombreuses négociations, on ne veut pas considérer d'autres facteurs que l'indice du coût de la vie pour reviser les salaires.

Le travailleur a droit à tous les fruits de son travail; ces derniers sont sa propriété. Sa contribution réelle aux résultats de l'entreprise doit normalement lui revenir en entier. La justice exige que ce soit la préoccupation première des partenaires de l'entreprise de rendre à chacun ce qui lui appartient. L'employeur ne doit donc jamais se placer dans la perspective de payer sa main-d'œuvre le moins cher possible. L'employé, d'autre part, serait mal orienté si son objectif était tout simplement d'obtenir le plus possible. Dans la négociation, l'effort doit donc être fait en vue de déterminer avec le plus de précision ce qui revient à chacun selon sa contribution. A ce sujet, Sa Sainteté Jean XXIII a cru opportun d'insister particulièrement sur un principe énoncé par Pie XI: "Il serait donc radicalement faux de voir soit dans le seul capital, soit dans le seul travail, la cause unique de tout ce que produit leur effort combiné; c'est bien injustement que l'une des parties, contestant à l'autre toute efficacité, en revendiquerait pour soi tout le fruit."

## Justice et équité

On peut aussi en déduire qu'il n'y a rien qui justifie le propriétaire de l'entreprise de s'accaparer en exclusivité les résultats de l'accroissement de rendement ou de productivité dus aux progrès scientifiques et techniques. Les travailleurs ont droit à leur part de ces améliorations et ils sont parfaitement justifiés de la réclamer en toute justice.

En définitive, il faut cesser de considérer que dans l'entreprise, l'employeur a tous les droits, sauf ceux qu'il voudrait bien concéder à ses employés, même s'il s'est rendu jusqu'au salaire familial. Il s'agit d'une oeuvre commune où chacun a droit à part entière aux résultats de sa contribution effective. C'est dans ce sens que Sa Sainteté Jean XXIII donne l'orientation dans "Mater et Magistra": "... Nous estimons être de Notre devoir d'affirmer une fois de plus que la rétribution du travail ne peut être ni entièrement abandonnée aux lois du marché ni fixée arbitrairement: elle est déterminée en justice et équité. Cela exige que soit accordée aux travailleurs une rémunération qui leur permette, avec un niveau de vie vraiment humain, de faire face avec dignité à leurs responsabilités familiales. Cela demande, en outre, que, pour déterminer les rétributions, on considère leur apport effectif à la production..."

Nous verrons, dans un prochain article, pourquoi Jean XXIII parle plutôt de rémunération du travailleur que de salaire et quels sont les autres critères qui doivent guider dans la détermination du revenu du travailleur.

Henri PICHETTE, prêtre, chan.

# Je planifie, tu planifies, nous planifions...

La planification, serait-ce de la magie noire? Une invention diabolique pour brimer la liberté des citoyens? Serait-ce simplement l'art de voir plus loin que son nez? On ne le sait plus trop bien. Comme tous les peuples sans doute, nous possédons une certaine dose de traditionalisme. En dépit de notre survivance, que certains disent presque miraculeuse, et de notre destin que les mêmes historiens déclarent grandiose, nous aimons un peu, beaucoup, la ROUTINE. Ainsi, nous nous étions habitués à la théorie et à la pratique du laisser-faire. Pour assurer notre progrès économique, aussi bien que l'aménagement de nos cités et le développement de notre système scolaire, nous comptons surtout sur l'initiative privée. L'ensemble de notre société semblait croire qu'il suffisait que chacun s'occupe de sa petite affaire pour que le bien commun soit sauvegardé. On pourrait peut-être illustrer cet état d'esprit en disant que nous avons adopté le proverbe "Que chacun balaye le devant de sa porte et la rue sera propre". Nous n'avons pas remarqué qu'en procédant de la sorte, il arrivait assez souvent que notre balayage "privé" se faisait aux dépens du voisin.

Toujours est-il, qu'un beau jour, quelques originaux, que l'on ne tardera pas à baptiser du joli nom de gauchistes, ont commencé à se poser des questions. Nous rappellerons ici les premières manifestations de cette "dangereuse" manie du doute:

—Est-il vraiment inévitable que notre minéral de fer soit expédié en vrac aux Etats-Unis et que nous achetions ensuite des Américains les produits ouvrés dont nous avons besoin?

—Est-il admissible que des centaines de milliers de travailleurs canadiens soient réduits au chômage chronique alors qu'un bon nombre de pays, moins riches que le nôtre en ressources matérielles, ont réussi à établir le plein-emploi?

—Est-il normal qu'en terminant la construction d'une école on se rende compte qu'elle est déjà trop petite pour satisfaire aux besoins?

—Ne pourrait-on pas faire quelque chose pour augmenter le nombre de postulants à la carrière de l'enseignement et encourager le perfectionnement professionnel de nos instituteurs?

—Est-il admissible que des milliers de jeunes gens passent quelques années de leur vie dans des écoles d'enseignement spécialisé où la machinerie et où le contenu

de l'enseignement ne sont pas du tout en rapport avec l'évolution des techniques de production industrielle?

Ainsi, on en est venu, d'un point d'interrogation à l'autre, à poser une dernière question: **Comment pourra-t-on mettre un peu d'ordre dans nos villes et dans nos vies de façon à répondre aux défis que l'urbanisation rapide de notre milieu et la complexité de la vie économique moderne posent à des êtres raisonnables?**

On commença à parler de la planification. Une kyrielle d'expressions fut mise à l'essai par les réformateurs de tous poils: planification, dirigisme, planification démocratique, planisme, coordination, etc... Bientôt, cependant, la discussion devait s'embrouiller lorsque les plus conservateurs de nos traditionalistes commencèrent à s'indigner de ces dangereuses innovations et mirent en action l'arsenal d'injures, d'insinuations et de tartuferies dans un effort désespéré pour que l'Etat ne déborde pas des cadres traditionnels dans sa recherche du bien commun.

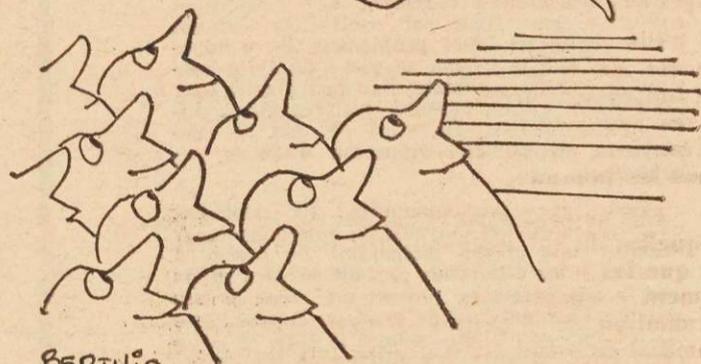
Il était certainement très heureux que **Les Semaines Sociales du Canada** convoquent, il y a quelques mois, un premier colloque sur la planification économique et ses rapports avec l'organisation professionnelle. Le texte des com-

munications prononcées à cette occasion vient de paraître aux Editions Bellarmin. Cela aussi constitue une bonne nouvelle. En effet, la littérature canadienne sur les problèmes de cet ordre est encore très rare.

Je suggère fortement aux militants syndicaux qui s'intéressent aux discussions en cours sur l'idée de planification économique de lire la brochure publiée par **Les Semaines Sociales du Canada**. Le Service de l'Education de la CSN est en mesure de vous en fournir des copies au prix de \$2.50.

#### Opinions divergentes

Plusieurs économistes, des moralistes, des profanes, dont votre serviteur, ont contribué d'un bref chapitre à la publication dont nous parlons. Comme il fallait s'y attendre, les opinions émises ne vont pas toutes dans le même sens. C'est précisément ce qui fait l'intérêt de cette brochure. Quiconque la lira attentivement, en exerçant un certain esprit critique (qu'il est toujours louable de manifester en de telles circonstances), aura une vue générale sur un ensemble d'opinions valables en matière de planification économique. Rappelons que le colloque était orienté principalement vers l'étude des responsabilités de l'organisation professionnelle dans le contexte d'une économie planifiée.



JE PLANE...

#### Une définition

Dans les mois à venir, LE TRAVAIL se propose d'étudier plus à fond les différents aspects de la planification économique. Pour aujourd'hui, je conclurai en confiant à la réflexion de nos lecteurs une brève définition de la planification: "La préparation et la mise à exécution d'un plan directeur de l'économie. Un tel plan doit comprendre, d'une part, la détermi-

nation des objectifs à atteindre et, d'autre part, le choix des instruments appropriés pour y arriver". M. de La Palice aurait sans doute défini la planification comme "le gros bon sens appliqué à l'administration de la vie collective". Avec lui, nous serions loin de la magie noire et du fantôme d'un Etat omnipotent.

Jean-Paul LEFEBVRE

## Au congrès des Relations Industrielles de Laval

### le secrétaire général de la CSN définit

# Le rôle des permanents syndicaux...

Tenant compte du caractère démocratique du syndicalisme et du fait que nous ne sommes pas dans le domaine des sciences exactes, il nous faut situer le rôle et l'importance du conseiller dans le secteur du syndicalisme. Mais, auparavant, il est bon d'examiner quel genre de conseillers le mouvement ouvrier utilise. Il y a d'abord le groupe de conseillers qui sont au service du mouvement ouvrier "à plein temps". Ce sont les permanents syndicaux. L'autre groupe de conseillers avise sur demande les syndicats sur des points précis.

Si l'on tient à utiliser un langage rigoureux, le permanent syndical est un conseiller. Il est un conseiller parce qu'il n'a pas lui-même à prendre la décision. Il suggère, il recommande, mais il ne décide pas. Il n'est pas toutefois un conseiller au même titre que les autres parce qu'il est intégré d'une manière permanente dans la structure du mouvement. Son rôle est évidemment considérable auprès des syndiqués. Son importance est grande.

Il a été choisi parce que son intégrité et sa compétence sont reconnues. Il est tout à fait admissible que l'on ait confiance en ses conseils. C'est pour cette raison qu'il a été désigné; le jour où il n'exerce aucune in-

fluence dans son milieu est une indication qu'il n'a pu s'intégrer pleinement. Il a vécu en étranger à l'intérieur du mouvement.

Est-ce à dire que le permanent syndical se substitue aux organismes démocratiques? Est-ce à dire qu'il prend la place des membres qui doivent décider? Une telle situation ne pourrait être tolérée et si, par hasard, elle existe dans quelque partie du mouvement syndical, elle n'est pas tolérable. Le permanent syndical se doit d'informer au maximum ceux qu'il a pour fonction d'aviser. Il est un spécialiste des relations industrielles, à cause de ses études, de son expérience, ou des deux à la fois.

Son premier devoir, peut-être sa plus importante fonction, est

de permettre à ceux qui sont qualifiés de pouvoir prendre une décision éclairée. La démocratie ne s'exerce pas lorsque les membres sont ignorants de la question. Je ne peux porter un jugement valable si je suis incomplètement informé. Aussi, le permanent syndical est tenu de fournir à ceux qu'il doit conseiller, les renseignements nécessaires pour leur permettre d'exercer leur droit démocratique.

L'importance des permanents est grande dans la mesure où ceux-ci représentent bien leur milieu. Ils sont de solides conseillers; ils n'imposent pas, ils recommandent. Les travailleurs gardent et exercent leur pouvoir de décision.

L'autre groupe de conseillers est composé de spécialistes qui sporadiquement, sont appelés en consultation. Ces conseillers remplissent une fonction précieuse et importante pour le mouvement ouvrier. Ce sont en général des spécialistes en droit et en économique. On sait jusqu'à quel point la loi est invoquée dans le champ des relations industrielles. Les unions ouvrières au Québec et au Canada doivent être parmi les plus gros plaideurs du pays, que ce soit en demande ou en défense. Les avocats sont nécessairement consultés et influencent la décision, puisque, normalement, ils connaissent mieux la loi que d'autres.

Les économistes sont aussi consultés fréquemment, surtout parce que la société est économiquement malade. Il est bien normal que le syndicalisme cherche à proposer des solutions économiques. D'autres spécialistes, tels que statisticiens, sociologues ont aussi l'occasion d'apporter leur concours.

### ... et Marcel Pepin conclut ...

Combien de personnes sont encore scandalisées parce que les travailleurs se font aider par des spécialistes dans la recherche des solutions à leurs problèmes. Souventes fois, nous entendons des employeurs se plaindre de la présence de représentants syndicaux qui ne travaillent pas dans leur usine. Pour eux, les problèmes n'existeraient pas si leurs travailleurs étaient laissés à eux-mêmes. Tout le mal vient de l'arrivée de quelques trouble-fête.

Les employeurs de la grande entreprise ont moins tendance aujourd'hui à soulever ces objections. Il en reste cependant un bon nombre qui ont ce réflexe et, de plus, une fraction de l'opinion publique partage cet avis. Pourtant, les problèmes existent indépendamment de la présence des conseillers syndicaux. Il faudrait être naïf pour s'imaginer que les conseillers en sont la cause.

#### Vient de paraître

## Planification économique et organisation professionnelle

Ce volume contient les travaux présentés par 13 spécialistes au Premier Colloque des Semaines sociales, tenu à l'Estérel, en octobre 1961.

Voici les grandes divisions de l'ouvrage: Introduction: Pour une planification humaine de l'économie — Première partie: La situation actuelle au Canada — Deuxième partie: Le besoin d'une planification économique — Troisième partie: Le rôle respectif de l'Etat et des organismes intermédiaires — Quatrième partie: L'Eglise et la planification économique.

\$2.50 l'exemplaire

Prix spécial pour ceux qui se prévalent de cette annonce: \$2 franco

LES EDITIONS BELLARMIN,  
8100, boulevard Saint-Laurent,  
Montréal 11.

# ...et des conseillers occasionnels du mouvement ouvrier...

Il arrive tous les jours que l'on tente de dissocier les chefs et conseillers des travailleurs. La tentative est classique, mais elle réussit rarement. Pour y réussir, il faudrait faire la démonstration qu'il y aurait un avantage pour les travailleurs. Ceux-ci comprennent rapidement que si l'employeur opère cette manœuvre, c'est pour en arriver à de meilleures conditions, non pas pour eux, mais pour lui.

Message de la C.I.S.C.

# Une main fraternelle à ceux qui souffrent

A l'occasion du 1er mai 1962, Jour de la Fête du Travail, la C.I.S.C. adresse son salut fraternel et ses vœux à tous les travailleurs du monde.

Partie intégrante et corps représentatif du monde du travail, elle prend en compte toutes les peines, les joies, les inquiétudes et les espérances des masses populaires.

Elle salue tous les militants et tous les travailleurs qui souffrent de persécution, à cause de leur action, et leur exprime sa solidarité agissante.

Elle rappelle, en cette circonstance, que son œuvre passée est le plus sûr garant de sa ferme volonté d'agir, de toutes ses forces, pour le règne de la justice sociale qui, à ses yeux, ne se sépare pas de l'amélioration permanente et continue des conditions de vie matérielles et spirituelles de tous les hommes.

Elle se réjouit de constater que, peu à peu, les dernières séquelles du colonialisme disparaissent, à travers le monde, et que les hommes, tous les hommes pourront bientôt réellement connaître des chances et des possibilités égales de promotion et d'épanouissement, dans l'ordre individuel, familial et social, sans distinction de race, de couleur ou de religion.

Cette constatation et cette espérance ne lui font pas oublier les injustes souffrances que continuent d'endurer des millions d'hommes, ni les menaces qui continuent de peser sur l'humanité tout entière.

Elle appelle les travailleurs à prendre conscience du fait que, face aux forces matérialistes, égoïstes et oppressives, sources de ces injustices et de ces menaces, le syndicalisme et surtout le syndicalisme d'inspiration croyante et chrétienne constitue leur meilleure et souvent leur seule chance de défense, de sauvegarde et de progrès. La CISC souligne que seul est valable un syndicalisme voulu, organisé et dirigé par les travailleurs eux-mêmes, c'est-à-dire libre et indépendant à l'égard de toute ingérence extérieure,

patronale bien sûr, mais aussi administrative et gouvernementale.

En ce jour de la Fête du Travail, la C.I.S.C., pour sa part, renouvelle avec plus de force que jamais, sa volonté de pourchasser l'injustice sociale, partout où elle sévit, afin que soit transformée l'humiliante condition des masses qui peinent, souffrent et meurent sans soutien et sans ressources, à côté des richesses accumulées et mal réparties.

Soucieuse de voir enfin s'établir une juste et définitive paix dans le monde, la C.I.S.C. réitère son appel aux grandes puissances pour qu'elles aboutissent, non seulement à des accords particuliers rétablissant la paix là où la guerre — quels qu'en soient la forme et le nom — continue de sévir, mais à un accord général de désarmement, simultané, progressif et contrôlé, comportant notamment l'interdiction de l'armement atomique. Elle estime qu'une telle décision, non seulement situerait le degré de civilisation de notre époque et délivrerait les peuples de la crainte qui les trouble et les paralyse, mais qu'elle permettrait la reconversion de l'énorme et écrasant budget mondial des armements vers des tâches pacifiques de progrès social; matériel et intellectuel, et d'expansion économique, conçue de telle sorte que la production et la répartition assurent le mieux-être des individus et des familles, dans le respect de la liberté des personnes et de l'indépendance des peuples.

Fidèles aux principes qui les inspirent, les organisations et les hommes de la C.I.S.C., partout où il se trouvent, tendent une main fraternelle à tous ceux qui souffrent et qui espèrent.

Elle appelle tous les travailleurs à se grouper sans cesse plus nombreux dans ses rangs pour la lutte énergique et pacifique qui s'impose pour la sauvegarde et la promotion de la dignité, de la liberté et de la responsabilité des hommes.

Maurice BOULADOUX,  
Président de la CISC.

Lisez  
et  
faites  
lire

LE TRAVAIL

Ne manquez pas  
de participer  
à nos concours:  
voir page 6



Nos lecteurs se souviendront que du 6 au 9 novembre dernier se tenait à Montréal une réunion du bureau de direction de la Confédération internationale des Syndicats chrétiens. A cette occasion, une vingtaine de dirigeants syndicaux venus d'Europe, d'Afrique et d'Amérique du Sud, firent une visite officielle à Québec où ils furent accueillis par le Premier Ministre de la Province. Sur cette photo prise à cette occasion, on reconnaît de gauche à droite: M. Auguste Vanistendael, secrétaire général de la C.I.S.C., le président général de la CSN, Monsieur Jean Marchand, M. Pongault, délégué de la Fédération congolaise, l'honorable Jean Lesage, le président international de la C.I.S.C., M. Maurice Bouladoux, de qui nous publions aujourd'hui une importante déclaration, Monsieur A. Cool, président de la C.S.C. belge, le Chanoine Henri Pichette, aumônier de la CSN, ainsi que le très révérend Brown, archevêque anglican de Québec; Son Excellence Mgr Maurice Roy, archevêque de Québec, participait également à la rencontre mais ne figure pas sur cette photo.

# CONCOURS DU MOIS

## Concours no T-12

Nos gagnants du mois dernier :  
 1er prix : M. Lorenzo Truchon, 42, 4ième Rue,  
 Port-Alfred, C.P. 221  
 2e prix : Mlle Colette Dupras, 5515 Avonmore, app. 6,  
 Montréal 29  
 gracieusement offerts par

### LES EDITIONS DU JOUR

3411, rue St-Denis,  
 MONTREAL  
 3411, rue St-Denis  
 MONTREAL

Les doléances du Notaire Poupart (Carl Dubuc)  
 En pleine forme (Alphonse Gagnon)  
 Un monde fou (Caricature de Berthio)  
 Psychologie de la vie quotidienne (Théo Chentrler)  
 Montréal (130 photos de Michel Régner)  
 Le Travail, mai 1962

### PROBLEME NO T-13

1. Combien de travailleurs sont groupés sous la bannière de la CSN 10,000 —
2. Zone postale de la CSN à Montréal —
3. Année de grâces en laquelle nous vivons 196—
4. Nombre de cuvistes à la compagnie CBA de Baie Comeau avant la réduction des effectifs —
5. Combien compte-t-on de chômeurs actuellement à Baie-Comeau 1-0 —
6. Dernier jour du congrès de la Fédération des Barbiers-coiffeurs de Valleyfield en septembre prochain —
7. En quelle année fut fondée, à Hull, le mouvement syndical qui est devenu la CSN 192—
8. Page du Journal LE TRAVAIL où apparaît la photo du directeur adjoint du Service d'éducation de la CSN —
9. Date de la signature de la convention collective du Syndicat national des Employés de l'Aluminium de Baie-Comeau (CSN) —avril —

QUESTION: Sentence rendue par les arbitres.

# Pour toute la famille

## L'histoire des travailleurs

Les réponses au concours du mois dernier étaient les suivantes:

- 1 — Q. En quelle année la Législature du Québec a-t-elle adopté la Loi des Relations Ouvrières?  
R. 1944.
- 2 — Q. Nommez une fédération professionnelle affiliée à la CSN?  
R. La Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure.
- 3 — Q. Le journal "Le Travail" était-il déjà publié en 1950?  
R. Oui.
- 4 — Q. En quelle saison se tient habituellement le congrès général de la CSN?  
R. A l'automne.
- 5 — Q. Qui était directeur du journal "Le Travail" en 1960?  
R. M. Gérard Pelletier.

### NOTRE GAGNANT :

M. LOUIS-PHILIPPE OUELLET, 223, 8e Rue, Québec 3

Notre gagnant pourra choisir à son gré les ouvrages qu'il préfère pour une valeur de \$10 sur les listes fournies par les Editions Ouvrières, 1575 rue Saint-Denis et que nous lui ferons parvenir.

### VOICI LES QUESTIONS POUR CE MOIS-CI :

- 1 — En quelle année la Législature du Québec a-t-elle adopté la Loi de la Convention collective ?
- 2 — Nommez un officier actuel de la CSN.
- 3 — En quelle année eut lieu la dernière grève du textile ?
- 4 — Nommez le président actuel de la C.I.S.C. ?
- 5 — Nommez un Conseil central affilié à la CSN ?

N.B. — Pour prendre part au concours, il suffit d'avoir 3 bonnes réponses sur 5.

N.B. - On trouvera plus bas les explications quant à la façon de participer au concours des jeunes. A chaque mois, nous tirerons, parmi les bonnes réponses, le nom d'un gagnant qui se verra offrir des livres d'enfants pour une valeur de \$10.00. Ce prix est gracieusement offert aux lecteurs du Travail par les Editions du Jour, Montréal. Nous remercions encore une fois la Librairie des Editions du Jour ainsi que la Librairie des Editions Ouvrières pour leur généreuse participation à nos concours.

### Ce qu'il faut faire

1. Découper les outils qui sont placés sous chacun des travailleurs et les coller ou les brocher sur le personnage auquel ils appartiennent.

**LE TRAVAIL,**  
 1001, rue St-Denis,  
 Montréal

Votre nom .....  
 Votre adresse .....  
 Age .....

N.B. — Il est très important que le participant au concours indique son âge car dans l'éventualité où il gagnerait le concours, il recevra des livres appropriés à son âge.

**NOTRE GAGNANTE**  
 du mois dernier :  
 Mlle Johanne LACOSTE  
 (6 ans)  
 87, Villebon,  
 Repentigny, Qué.

### Dernière heure

(Suite de la page 9)

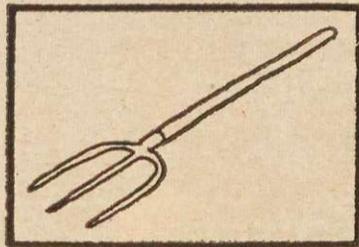
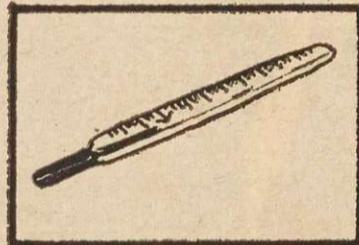
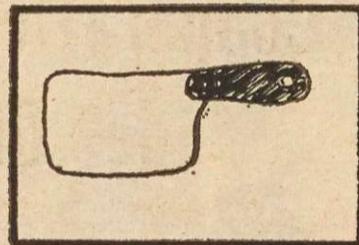
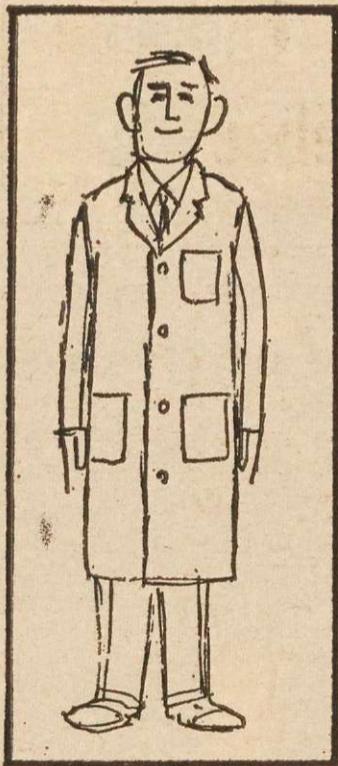
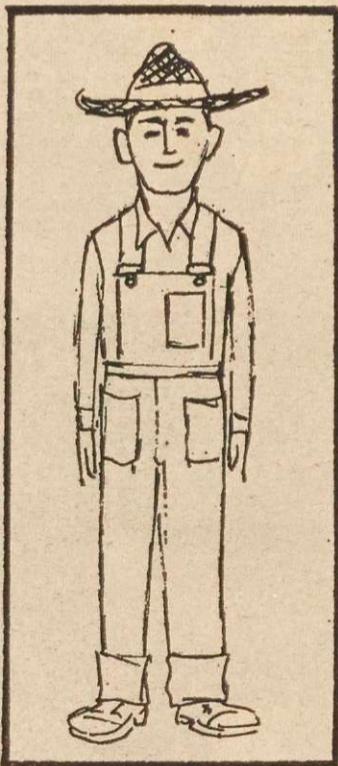
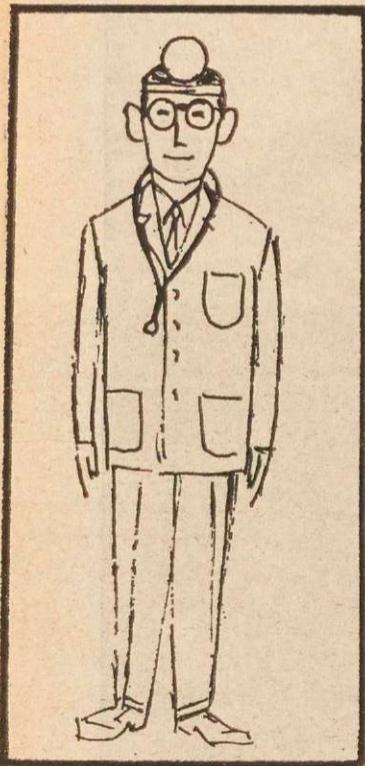
de la convention collective toute décision arbitrale lie les deux parties. "La compagnie CBA devait donc d'abord appliquer la décision, quitte à prendre des procédures devant les tribunaux pour en demander l'annulation si elle croyait, comme elle le prétend, que la sentence n'avait pas été rendue selon la loi. C'est cela qu'il aurait fallu plutôt que d'utiliser des procédures incidentes pour tenter de retarder l'application d'une sentence exécutoire, car de cette façon, la compagnie aurait sauvegarder le système de règlement des conflits par arbitrage."

### Me Paul Renaud

En conclusion du débat, le procureur de la compagnie déclare: "Nous sommes prêts à négocier sur les tâches". Ceci veut dire que CBA demande à négocier une sentence arbitrale exécutoire.

Le ministre du Travail, avant de clore la réunion, insista pour que les parties se rencontrent à nouveau.

# LE CONCOURS DES JEUNES



*Petits et grands,*  
*participez à nos concours*

## Grève de la construction à Sherbrooke

L'attitude de la Fraternité Internationale des Charpentiers-Menusiers d'Amérique (local 1684) dans le conflit de la construction de Sherbrooke est scandaleuse et sera sévèrement condamnée par les travailleurs et tous les syndicats de bonne foi.

Notre syndicat de la construction de Sherbrooke, qui représente la majorité des ouvriers de la construction de cette région, a dû avoir recours à la grève pour obtenir la semaine de quarante heures et une augmentation de salaire convenable. Cinq cents chantiers sont fermés depuis le 12 avril.

Ce conflit aurait pu se régler assez rapidement n'eût été l'intervention traitresse du local 1684. En effet, ce dernier qui ne représente que quelques dizaines de travailleurs, à l'insu du Syndicat en grève, est entré en contact avec l'Association qui groupe les employeurs de la construction, pour lui offrir un règlement inférieur à ce que l'Association patronale elle-même était prête à accepter. Ce geste semble avoir été fait dans l'unique but de briser la grève en retour de quelques privilèges favorisant l'Union Internationale. N'est-ce pas là le comportement typique des unions dominées par l'employeur qui retournent contre les ouvriers une arme qui avait été forgée pour les défendre et les protéger ?

Lorsque les unions internationales de la construction, l'an dernier, ont déclenché une grève générale à Montréal, nos syndicats se sont bien gardés de nuire aux grévistes bien qu'ils n'eussent pas été entièrement d'accord sur la politique de ces unions. Non seulement ils n'ont pas nuï, mais ils ont accordé leur entier appui à leurs confrères. Il leur eût été facile de combiner avec les employeurs afin de retirer les marrons du feu à leur profit. Une telle attitude aurait été tellement révoltante que jamais personne n'a songé à l'adopter.

On constate à Sherbrooke que les règles d'éthique syndicale et de simple décence qui ont profité aux unions internationales à Montréal, n'ont plus aucune valeur lorsque les intérêts mesquins de ces dernières sont en jeu. Le spectacle de Sherbrooke est l'un des plus tristes qui puissent s'offrir dans le monde syndical.

Les travailleurs de la construction de Sherbrooke se joindront sans doute à tous les autres travailleurs de la Province pour condamner sévèrement les manoeuvres déloyales du local 1684 qui vient de se mériter la honte d'être classé parmi les comités de boutique les plus pernicieux.

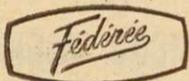
L'Association des constructeurs de Sherbrooke va vite se rendre compte que les négociations qu'elle a entreprises et conclues avec le local 1684 qui groupe, de son aveu même, 62 ouvriers sur 2.000, ne peuvent conduire à un règlement du conflit. Tout au plus, serviront-elles à brouiller la situation et à prolonger le dif-

férend. Il est urgent de reprendre les pourparlers avec notre Syndicat qui est le seul à parler au nom des ouvriers afin de trouver une solution rapide au problème.

## Coopérative Fédérée de Québec

La Centrale des Coopératives Agricoles

Distributrice des produits **LEGRADE** et **FEDEREE**



Fruits, légumes, pommes de terre, pneus, batteries, peinture, beurre, oeufs, jambon, saucisse, bacon, volailles, huile à chauffage, gazoline, etc



En achetant les produits **LEGRADE** ou **FEDEREE**, vous êtes assurés d'obtenir **QUALITE** et **SERVICE** et, de plus, vous tendez la main aux 55,000 travailleurs agricoles qui se sont groupés autour de leur Centrale, par l'entremise de leurs coopératives locales, pour se rapprocher des consommateurs.

Exigez les produits **LEGRADE** et **FEDEREE** en vente à votre Coopérative et dans les bons établissements.

## Coopérative Fédérée de Québec

1055 ouest, boul. Crémazie, Montréal.

## LE DESSUS DU PANIER

### LES POLITICIENS AGISSENT COMME DES DETRAQUES

"Les politiciens agissent comme des détraqués". C'est du moins ce qu'affirme le docteur Jerome Frank, un psychiatre de Baltimore. Le docteur Frank déclarait récemment à Toronto que très souvent des malades mentaux tentent de trouver une solution à des problèmes avec des méthodes qui ne font que les aggraver.

"La guerre nucléaire est impossible, tout le monde est d'accord là-dessus, mais le fait de bâtir des armements nucléaires dans le but de prévenir la guerre aggrave tout simplement la situation. Il n'y a pas de défense, pas de sécurité contre la guerre nucléaire, poursuit le Dr Frank, et pourtant, quand on a repris les essais nucléaires, on a dit que c'était pour la défense et la sécurité de notre pays."

### LES JEUNES et la T. V.

Montréal, le 2 mai 1962.

Monsieur,

Permettez-nous d'attirer votre attention sur les récentes recherches effectuées par la Commission Nationale de la Jeunesse Ouvrière pour la télévision sur la programmation du Service des émissions de la Jeunesse à Radio-Canada.

Une récente rencontre de deux de nos membres avec un représentant de la Société nous laisse croire qu'est mise en question la continuation de l'émission "Orientation" pour l'année qui vient: et cela, pour des raisons administratives, budgétaires et autres qui tiendraient même au fait qu'on n'y a pas trouvé de commanditaire.

Or, considérant:

- les résultats concrets apportés par l'émission sur le plan de l'orientation et de la formation professionnelle.
- que l'émission vise surtout les jeunes travailleurs canadiens-français de 14 à 19 ans et que sur ce nombre 400,000 travaillent... ou chôment!
- que le nombre des jeunes qui entrent chaque année sur le marché du travail a augmenté de 20% au cours des dernières années, chaque année, et qu'il n'y a pas pour eux, ou très peu de services d'orientation professionnelle avant la sortie de l'école et que le taux du chômage chez eux est deux fois plus élevé que dans les autres catégories de l'effectif ouvrier. (Le Québec y conserve toujours une première place)!
- qu'enfin, une décision au sujet de la reprise de "Orientation" sera prise au plus tard le 14 mai.

Nous sollicitons votre intervention auprès de Radio-Canada pour leur manifester l'importance que vous attachez au problème et peut-être, à l'ensemble d'une programmation qui atteindrait une catégorie majoritaire de la jeunesse qui n'a d'autre école que le petit écran.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Bernard Buisson,  
président de la Commission Nationale de la Jeunesse Ouvrière pour la Télévision.

N.D.L.R.

"Le Travail" se fait un devoir d'appuyer les revendications de la Commission nationale de la Jeunesse ouvrière concernant l'émission "Orientation". A notre avis, il est parfaitement vrai de dire que le petit écran représente actuellement pour des milliers de jeunes travailleurs de 14 à 19 ans la seule école qu'il leur soit possible de fréquenter. Au lieu de retrancher sur les émissions destinées aux jeunes, nous croyons que la Société Radio-Canada devrait songer à accroître le nombre de ces émissions. Nous invitons nos lecteurs à manifester personnellement leur appui à la C.N.J.O.T. en écrivant à la Société Radio-Canada, Case postale 6000, Montréal, pour réclamer le maintien de l'émission "Orientation".

## La CSN se porte à la défense des psychiatres

"Il serait inadmissible qu'on laisse saboter le seul centre de formation professionnelle en psychiatrie dont disposent les médecins de langue française désireux de se spécialiser en cette matière." Voilà ce que déclarait aujourd'hui le président général de la CSN en commentant la situation qui existe présentement à l'Institut Albert-Prévost de Montréal.

Comme tous les citoyens préoccupés du très grave problème de la santé mentale dans notre milieu, de poursuivre M. Marchand, nous avons suivi avec beaucoup d'intérêt la campagne d'opinion entreprise par les psy-

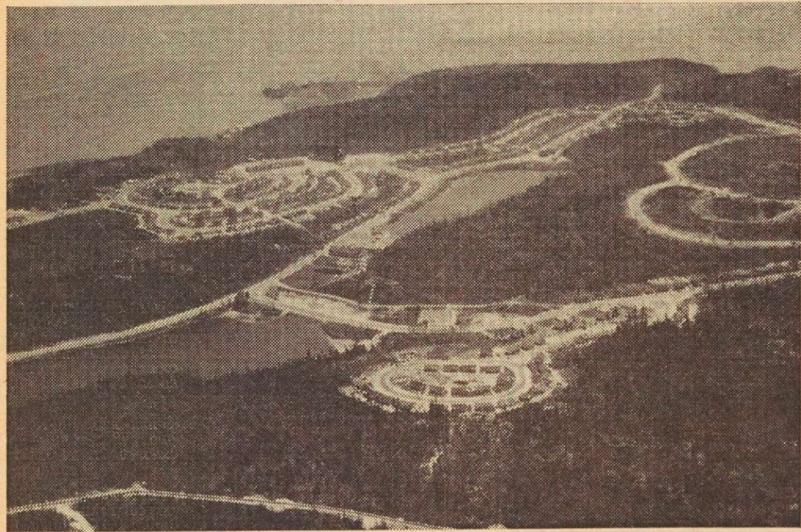
chiatres de l'Institut Prévost. Ces hommes de science méritent sûrement la confiance du public et des autorités pour leurs qualifications professionnelles et leurs états de service. Dans le monde du travail, nous croyons aussi que l'équipe professionnelle de l'Institut Prévost doit être félicitée pour avoir choisi de plaider sa cause publiquement. Grâce à la franchise des psychiatres, l'une des recommandations de la Commission d'étude des hôpitaux psychiatriques est clairement soumise à l'opinion publique en même temps qu'aux autorités gouvernementales. Il nous semble que plusieurs groupes de citoyens devraient manifester leur accord quant à la nécessité d'un centre de formation profession-

nelle pour les psychiatres de langue française. En autant que la CSN est concernée, je n'ai aucune hésitation, de dire M. Marchand, "à déclarer que la santé publique tombe certainement sous la juridiction de l'Etat, et qu'aucune institution privée ne peut se croire autorisée à freiner les progrès de la science et à se réclamer de prétendus droits acquis pour restreindre le développement d'une institution comme l'Institut Prévost. Il est à souhaiter que l'approbation apparemment unanime que les milieux universitaires et scientifiques ont apportée aux psychiatres de l'Institut Prévost soit secondée par un appui tel de la part du public qu'une solution rapide puisse être trouvée à l'état de tension qui existe présentement à l'Institut Prévost."



Au Congrès, le commissaire André Roy, membre des Relations Ouvrières, s'adresse aux permanents syndicaux réunis en journées d'études à Ste-Adèle. Monsieur Roland Martel, directeur adjoint du Service d'Education de la CSN, présidait l'assemblée. Nos lecteurs trouveront en page 10 un bref compte-rendu sur les journées d'études des permanents syndicaux.

# Le syndicalisme sur la Côte Nord



Vue aérienne du quartier St-Georges à Baie Comeau.

## QUELLES FURENT LES ORIGINES DU SYNDICALISME SUR LA COTE NORD

Nous l'avons demandé à M. Philippe Lessard, directeur général de la Fédération nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier.

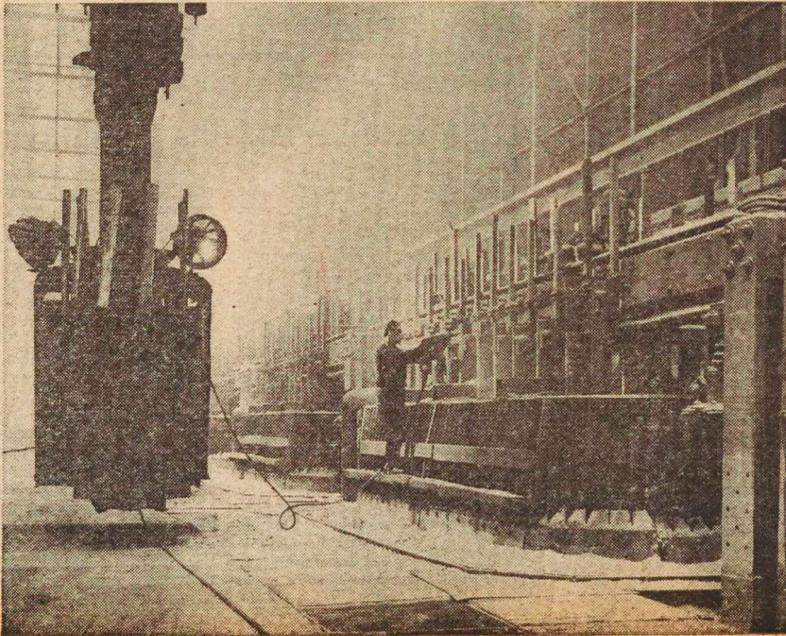


avec **RAYMOND GAGNON** directeur régional de la CSN

Voir en page 13 la suite de notre reportage

**Q.** — Monsieur Gagnon, quels sont les effectifs actuels de la CSN dans la région de la Côte-Nord ?  
**R.** — Nous comptons déjà plus de 6.000 membres. Les trois principaux groupes de syndiqués nous viennent de l'industrie de la construction, notamment de chantiers de l'Hydro-Québec, de l'industrie du papier et de l'aluminerie de Baie-Comeau. Nous avons également des syndicats bien organisés chez les employés d'hôpitaux, chez les "collets blancs" et les employés civiques ainsi que dans les scieries.  
**Q.** — Les objectifs du syndicalisme sont, évidemment, les mêmes à Baie-Comeau ou à Sept-Îles qu'ils le sont à Montréal ou à Québec. Cependant, l'éloignement d'une région comme la vôtre, par rapport aux grands centres, vous cause-t-il des problèmes particuliers ?  
**R.** — Vous imaginez facilement que les distances représentent, pour nous, un casse-tête de tous les jours. A Baie-Comeau, par exemple, nous nous trouvons à 480 milles de Montréal et à 285 milles de Québec. C'est là un fait important si l'on songe que les négociations, pour la plupart des entreprises concernant nos membres, se font à Montréal ou à Québec. Nous avons le même problème lorsque les permanents syndicaux et les officiers de nos syndicats veulent participer à la vie du mouvement: congrès, journées d'étude et rencontres diverses. Par ailleurs, une région comme la nôtre est parfois très affectée par le problème du chômage. Ainsi, avant l'ouverture des chantiers de l'Hydro, il y avait, sur la Côte, plus de 4.000 chômeurs. Aujourd'hui encore, nous comptons au moins 1.200 sans-travail. Très souvent, des travailleurs de la région du Saguenay, de Québec et même de Montréal, qui ne trouvent pas d'emplois chez

eux, viennent tenter leur chance sur la Côte-Nord. Cela crée un problème assez aigu, du fait que nous avons déjà notre contingent de chômeurs. Les gens de la Côte-Nord sont reconnaissants au ministre des Richesses Naturelles, l'honorable René Lévesque, d'avoir demandé à l'Hydro-Québec d'accorder une préférence dans les emplois aux résidents de la Côte-Nord d'ici le 1er juin.  
**Q.** — Que pensez-vous du coût de la vie dans votre région ?  
**R.** — Selon une enquête faite récemment par l'Association des Professeurs de Baie-Comeau, le coût de la vie, ici, serait de 22,7% supérieur à ce qu'il est dans l'ensemble de la province.  
**Q.** — En dehors de la négociation des contrats de travail, nos syndicats exercent-ils une influence sur la vie sociale et politique du milieu ?  
**R.** — Nous savons que, dans bon nombre de villes de la Côte-Nord, les compagnies ont exercé longtemps une domination incontestée.  
**Q.** — Cette situation tend-elle à changer ?  
**R.** — Les travailleurs syndiqués sur la Côte-Nord, sont très conscients de leurs responsabilités sociales et civiques. Ainsi, au Conseil municipal de Hauteville, vous trouverez un permanent syndical, M. Sylvio Séguin, un ancien syndiqué, M. Louis Arsenault, et deux membres de nos syndicats, MM. Lionel Jacob et Armand Blouin. Les syndiqués s'intéressent grandement aux commissions scolaires, aux caisses populaires et autres institutions coopératives. Je puis vous assurer que les gens de la Côte-Nord ne sont pas des "endormis." Ils s'occupent de leurs affaires.



Ci-contre, une vue de l'une des salles de cuves de l'aluminerie de Baie-Comeau.

## Dernière heure

Au moment d'aller sous presse, nous recevons de notre envoyé spécial le compte-rendu d'une rencontre tenue au début de cette semaine, sous les auspices du ministre provincial du Travail, l'honorable René Hamel, entre les représentants de la CSN et ceux de la Canadian British Aluminium, relativement au grief des cuvistas. L'espace nous manque pour fournir à nos lecteurs un compte-rendu détaillé de cette réunion. Nous désirons cependant noter ici deux dé-

clarations fort importantes du ministre du Travail, ainsi qu'un résumé de la position prise par les principaux porte-parole des deux groupes.

L'honorable René Hamel librement accepté par les deux parties indique clairement que chacun accepte à l'avance d'appliquer la décision de l'arbitre dans les cas de griefs et lorsque cet arbitre lui-même a été choisi d'un commun accord, il est difficile d'admettre que l'une des parties refuse par la suite d'appliquer une sentence arbitrale. Voilà ce que déclarait le ministre provincial du Travail, l'honorable René Hamel, en présence des représentants de la CSN et de la CBA. Et le ministre d'ajouter: "Sur ce point, je partage l'opinion du syndicat." Au cours des discussions, Monsieur Hamel devait également rappeler, qu'à son avis, il y avait un lien très direct entre la clause de non-grève inscrite dans la convention collective et une autre clause, celle qui prévoit les sentences exécutoires dans les cas de griefs au cours de la convention. Se référant aux derniers amendements apportés à la Loi des Relations Ouvrières, le ministre s'est dit d'avis que, là encore, la perte du droit de grève lui apparaissait comme un corollaire du règlement des griefs par voie d'arbitrage comportant une sentence exécutoire. Ceux qui ont assisté à cette rencontre sont en droit d'espérer que le Gouvernement provincial, constatant l'attitude de certains employeurs et notamment celle de la CBA, se rendra bientôt à la demande de la CSN de rescinder l'amendement à la Loi des Relations Ouvrières qui prohibe le droit de grève pendant la durée de la convention.

Jean Marchand Abordant le même sujet, le président de la CSN déclara: "Lorsque le Conseil supérieur du Travail accepta le projet du Gouvernement d'enlever le droit de grève pour la durée de la convention, je n'aurais jamais cru, pour ma part, qu'un employeur important refuserait d'appliquer une sentence exécutoire. L'attitude de la compagnie CBA met en doute tout le régime juridique des relations patronales-ouvrières. Si les sentences arbitrales exécutoires redeviennent un objet de négociation, nous devons à tout prix recouvrer le droit de grève. Je tiens cependant à faire remarquer ici que les travailleurs sont profondément déçus de constater que certains employeurs semblent disposés à détruire une institution telle que l'arbitrage dès le moment où une sentence ne fait pas leur affaire." Me Guy Merrill Desaulniers Le procureur du Syndicat des Employés de l'Aluminium de Baie Comeau, Me Guy Merrill Desaulniers, rappela qu'en vertu

(Suite à la page 6)

# L'histoire d'un grief

Résumé des faits concernant le litige entre la compagnie Canadian British Aluminium et le syndicat national des employés de l'aluminium de Baie Comeau (CSN).

## 1. Etablissement de l'aluminerie

En octobre 1957, la compagnie Canadian British Aluminium inaugure son aluminerie de Baie Comeau. Le premier lingot est sorti du moule le 24 décembre 1957.

## 2. Signature d'une convention

Le 5 avril 1961, après plus de 3 ans d'efforts persévérants, le Syndicat national des Employés de l'Aluminium de Baie Comeau (CSN) signe avec la Canadian British Aluminium une première convention collective de travail. Cette convention accorde aux travailleurs des augmentations de salaire, une amélioration des programmes de vacances et de sécurité sociale, une diminution des heures de travail qui représentent au total une majoration de 30% du revenu des travailleurs. Le contrat de travail prévoit, en outre, l'arbitrage des griefs par un tribunal de 3 personnes dont la décision est finale et lie les parties.

## 3. L'arbitrage des griefs

Voici le texte même de la clause de la convention collective concernant la décision exécutoire des arbitres en matière de grief:

"6.14—La décision majoritaire ou unanime d'un conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties, et sera mise à effet dans les quatorze (14) jours suivant la communication de la décision aux parties concernées."

Par ailleurs, l'article 6.10c traite des griefs concernant les quantités de travail:

"6.10c — Les griefs relatifs à l'établissement des taux de salaire pour les fonctions nouvelles ou modifiées, ou l'établissement des quantités de travail, seront soumis à la compagnie Dufresne, McLagan, Daignault. Si elle ne peut agir, ils seront soumis à la compagnie Price Waterhouse."

## 4. Le grief des cuvistas

Le 1er mai 1961, la CBA annonce une réduction des heu-

res de travail de 48 à 42 heures, bunal est formé de la façon suivante:

président — M. Pierre Dufresne, ingénieur; arbitre patronal — M. G. Y. Hamilton; arbitre syndical — M. Lucien Boucher.

Dès le début de l'arbitrage, la compagnie est représentée par son directeur du personnel, M. W. E. Stanley.

— A ce moment, la CBA déclare en substance qu'elle n'a pas de preuve à fournir, mais désire laisser le tribunal d'arbitrage tout à fait libre de faire enquête sur le mérite de la question en litige.

— Le 28 novembre, la compagnie présente une preuve surprise que le président du tribunal accepte d'entendre.

— Le 21 décembre, M. Pierre Dufresne fait part aux deux parties de ses constatations préliminaires.

— Les 22 et 23 janvier, le tribunal d'arbitrage siège à nouveau. Les représentants de la compagnie sont:

M. W. E. Stanley, M. W. F. Scriminger et M. Forest, de Woods & Gordon.

A l'occasion de ces réunions, les représentants patronaux et syndicaux peuvent discuter de tous les faits relevés par les arbitres quant aux conditions dans les salles de cuves.

— Avant le prononcé de la sentence, quelques représentants de la compagnie et le président du tribunal d'arbitrage se rendent, séparément, en divers endroits des Etats-Unis pour prendre connaissance des normes établies dans l'industrie de l'acier pour des tâches comparables à celles des cuvistas de l'aluminium.

— La compagnie applique la recommandation de Woods & Gordon et réduit les équipes des salles de cuves de 8 à 6 travailleurs.

— Le Syndicat loge alors un deuxième grief, mais la compagnie refuse de retarder l'application de la recommandation de Woods & Gordon jusqu'à la discussion du premier grief (réduction de 9 à 8 travailleurs.)

— L'arbitrage du premier grief commence le 23 octobre. Le Tri-

bitunal d'arbitrage siège à nouveau. Les représentants de la compagnie sont:

M. W. E. Stanley, M. W. F. Scriminger et M. Forest, de Woods & Gordon.

Après avoir entendu les parties concernées, lu tous les documents présentés, fait les études et les observations nécessaires et considéré toutes les opinions exprimées, il est conclu que les tâches standards telles que spécifiées et présentées dans le texte demandent un total de quatre-cent cinquante-cinq (455) minutes standards en moyenne pour chacun du groupe de quatre employés et que ceci est considéré excessif de quarante-sept (47) minutes standards.

Cette conclusion s'applique seulement dans le cas où les tâches furent exécutées suivant les méthodes et séquences d'opérations telles que spécifiées dans le texte "Etudes et Observations".

Des paiements rétroactifs seront faits par la Compagnie pour des montants à être déterminés et calculés par le tribunal d'arbitrage, prenant en considération les méthodes employées et le travail fait en surplus ou en moins des tâches présentées et considérées comme standards.

Ces paiements seront faits dans les soixante (60) jours suivant la présentation des calculs à la Compagnie par le tribunal d'arbitrage.

Sentence rendue à Montréal, ce vingt-sixième jour de mars 1962.

Sans discuter du mérite de la sentence, on nous permettra d'en résumer la portée:

- 1 — Le tribunal déclare que les cuvistas de la CBA, à 8 hommes par équipe, ont fourni un effort qui représente 47 minutes par jour de travail en surcroît d'une journée raisonnable;
- 2 — Le tribunal décrète que les travailleurs ont droit à une rétroactivité proportionnelle au surcroît d'effort qu'ils ont fourni;
- 3 — Le tribunal recommande que les quantités de travail soient basées sur un rendement de 85%, ce qui correspondrait à la situation qui existe dans les autres alumineries. A ce propos, un porte-parole syndical faisait remarquer que les temps de repos recommandés par la sentence arbitrale de Baie Comeau sont de 25% inférieurs à ceux qui existent déjà à l'aluminerie d'Arvida.

(Suite à la page 13)

# Aux journées d'étude des permanents

## Jean Marchand parle de l'action politique

"Il ne fait aucun doute dans mon esprit que le "bread and butter unionism" soit appelé à disparaître même en Amérique du Nord. De plus en plus, nous constatons que le syndicalisme est appelé à dépasser le domaine de la convention politique pour atteindre à une véritable pensée sociale et politique." Voilà ce que déclarait le président général de la CSN, M. Jean Marchand, à une centaine de permanents syndicaux réunis en sessions d'étude à Ste-Adèle, au nord de Montréal. Au cours des échanges de vues, M. Marchand devait préciser sa pensée en indiquant qu'il considère comme fondamentale l'action politique que doivent exercer les centrales syndicales. "On peut différer d'opinion sur la méthode à employer, de dire M. Marchand, mais on ne saurait mettre en doute la nécessité pour le mouvement syndical d'intervenir sur le plan politique. En ce qui concerne notre milieu, nous sommes forcés d'admettre que la politique a été systématiquement dégradée; aussi, l'association directe du mouvement ouvrier à un parti politique risque-t-elle de déprécier le syndicalisme dans l'opinion publique."

Participant à son tour aux discussions sur l'action politique, le secrétaire général de la CSN se dit d'avis que notre centrale syndicale devra sans doute désigner bientôt un comité permanent d'action politique qui aurait pour tâche de fournir à tous les membres de nos syndicats affiliés les renseignements nécessaires à la création d'une véritable conscience politique.

## UN MOUVEMENT en marche

## Les mineurs d'amiante gagnent la formule Rand et plus de \$6,000,000. en augmentations de salaire

M. Daniel Lessard, secrétaire-trésorier de la Fédération des Travailleurs de l'Amiante, que l'on voit ici en la compagnie d'un vice-président de l'organisme, M. Jean Jacques Lafontaine, communiquait récemment à notre reporter le contenu d'un règlement intervenu entre quatre des principales compagnies productrices d'amiante et les syndicats de mineurs de la région de Thetford-Asbestos. Cette nouvelle entente couvrira éventuellement 5000 travailleurs. Des contrats de travail sont déjà signés, ou doivent bientôt l'être, avec Canadian Johns Manville, Asbestos Corporation, Johnson et Flintkote Mines. Les syndiqués sont également heureux que leur comité de négociations ait obtenu une augmentation du salaire de base variant de 0.18 à 0.23, ainsi que la retenue obligatoire du montant de la cotisation syndicale (formule Rand). Certaines des compagnies en cause juraient, il n'y a pas encore si longtemps, que jamais elles n'accorderaient la sécurité syndicale. Une fois de plus, la solidarité des travailleurs aura triomphé de l'obstination. Le Travail félicite les mineurs de l'amiante de cette belle victoire.

Les principaux négociateurs des mineurs d'amiante étaient MM. Daniel Lessard et Jean Jacques Lafontaine, M. Armand Larivée, président de la Fédération de l'Amiante et président du Syndicat de l'Amiante d'Asbestos, M. Lionel Dion, vice-président de la Fédération, M. Laurent Lacasse, président de Flintkote, M. Georges Dionne, président du Syndicat à l'Asbestos Corporation, ainsi qu'une douzaine d'autres officiers des syndicats concernés. Il s'agit d'un contrat de trois ans qui portera le salaire de base à \$2.09 et le maximum à \$2.69. L'entente prévoit également des améliorations fort appréciables à plusieurs autres clauses du contrat, notamment une augmentation de la prime pour le travail de nuit et d'importantes améliorations au plan de pension.

## Gérard Picard est réélu Président du CCSNM

Le Conseil Central des Syndicats Nationaux (CSN) a tenu son congrès annuel le 29 avril dernier. A cette occasion, le président de l'organisme, M. Gérard Picard, a présenté un rapport substantiel traitant de l'expansion syndicale, de l'éducation, des finances, de la grève générale de la construction, du chômage et de l'action politique. Le rapport commentait également un important événement survenu le 10 mars dernier alors que L'Action catholique de Montréal, à la demande expresse de Son Eminence le cardinal Léger, tenait dans la métropole une journée de consultation du laïc ouvrier.

Le Travail est heureux de reproduire ci-après deux extraits de l'allocution de M. Picard.

### Le chômage à Montréal

Le chômage reste le problème de l'heure à Montréal depuis environ une dizaine d'années consécutives. Il en est ainsi dans la Province de Québec qui, au cours de cette période a compté à peu près constamment sur son territoire le tiers des sans-travail du pays. Les dernières statistiques fédérales (mars 1962) en comptaient encore, il y a quelques jours, 560,000 au Canada dont près de 200,000 dans la Province de Québec. A Montréal, au cours des dernières années, le nombre des sans-travail a oscillé généralement de 50,000 à 80,000. Ce chômage est à la fois structurel, cyclique, technologique et saisonnier. La CSN a soumis aux autorités gouvernementales, au début de l'année 1962, un mémoire très élaboré sur la question et réclamé la planification économique en même temps que la décentralisation de l'industrie. Aucune planification n'a encore été amorcée et l'on semble attendre que le problème du chômage, avec un peu de chance, se règle de lui-même. La misère de ceux qui chôment et l'insécurité de ceux qui travaillent semblent choses acceptées dans nos moeurs et se perpétuent sous l'oeil indifférent des autorités compétentes. A Montréal, où les taudis foisonnent et où l'on admet qu'il manque environ 75,000 logements, les efforts tentés pour résoudre ce problème sont trop faibles et la santé de la population s'en ressent. Aussi longtemps que notre régime économique, le capitalisme, fera peser sa dictature sur le pouvoir politique, il y a peu de chances que l'on s'oriente résolument vers une véritable planification économique et vers le dirigisme économique qui s'impose pour qu'une telle planification soit réalisée dans l'intérêt général.

### Qui est-ce ?

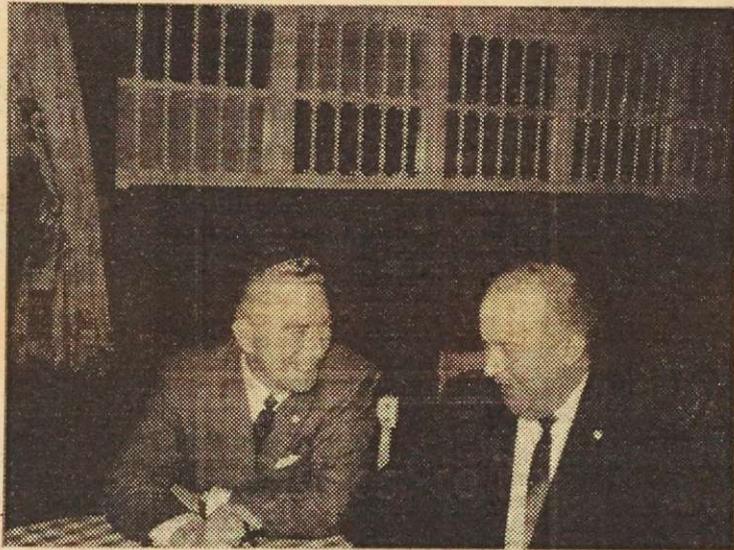
Un citoyen qui craint les résultats des élections fédérales ?

## André Roy nous parle de la CRO

Le chômage reste le problème de l'heure à Montréal depuis André Roy, membre de la Commission de Relations Ouvrières, à rendre visite aux permanents de la CSN. Durant deux bonnes heures, M. Roy répondit aux questions des participants concernant la Loi des Relations Ouvrières et le travail de la CRO. En réponse à une question de Me Robert Sauvé, conseiller technique à la CSN, M. Roy déclara: "Le fardeau de la preuve, dans le cas d'un congédiement pour activité syndicale, incombe aux patrons. Il faudrait cependant préciser les règles de procédure de la Commission de Relations ouvrières si l'on veut assurer une pleine efficacité à l'intention non-équivoque du législateur." On comprendra mieux le mérite de la déclaration de M. Roy si l'on se souvient que les procureurs syndicaux ont souvent à se plaindre du fait qu'au cours de l'audition des causes de congédiement pour activité syndicale, ils sont souvent obligés, par suite des manoeuvres de la partie patronale, à fournir eux-mêmes la preuve d'un congédiement injuste. En vertu des derniers amendements à la Loi des Relations ouvrières, il incombe à l'employeur de prouver à la CRO qu'il a effectué un congédiement pour une cause juste et suffisante lorsqu'un travailleur se plaint d'avoir été congédié pour activité syndicale.

### Elections au syndicat des permanents

Comme il est de tradition depuis quelques années, l'assemblée annuelle du Syndicat des Permanents syndicaux eut lieu à Ste-Adèle, à l'occasion des journées d'étude. Le Travail est heureux d'offrir ses félicitations aux nouveaux officiers du Syndicat: à la présidence: M. Roland Martel, directeur adjoint du Service d'Education; à la vice-présidence: M. Marius Bergeron, conseiller technique; au Secrétariat: Mademoiselle Alice Magnan, de Montréal; à la Trésorerie: Mademoiselle Henriette Poulin, de Sherbrooke.



## La CSN critique vertement le B. G. R.

Parlant, hier, devant une centaine de syndicalistes professionnels de la CSN réunis en session d'étude à Ste-Adèle, le président général de cette Centrale syndicale, M. Jean Marchand, s'est attaqué vertement à une récente décision du Bureau des Gouverneurs de la Radio et de la Télévision: "Le B.G.R., a dit M. Marchand, a failli à sa tâche en cédant aux pressions des postes privés de télévision, pour permettre une diminution du contenu canadien des émissions. Nous devons faire savoir au B.G.R. que les travailleurs syndiqués du Canada et, notamment, les 110,000 membres de la CSN désapprouvent ce geste. Nous avons toujours cru et nous continuons de croire que le B.G.R. a comme fonction de protéger l'intérêt public, particulièrement en établissant des garanties minima quant à la qualité des émissions et au développement de la culture canadienne. En réduisant le contenu canadien de 55 à 45 et même à 40%, le B.G.R. semble avoir eu comme objectif principal de sauvegarder les profits des diffuseurs privés."

A la suite de l'exposé du président de la CSN, il a été convenu que tous les syndicats affiliés à cette Centrale feraient parvenir des télégrammes de protestations au B.G.R. et insisteraient pour que le contenu canadien des émissions de télévision soient rétabli à 55%.

Au cours d'un bref échange de vues sur les problèmes de la télédiffusion, l'un des participants devait faire ressortir le fait que les émissions de télévision d'origine canadienne constituent un apport non négligeable à la subsistance et au perfectionnement professionnel des artistes de chez nous.

## Qui est-ce ?

Un travailleur déçu de n'avoir pas gagné le dernier derby ?

## ADRIEN PLOURDE en voyage d'étude

M. Adrien Plourde, président de la Fédération de la Métallurgie et président du Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida s'est embarqué pour l'Europe vendredi, le 3 mai, pour une période de quatre semaines. Le vice-président de la CSN visitera la Suède, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la France. Les délégués se rencontreront pour discuter des problèmes causés par l'automatisation. De plus, les sept délégués de l'Amérique du Nord se familiariseront avec la situation ouvrière en Europe et profiteront de l'occasion pour échanger des renseignements avec les représentants ouvriers européens.

## FERNAND PION

ASSURANCES

Représentant :

la Société d'assurance des Caisse Populaires Desjardins

590 CADILLAC, MONTREAL

CL. 9-2839

Toutes les métropoles du monde ont cherché et parfois trouvé des solutions à leurs problèmes métropolitains. Les systèmes les plus divers ont été appliqués. Mais, en réalité, la diversité même des systèmes révèle que chaque métropole doit trouver un régime métropolitain original et qui lui convient. Les services de la ville de Montréal sont, règle générale, des services bien organisés. L'on pourrait examiner sérieusement l'extension de certains de ces services dans la région métropolitaine, dans les cas où les circonstances l'exigent, plutôt que de créer un nouvel organisme, semblable, disons, au Toronto Métropolitain, et où l'on songe déjà à un retour à des normes municipales moins compliquées.

Bien que les municipalités n'aient que des pouvoirs délégués du gouvernement de la Province de Québec, il est peu probable qu'aucun gouvernement provincial mette fin à cette délégation de pouvoirs. Il y aurait intérêt à préciser, d'une part, le rôle de la Commission municipale de Québec dans la région métropolitaine de Montréal, et, d'autre part, à s'entendre sur les services dont le caractère est naturellement métropolitain et dont l'administration, selon des modalités à déterminer, pourrait relever de la ville de Montréal.

Le Conseil Central de Montréal a mis sur pied un comité d'étude dont le but est d'examiner ces diverses propositions et d'autres qui pourraient lui être soumises. Il a déjà procédé à certaines recherches et poursuivra son travail au cours de l'année en vue de présenter un rapport compréhensif et des recommandations sur les questions d'envergure qui viennent d'être effleurées.

Un article d'actualité :

# La CSN et l'action politique

Pour l'information de nos lecteurs, nous reproduisons, ci-après, l'article 30 de la constitution de la CSN, qui traite de l'action politique :

La CSN est une centrale syndicale indépendante de tous les partis politiques et il lui est interdit de s'affilier à aucun d'eux. Toutefois, la CSN :

a) doit, en temps opportun, soumettre aux divers gouvernements, soit seules, soit conjointement avec d'autres centrales syndicales, les revendications de nature à promouvoir les intérêts professionnels, économiques et sociaux des travailleurs;

b) peut, par l'intermédiaire du Bureau Confédéral, former un comité d'éducation politique, en vue d'examiner et apprécier les attitudes des gouvernements, des partis politiques et des hommes publics; ce comité fait rapport au Bureau Confédéral lequel prend les décisions qu'il juge à propos; ce comité, enfin, a mandat de coopérer avec le Service d'Education de la CSN pour faire connaître la nature et la portée des revendications de la CSN;

c) peut établir un fonds spécial pour permettre au comité d'éducation politique de remplir efficacement son rôle, mais ce fonds sera alimenté exclusivement par des souscriptions volontaires recueillies auprès de la CSN et de ses organisations affiliées;

d) autorise le Président général et, en son absence, le Secrétaire général à faire les déclarations publiques d'ordre politique au nom de la CSN; mais telles déclarations d'ordre politique leur sont interdites à l'occasion des campagnes électorales, sauf pour répondre à des attaques dirigées contre la CSN elle-même ou contre eux;

e) exige, de la part du Président général et du Secrétaire général, qu'ils démissionnent de leurs postes s'ils désirent faire de la politique active, sans leur nier, pour autant, le droit d'occuper toute autre fonction qui pourrait leur être confiée à l'intérieur du mouvement;

f) peut, sur invitation officielle, en dehors des périodes électorales, désigner des représentants auprès de l'un ou l'autre des partis politiques en vue de participer à l'élaboration de son programme d'action, mais les attitudes de tels représentants ne lient pas la CSN;

g) n'intervient pas dans les attitudes que les organisations affiliées jugeraient à propos de prendre du point de vue politique, sauf si elles venaient à l'encontre des intérêts généraux du mouvement;

h) reconnaît à tout syndiqué la plénitude de ses droits de citoyen.

## Les Ecoles d'Action ouvrière de la région de Montréal

Le Service d'Education de la CSN annonce la tenue, au cours des deux prochaines fins de semaine (18, 19, 20 et 25, 26, 27 mai), des Ecoles d'Action ouvrière à l'intention de tous les militants syndicaux des centres de Hull, Joliette, St-Jean, Beauharnois, Montréal, Granby, Sorel, St-Hyacinthe, Drummondville.

### Montmagny

Le Syndicat du Textile de Montmagny est à préparer la venue des délégués du 27ième Congrès de la Fédération du Textile dont les assises se tiendront à Montmagny les 27, 28, 29 juin 1962. Ce congrès coïncidera avec la célébration du 25ième Anniversaire de fondation du Syndicat National Catholique du Textile de Montmagny.

## Devant l'attitude cavalière des employeurs

# La C.S.N. réclame un décret ministériel

Québec, le 15 mai, 1962.

Honorable René Hamel,  
Ministre du Travail,  
Hôtel du Gouvernement,  
Québec 4.

Re : Grève de la Construction de Sherbrooke

Monsieur le Ministre,

En date du 11 mai, je recevais de vous une lettre nous convoquant à une assemblée conjointe des comités de négociations de la partie patronale et de la partie syndicale, qui devait avoir lieu aujourd'hui, le 15 mai, à 3.00 h. p.m., à vos bureaux de Québec.

Vous demandiez, dans la même lettre, que les comités aient les pleins pouvoirs pour la négociation d'un règlement final du conflit.

Conformément à votre demande, nous nous sommes rendus à Québec, à l'heure convenue. Une dizaine de représentants ouvriers sont venus de Sherbrooke et, moi-même, je suis parti de Montréal.

Nous avons été extrêmement surpris d'apprendre que le comité patronal avait décidé de ne pas se rendre à votre invitation et avait déclaré, par la voix des journaux, que cette rencontre lui semblait "inutile".

Permettez-moi de souligner à votre attention, Monsieur le Ministre, que ce comportement de l'Association Patronale est non seulement cavalier, mais empreint d'irresponsabilité. Quand un Ministre, au nom du Gouvernement, convoque deux parties à un conflit, il n'appartient pas à l'une d'elles de décider de l'utilité ou de l'inutilité de la rencontre. L'attitude patronale, en l'occurrence, est bien conforme à la politique d'irresponsabilité qu'elle a suivie depuis le début du différend.

## Un bref historique démontrera clairement que notre jugement est objectif

a) Le 9 novembre dernier, devant le conciliateur que vous aviez désigné, monsieur Jacques Guilbault, les deux comités de négociations (patronal et syndical) tombaient d'accord pour recommander à leurs membres un règlement qui avait été suggéré par votre représentant. Notre comité de négociation a été fidèle à sa parole et a fait ratifier par l'assemblée générale des membres, le projet d'entente élaboré devant le conciliateur.

De son côté, le comité de négociations patronal, non seulement n'a pas réussi à faire accepter ce projet, mais quelques-uns de ses membres déclaraient ouvertement qu'ils feraient l'impossible pour qu'il ne soit pas ratifié par l'assemblée générale patronale. Il n'est donc pas surprenant qu'un règlement ne soit pas intervenu à ce stade.

b) Le 27 avril dernier, le comité patronal s'entendait avec les représentants syndicaux dirigés par le secrétaire de la C.S.N. sur un nouveau projet d'entente. Les deux parties ont signé ce projet et se sont engagées à le recommander à leurs membres. Encore une fois, le syndicat a tenu sa parole, mais le comité de négociations patronal n'a pas réussi à faire ratifier le projet. Au lieu de défendre l'entente intervenue, les membres du comité patronal se sont simplement solidarisés avec les opposants pour rejeter le projet de convention.

c) Le 4 mai dernier, devant la tournure des événements, vous avez jugé à propos de convoquer les deux parties afin de trouver une solution au différend. Encore une fois, l'Association Patronale a manifesté son mépris à l'endroit de tous ceux qui étaient sincèrement intéressés à régler la grève. Elle a refusé d'envoyer des représentants et le syndicat s'est retrouvé seul devant vous.

d) Un autre indice de mauvaise foi apparaît dans le télégramme qui vous a été adressé le 14 mai, c'est-à-dire hier, par l'Association Patronale. En effet, l'Association déclare que, devant ses représentants, vous aviez jugé que la dernière proposition des employeurs était acceptable. Devant nous, cet après-midi, vous avez démenti cette affirmation, en

## Nos congrès de Fédérations

Voici les dates connues des congrès de Fédérations :

Imprimerie-Information	La Malbaie	7, 8, 9 juin 1962
Cuir-chaussure	Drummondville	8, 9, 10 juin 1962
Services	Trois-Rivières	15, 16 juin 1962
Métallurgie	Arvida	20, 21, 22, 23 juin 1962
Industrie minière	Asbestos	21, 22, 23 juin 1962
Textile	Montmagny	27, 28, 29 juin 1962
Bâtiment	Montréal	7, 8, 9 juillet 1962
Corp. municipale scolaire	Rimouski	26, 27, 28 juillet 1962
Barbiers-coiffeurs	Valleyfield	16, 17, 18 septembre 1962
Commerce	Montréal	7, 8, 9 juillet 1962
Bois ouvré	Roberval	1, 2, 3 juin 1962

La fédération de la Pulpe et du Papier, en 1963.

La fédération de l'Industrie du Vêtement, en 1963.

disant que ce que vous aviez déclaré était que "vous acceptiez de transmettre au syndicat la proposition des patrons". Il y a toute la différence du monde entre votre version et celle des employeurs. Il est évident que l'Association Patronale a essayé mensongèrement de se couvrir en déformant une déclaration que vous avez faite devant eux.

J'ai également entrepris des démarches en vue de vérifier l'authenticité de l'affirmation patronale (également publiée dans les journaux) à l'effet que les "plus hautes autorités religieuses" de Sherbrooke avaient trouvé acceptable la proposition patronale du 9 mai. Les renseignements de première source que j'ai obtenus m'indiquent que cette déclaration, autant que la première qui vous concernait, est entièrement fautive et dénuée de fondement. Vous comprendrez qu'il n'est pas facile de s'entendre avec une association qui a si peu de souci pour la vérité et qui est prête à recourir à tous les moyens pour atteindre ses fins.

e) Enfin, l'Association patronale fait grief au syndicat de ne pas avoir soumis à l'assemblée générale de ses membres sa proposition du 9 mai. Cette proposition a été soumise à l'assemblée générale des membres, mais c'est moi qui ai demandé qu'il n'y ait pas de vote de pris sur ce projet. Connaissant l'état d'esprit de nos membres, nous savions que de soumettre cette proposition dans les circonstances équivalait à la faire rejeter d'emblée. Il était donc préférable d'éviter cette étape, ce qui nous laissait plus de latitude pour négocier avec les employeurs en vue d'en arriver à un projet qui aurait eu plus de chance de recevoir l'approbation générale. L'expérience nous a démontré que les négociations par voie d'ultimatum, ce qui semble être la procédure préférée de l'Association Patronale, ne conduisent jamais à des ententes. Essentiellement, "négocier" c'est faire des efforts pour se rapprocher de l'autre partie. Lorsqu'avant une rencontre, on déclare que ses positions sont finales, on paralyse les négociations et on se lance tête baissée dans des impasses.

## L'Association des Constructeurs ne veut pas réglé la grève

Il me paraît donc évident, Monsieur le Ministre, que l'Association des Constructeurs de Sherbrooke ne veut pas régler la grève et veut essayer par tous les moyens d'affamer les travailleurs afin de pouvoir mieux leur imposer des conditions qu'ils veulent établir unilatéralement.

Cette attitude est provoquante et constitue en elle-même la négation de toute responsabilité sociale. Dans les circonstances, Monsieur le Ministre, et en vue de forcer les quelques employeurs qui empêchent le règlement du conflit d'entendre raison, je crois que vous devriez vous prévaloir des droits que vous jugerez bon d'apporter au décret de la construction de Sherbrooke et de la région. Je crois que les ententes intervenues, la première devant le conciliateur Guilbault, et la seconde, le 27 avril, devraient servir de base aux amendements que vous décréterez.

Même si cette procédure n'est pas habituelle, je suis convaincu qu'elle est justifiable, étant donné l'attitude des employeurs de Sherbrooke et leur volonté inqualifiable d'affamer les travailleurs de la construction. Je suis convaincu que votre décision rencontrera l'approbation non seulement des travailleurs, mais de la majorité des employeurs qui sont fatigués de se laisser tromper par quelques individus irresponsables.

Les deux projets d'entente auxquels je viens de référer vous indiquent clairement la volonté des parties. Lorsque l'avis sera publié, nous essaierons d'entamer des négociations avec l'Association Patronale pour régler les points qui resteront en litige et, si cette dernière maintient son attitude, nous négocierons individuellement avec les employeurs.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de mes sentiments dévoués.

Jean MARCHAND,  
président général, CSN.

## Qui est-ce ?

C'est tout simplement **Ba-**  
**tiste** qui pleure de rage de-  
**vant** l'inconséquence des  
**politiciens** qui se résignent  
**à la** guerre nucléaire.

A Tracy

# Jean Marchand traite de la liberté et de l'unité syndicales

Cinq cents travailleurs de Sorel et de la région se sont réunis en la Salle municipale de St-Joseph de Lorel, sous les auspices du Conseil central des syndicats affiliés à la CSN. L'assemblée était sous la présidence de M. Arthur Dumas et avait pour but de manifester la solidarité de tous les syndicats de la CSN de la région de Sorel avec les travailleurs membres de notre centrale syndicale qui sont actuellement à l'emploi de la compagnie Pigott. On se souviendra que le secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin, accusait récemment le local 144 de l'Union internationale des Plombiers d'avoir effectué un véritable "hold-up" en tentant de forcer les travailleurs des chantiers Pigott de changer d'allégeance syndicale.

M. Pepin était l'un des invités au ralliement de lundi dernier. Le président général de la CSN, M. Jean Marchand, s'était rendu à Sorel pour la circonstance. Au cours de son allocution, le président de la CSN s'employa à définir la position de notre centrale syndicale en ce qui concerne les libertés fondamentales des travailleurs. Il déclara notamment: "Certains représentants d'unions internationales semblent croire que les travailleurs sont faits pour les unions; nous croyons plutôt que les unions existent pour les travailleurs. Il y a danger que les structures syndicales trop rigides représentent pour les syndiqués de nouvelles chaînes qui viennent remplacer les entraves à la liberté imposées par l'employeur.

"A la CSN, nous croyons à l'unité ouvrière, mais nous croyons aussi que les travailleurs doivent, en toutes circonstances, être libres de choisir leur syndicat et c'est pourquoi nous appuyons le syndicat de chez Pigott. Ces travailleurs ont choisi d'adhérer à un syndicat de la CSN, quoi qu'en disent les représentants de l'Union internationale. Pour défendre leur liberté syndicale, la CSN ne négligera aucun effort. Evidemment, la situation à Sorel n'a rien de réjouissant. L'Union internationale des Plombiers a délibérément créé une situation de violence. Nous déplorons d'autant plus cet état de choses qu'il réjouit les ennemis de la classe ouvrière et du syndicalisme. Ceux-ci sont bien heureux de montrer du doigt les syndicats qui se disputent entre eux. Pourtant, la CSN ne saurait, en aucune façon, sacrifier le principe de la liberté syndicale. Par ailleurs, en dépit de ce conflit local, nous sommes disposés à poursuivre avec le Congrès du Travail du Canada les pourparlers entrepris en vue d'établir dans notre pays une plus grande unité d'action sur le plan syndical."



M. Jean Marchand s'adressant à plusieurs centaines de travailleurs de Sorel et de la région.



Le président du Conseil Central des Syndicats nationaux de Sorel, M. Arthur Dumas.

Les 28, 29 et 30 mai devant la C.R.O.

## Le mouvement syndical demande la dissolution des associations indépendantes

Montréal (POC) — La Fédération des travailleurs du Québec, la Confédération des syndicats nationaux et six de leurs syndicats affiliés ont soumis, le 27 mars dernier, à la Commission de relations ouvrières du Québec une requête demandant la dissolution de toutes les associations affiliées à la Fédération canadienne des associations indépendantes, ainsi que des procédures contre l'administrateur-gérant de cette organisation, M. Lucien Tremblay.

C'est ce qu'a annoncé Me Guy Merrill Desaulniers, principal procureur des requérants, de l'étude Desaulniers, Trudel et Beaudry. Cette cause sera entendue les 28, 29 et 30 mai prochains.

Me Desaulniers a précisé que les requérants demandent la dissolution de toutes et chacune des associations intimées en vertu de l'article 50 de la Loi des relations ouvrières "comme étant dominées par le ou les employeurs". La requête invoque également l'article 20 de la Loi qui concerne les pratiques interdites.

Cette démarche, visant à la dissolution d'une fédération et de chacun de ses affiliés constituée sûrement un précédent dans les annales de notre législation du travail. Dans le cas où les associations intimées sont incor-

porées, la requête syndicale prévoit que copie de la dissolution sera transmise au Secrétariat de la province pour qu'il en donne avis dans la Gazette officielle du Québec.

Outre les grandes centrales syndicales, les requérants sont le Conseil du travail de Montréal (FTQ), le Conseil central des syndicats nationaux de Montréal et la Fédération nationale catholique des employés du commerce et de bureau (CSN), l'Association interprofessionnelle des commis de détail, syndicat local 486 (FTQ), les Travailleurs-unis des salaisons et autres denrées alimentaires (FTQ) et les Amalgamated Meat Cutters & Butchers Workmen (FTQ).

Les syndicats demandent également à la Commission de relations ouvrières de prendre contre M. Lucien Tremblay les procédures qui s'imposent en vertu de l'article 49, "afin de protéger le droit d'association et de faire respecter la loi".

### "Méthodes illégales" de M. Tremblay

Les requérants, a déclaré Me Desaulniers, prétendent que M. Lucien Tremblay a usé des "méthodes illégales" suivantes:

— organisation de ses associations à la demande des em-

ployeurs, de leurs représentants ou d'organisations patronales;

— organisation de concert avec les employeurs ou leurs représentants;

— participation des employeurs aux assemblées des associations intimées, auxquelles des employés étaient forcés d'assister;

— des employeurs ont forcé des employés à adhérer aux associations intimées et à leur payer des cotisations; des patrons ont payé eux-mêmes les cotisations initiales et défrayé les dépenses encourues par ces associations dans le but d'organiser les employés;

— des employeurs ont fait signer des cartes d'adhésion à leurs employés;

— de "présomés contrats de travail" ont été signés dans le seul but de forcer des employeurs à déduire les cotisations et d'obliger les employés à devenir membres des associations intimées;

— l'organisation s'est faite avec l'autorisation de certains employeurs, durant les heures de travail, au lieu du travail, sans perte de salaire et en présence d'employeurs;

— des employés ont été forcés d'adhérer et de payer des cotisations sous peine de renvoi, de suspension ou de perte de certains privilèges;

— certains employés ont donné leur adhésion parce qu'ils se croyaient obligés de le faire en vertu de "présomées ententes ou conventions collectives";

— certains employés ont appris qu'une cotisation leur serait perçue, sans consentement de leur part, et versée à certaines des associations intimées;

— l'intimé Lucien Tremblay a été l'instigateur de la formation d'associations dominées par l'employeur et a, de ce fait, commis une pratique interdite par la loi.

La requête en dissolution présentée par le mouvement syndical rappelle que la Commission de

relations ouvrières a déjà rejeté 13 requêtes en certification soumises par des associations intimées, qui ont pour la plupart été déboutées comme étant dominées par l'employeur. Selon les requérants, la CRO, "trompée dans sa bonne foi", n'a accordé que deux certificats de reconnaissance syndicale à des associations de M. Lucien Tremblay, mais celles-ci seraient encore dominées par l'employeur. Trois associations de la FCAI ont présentement des requêtes pendantes devant l'organisme provincial.

Au sujet de la constitution, du règlement et de la structure de la FCAI elle-même, les requérants soutiennent que "cette présumée Fédération est un organisme composé de cinq membres, organisé, formé et contrôlé par Lucien Tremblay, son contrôleur ou administrateur-gérant, qui ne peut être congédié, empêché d'agir ou suspendu que par un vote des deux tiers des membres présents au conseil administratif".

En outre, de souligner le procureur des requérants, la requête allègue que ces "associations sont, de par leur constitution ou autrement, dans l'obligation d'engager un administrateur-gérant ou contrôleur avec pouvoir, entre autres, d'administrer les fonds de l'Association et de diriger le bureau d'affaires, cet administrateur-gérant ou contrôleur, en l'occurrence ledit Lucien Tremblay, ne peut être congédié, empêché d'agir ou suspendu que par un vote des deux tiers des membres du conseil exécutif".

De plus, les associations intimées sont, de par leur constitution ou autrement, "obligatoirement affiliées à la Fédération Canadienne des Associations Indépendantes et doivent payer une taxe "per capita" de cinquante sous (0.50) par membre par mois".

Outre la FCAI et M. Tremblay, la requête en dissolution nomme 19 associations intimées et met en cause 22 associations patronales ou employeurs.



Le Secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin.

# Le syndicalisme sur la Côte Nord

(suite des pages 8 et 9)

## L'Histoire d'un grief (suite)

### 6. Divergences de vues quant à l'application de la sentence arbitrale

— Dans la nuit du 9 au 10 avril, un bref arrêt de travail se produit dans les salles de cuves et l'atelier de coulage de l'aluminerie de Baie Comeau. Les travailleurs réclament l'application de la sentence Dufresne;

— Le 10 avril, la compagnie provoque une réunion avec les représentants syndicaux. A cette occasion, elle se plaint de l'arrêt de travail de la veille et déclare qu'elle attend un avis légal sur la sentence Dufresne. Les représentants patronaux donnent clairement à entendre que cette sentence ne leur plaît pas;

— Les 11 et 12 avril, la compagnie adresse des lettres circulaires à ses employés. Les trois premiers paragraphes de la lettre du 11 avril se lisent comme suit :

"Nous sommes assurés que vous êtes tous au courant du contenu de l'article 6.14 de la Convention Collective de Travail qui se lit comme suit :

"La décision majoritaire ou unanime d'un conseil d'arbitrage sera finale et liera les parties et sera mise à effet dans les quatorze (14) jours suivant la communication de la décision aux parties concernées."

"Cet article signifie que, dans les conditions normales, la décision d'un conseil d'arbitrage est sans appel et lie les deux parties. Cependant, dans les circonstances exposées ci-dessous, ceci n'est pas le cas."

La lettre signée par le gérant de l'usine, M. H. B. McGill, laisse entendre que la sentence Dufresne pourrait représenter pour elle un déni de justice et elle déclare attendre un avis plus précis de ses conseillers légaux.

— Le 16 avril, quelque 200 travailleurs de la CBA se rendent à l'usine en dehors des heures de travail pour manifester leur solidarité avec les cuvistes et protester contre le refus de la compagnie d'appliquer la sentence arbitrale.

— Le 26 avril, CBA se présente en Cour supérieure à Montréal et obtient l'émission d'un bref de certiorari qui lui permet de surseoir temporairement à l'application de la sentence arbitrale.

— Les procédures se poursuivent.



Le président du syndicat des Travailleurs de l'Aluminium de Baie Comeau, M. Jean-Paul Pelletier, discute de la sentence arbitrale sur le grief des cuvistes avec l'un des vice-présidents, M. Jean-Guy Bertrand.

## "LA CBA SE TROMPE"

(Adrien Plourde)

"Il est tout à fait regrettable que dès le début des relations patronales-ouvrières avec les syndicats nationaux, la CBA refuse d'appliquer une sentence arbitrale exécutoire, dans le cas du grief des cuvistes." Voilà ce que déclarait Monsieur Adrien Plourde, président de la Fédération nationale de la Métallurgie (CSN), en commentant le geste posé par la Compagnie Canadian British Aluminum, soit la demande d'un bref de certiorari en Cour Supérieure à Montréal. La Compagnie espère par ce moyen, faire annuler la décision d'un tribunal d'arbitrage dont la sentence était exécutoire au terme du contrat collectif signé le 5 avril 1961.

M. Plourde a aussi déclaré: "La Compagnie CBA se trompe grandement si elle croit que les délais influenceront la persévérance des travailleurs. Toute démarche ayant pour but d'éviter l'application des décisions arbitrales est vouée à l'échec car la Compagnie CBA ne saurait réclamer un traitement de faveur. Je ne vois pas pourquoi l'aluminerie de Baie Comeau pourrait imposer à ses travailleurs des conditions de travail plus dures que celles qui existent dans les autres alumineries de la province."

Signalons que Monsieur Adrien Plourde est certainement très familier avec les problèmes des cuvistes puisqu'il a lui-même travaillé comme cuviste à l'Aluminum Company d'Arvida pendant plusieurs années avant de présider aux destinées du Syndicat local d'Arvida et de la Fédération nationale des Travailleurs de la Métallurgie.

# Un bien très précieux

Se faisant les porte-parole des 110,000 travailleurs que groupe la CSN, les officiers de notre mouvement se sont présentés récemment devant la Commission royale d'enquête sur les services de santé au Canada. Dans le mémoire qu'ils ont soumis à la Commission Hall, les dirigeants de la CSN déclaraient:

"L'établissement d'un régime de services de santé pour la population apparaît comme une nécessité de plus en plus urgente. Le coût des soins médicaux et chirurgicaux s'accroît constamment. Le budget des familles ouvrières est grevé pour des années par suite de la maladie d'un de ses membres. Les frais pharmaceutiques aussi coûtent de plus en plus cher. La conséquence est que les familles retardent la visite au médecin et attendent à la toute dernière minute. Alors que l'intervention médicale aurait pu être fructueuse au point de départ, son efficacité est souvent diminuée par un trop long retard.

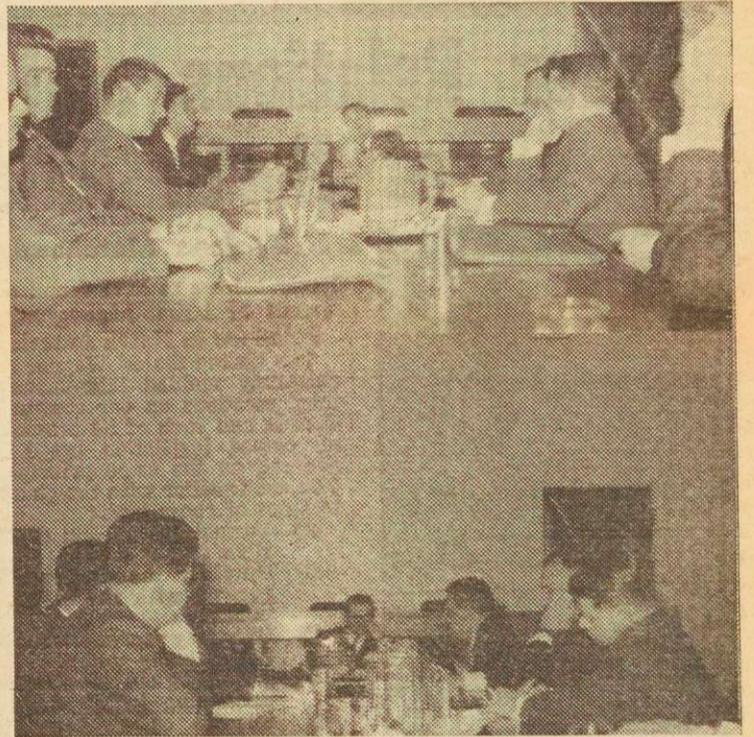
"Notre Confédération a mis sur pied, il y a quelques mois, un service d'aide aux budgets des familles ouvrières. Grâce à ce service, nous avons pu, à date, mettre le doigt sur divers problèmes, entre autres sur l'importance des coûts médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques dans le budget des familles. Il coûte cher pour prévenir la maladie, il coûte cher aussi pour la guérir. Nous pourrions citer de nombreux exemples devant vous de cette situation, mais elle est assez connue pour que nous ne

soyons pas obligés de nous y attarder.

"Lorsque la famille ne peut payer le médecin assez vite, on remarque souvent fois que ce dernier remet son compte à une agence de collection. Il est normal que le médecin recherche le paiement de ses honoraires et nous ne faisons aucun grief sur ce point lorsque le montant des honoraires est raisonnable et justifié. Mais cette pratique qui s'étend constamment a comme résultat de décourager davantage les travailleurs de recourir au service des médecins.

Tous les citoyens du pays doivent pouvoir se faire soigner lorsqu'ils sont malades et même plus, ils doivent avoir le moyen de prévenir la maladie en autant que possible. Tel n'est pourtant pas le cas dans notre pays. Des citoyens devraient se faire soigner et ne le peuvent pas financièrement. Lorsqu'ils se font traiter, ils en portent le fardeau financier durant des années.

"Pour remédier à cette situation, l'intervention de l'Etat nous apparaît fondamentale. Si la santé est un bien précieux pour l'individu, elle est aussi bénéfique pour toute la société."



Ces instantanés ont été pris aux bureaux du Ministère du Travail, à Montréal. Le 14 mai dernier, l'honorable René Hamel convoquait les représentants de la C.B.A. et de la C.S.N. à une confrontation en marge du grief des cuvistes de Baie Comeau. Sur ces photos, les figures semblent sereines mais on aura une meilleure idée de l'atmosphère en lisant notre compte rendu de la page 9, sous le titre: "dernière heure".



## L'habitation coopérative

### Une réalité agissante et dynamique au Québec



Le gérant de la Coopérative d'Habitation de Montréal, M. Edmond Bergeron.

Les statistiques compilées par la Fédération des Coopératives d'Habitation du Québec démontrent que les coopératives affiliées avaient complété, à la fin de 1960, la construction de 5,800 nouvelles habitations, bungalows et duplex, soit un total de 6,200 logements d'une capacité de 5 et 6 pièces.

L'évaluation pour fins de taxation de ces immeubles se chiffrait à plus de \$47 millions.

Le nombre de nouvelles constructions des coopératives d'habitation affiliées à la Fédération provinciale est passé de 299, pour l'année 1959, à 432, pour l'année 1960.

Pour la première fois dans l'histoire de l'habitation coopérative, le nombre des nouvelles constructions a dépassé 500 en 1961. Durant la présente année 1962, un record sans précédent sera atteint: soit plus de 750 unités.

L'actif global des coopératives affiliées est passé de \$2,150,000, au 31 décembre 1959, à \$3,800,000, au 31 décembre 1960, pour atteindre plus d'un demi-milliard, au 31 décembre 1961.

Tout comme votre Caisse Populaire ou votre société d'assurance coopérative, les principes de Rochdale caractérisent son fonctionnement:

#### Services sociaux et communautaires

L'action bienfaisante des coopératives d'habitation ne s'arrête pas à la construction de maisons ou logements, une multitude de services sont mis sur pied et maintenus afin d'apporter à certains problèmes solution et remède ou simplement pour créer dans les différents centres domiciliaires coopératifs un milieu de vie ouvert et agréable.

#### Sociétaire propriétaire de l'organisation

Comme la majorité des coopératives existantes, La Coopérative d'Habitation de Montréal est régie par la Loi des Syndicats Coopératifs; elle est, depuis sa fondation à l'automne 1955, affiliée à la Fédération des Coopératives d'Habitation du Québec.

Le mouvement ouvrier se considère comme une certaine partie du mouvement coopératif.

## Les syndicats bafoués par la presse anglaise

QUEBEC (J.O.N.) — Parce que le mouvement ouvrier se considère comme une certaine partie du mouvement coopératif.

- Liberté d'adhésion et de retrait;
  - Gestion et contrôle démocratique;
  - Pratique du prix coûtant (la coopérative agissant comme le mandataire du sociétaire pour la construction de sa maison);
  - Entraide et action éducative.
- Le seul énoncé de ces principes de base suffit à démontrer toute la différence existant entre une entreprise capitaliste traditionnelle et une coopérative.

#### Régions desservies par des coopératives d'habitation

Outre les deux principaux centres de la province, Montréal et Québec, des coopératives d'habitation affiliées à la fédération provinciale existent présentement à Chicoutimi, Alma-Naudville, Isle Malgine, Sept-Iles, Hauterive, Port-Cartier, Chandler et St-Jean.

il sollicite la critique de la presse, affirme M. Jean-Paul Lefebvre, directeur du service des Relations extérieures à la Conférence des syndicats nationaux.

La presse a ouvert ses fenêtres sur le monde ouvrier une première fois lors de la grève d'Asbestos mais elles se sont refermées par la suite. "Elles se sont ouvertes de nouveau avec la mort du "prince", et comme le souhaitait récemment M. Jean-Jacques Bertrand, je souhaite que ce climat de liberté persiste dans la province de Québec."

"Le monde ouvrier reconnaît qu'il a bonne presse dans les journaux canadiens-français, déclare M. Lefebvre, mais les journaux anglais du Québec l'ignorent ou le bafouent constamment. Ces journaux sont doublement séparatistes, a-t-il commenté, parce qu'ils veulent ignorer la montée des travailleurs et l'évolution du milieu canadien-français. Leur attitude constitue un manque de conscience professionnelle et je vous charge de le leur faire savoir."

This is the law

# The "Legal" approach to labor problems : a secret weapon



by  
Pierre  
Vadboncoeur

When workers sign a collective agreement to obtain by contract a solution to some of their problems, they do not want the management to use this agreement as an instrument which will tie their hands when new difficulties arise. There is no doubt that this is precisely what the employers have been trying to do during the last fifteen years.

How do they do it? They use a number of methods. For example, they obtain a clause forbidding recourse to arbitration for disputes relating to matters not provided for in the articles of the convention. The grievance or the arbitration procedure is limited, as specified in the contract, to those disputes arising out of the interpretation or the application of the collective agreement. They add an article to this clause forbidding the workers to come out on strike

during the agreement. And to make doubly sure they are on the safe side, they negotiate a clause granting the exercise of extensive rights to the management.

When pleading before arbitration boards, they do their best to find as many restrictive and subtle distinctions in the different clauses. They try to give to the wording of the clauses the narrowest interpretation possible, constantly aiming at throwing the burden of the proof on the Union—for is not the latter the plaintiff?

Moreover, to make matters worse, the "legal" approach is becoming more and more prevalent. Many company lawyers do their best to convey to the field of labor relations the spirit of the Civil Code and of civil procedure. They become litigious, fussy, make hair-splitting distinctions... This spirit is contagious: it is met also before arbitration boards, or before the Labor Relations Board. It even incites employers to prevent boards from hearing the case by taking prohibition writs.

The Unions, often quite unconsciously, fall into the trap. For example, for a long time now, they have been accepting in the collective agreements a clause forbidding strike. The Legisla-

ture then interferes and sanctions the almost accomplished fact by prohibiting strikes while the collective agreement is in force: this disposition is now integrated in our statutes.

In the end, this is the situation which confronts us: the collective agreement, which was primarily instituted to grant advantages, becomes a strait jacket: without warning, while the contract is in force, the employer puts the workers face to face with an unbearable situation, or a major problem arises. Nothing can then be done to settle the dispute besides having recourse to violence.

What happens then? With time, the Unions themselves are caught in the game: gradually they adopt, like the companies, the "legal" approach to labor problems. Spontaneous reactions lose their efficiency. The Unions themselves put too much faith in procedure and arbitration boards.

What we must remember is this: the employers' aim is above all to weaken the union's fighting spirit. To them this is even more important than the immediate benefits they derive from the above mentioned tactics. J. Arthur Goldberg, formerly Advisor of the AFL-CIO, and today Labor Secretary in the Kennedy administration, made, while

still in the labor movement, a suggestion in this sense which no employer has ever been able to beat: he advocated holding joint study sessions coupled with

social gatherings for labor and company representatives, so that at work or at play together they might better understand each other! Pierre Vadboncoeur.

## The tornado in Montreal

...And to top it all, it was raining. We were in our second week of packing. Really and truly packing in a dignified manner and in season too. We were moving!

If you were not among the approximate 60,000 Montreal families overrun by the tornado of moving, you cannot really imagine the turmoil it creates!

First we decided to begin with the cellar. What is more practical than a cellar? What better place to put away, haphazardly: the washing-machine, the garden-hose, the cleaning accessories for the automobile, the skis, the boots, the skates, boxes filled with old clothes ready for giving away, the fishing lines all entangled together (the result of spring fever, maybe?) But that is not all: here also we "stored" the oars, the boards that could surely be used-some-day, empty bottles, old chairs awaiting repairs, nails neatly labelled above the bench of the jack-of-all-trades... Lucky is the woman whose husband is a jack-of-all-trades!

Little by little, we got rid of the rusted nails, of the discarded games and toys of the children, of the old boards that could surely not find place in our new apartment! There always seemed to be so much left!

And later, — did I not have a translation to finish, a meal to cook and pastries to prepare? — I decided to empty the top shelves of the cupboards. You know, those where you store all those "very useful" objects given to you by your great-aunt, those you clean, polish, pack and unpack every time you move... and place again on the top shelves... the odd-shaped vases, the crystal ash-trays it would be a shame to break, the fine porcelain used only on rare occasions and which is always wrapped with such great care (you break a piece every time you move...)

And next came the turn of the drawers. Here at least the children could lend a hand by throwing away old bills, bits of strings, carefully folded wrapping paper for those precious objects...

But when we came upon the first drawings of the children, how difficult it was to salvage them. Are children so near their past that they do not care for souvenirs? It was different, however, with photos in which they showed a keen interest. They looked for them in every envelope.

"How funny you look here, Kid!"

But the "Kid" now a full-grown teenager resents the remarks of his sisters. Quick as a flash, he gets hold of the picture, examines it closely, and in no time finds one of his sister's in which she is not so good-looking either!

"And what did you look like here, hum!"

It all ended in a crazy chase around the empty rooms already filled with the echo of the past...

"Daddy, what do I do with this?"

— Ask Mummy.

"But she is working, I can't disturb her all the time."

Well, leave it in the hall with the rest. We'll ask her advice later on.

And so, I was concerted some time after into a buyer on a jumble-market stepping over a stack of incongruous objects, and deciding on the fate of each.

Finally D-Day arrived! O wonder! the movers were on time, we were ready, all was well. We had hoped everything would be over by 8 o'clock. But, as you know: man proposes... Well, at 11 o'clock, on the evening of April 30th, when the children were safe in bed in the new apartment, my husband and I returned to the old "place" to clean away the dirt left by the movers and us. My husband had a stiff neck, we had spent a lot of money and were tired, so tired...

True, there can be greater misfortunes. A bomb, not a nuclear bomb of course, would have resulted in more damage, but it would not have been more nerve-racking for all. The shock would have been direct, swift. It would not have been so wellplanned... but, I assure you, moving was a real tornado even if the boxes bore such neat labels...

And now it is time to relax, to stock up new piles of things-that-can-always-serve, to build a new nest — not a neat shining nest like those of shop-windows — but a real cosy home where the furniture bears the marks of many years of happiness, of joys and sorrows shared; a home where the children can rest and play to their heart's content.

Come it is time to work! Life begins anew, and in a new setting. What am I saying? And my sky-blue paint is drying up in the can...

And so until next month when all things will have put on their new look.

Suzanne Willems.

## Labor Relations and the Future of North America

by Jean Marchand, president of the CNTU



### The Need for Common Goals

In order to survive and develop, any community must propose to its members a certain number of goals that will get the spontaneous support of the majority. The strength of the community lies in its collective will to pursue and attain these goals.

In an industrial society, the problem of labor-management relations is of prime importance. It may be said that the health of the whole society depends on it. When I speak of labor-management relations, I do not restrict myself to those direct contacts that take place inside an industry or an establishment. Rather, I have in mind all the elements affecting or influencing those contracts, such as labor legislation, social security, technical training, education, etc.

In other words, it is impossible to pass a judgment on the quality of labor relations without a previous or a simultaneous diagnosis of the whole social structure. And as the social structure itself is under the influence of the world outside—now becoming more and more present—the problems I wish to discuss before you, therefore, show a great many aspects.

After I gave the title of my speech to your association's representative, I began to wonder how I could manage to talk just about everything. As you can see,

I now believe to have found out. **Trend of Labor-Management Relations in North America**

The United States' Wagner Act definitely molded labor-management relations on our continent. Canada and each of its provinces all passed legislation based, in general, on the same principles. You are familiar with the characteristics of those laws:

- Formal recognition of the right to associate;
- Duty for the employer to bargain with the majority union;
- Monopoly representation to the majority union;
- Parcelling out of collective bargaining taking the enterprise or, at best, the whole of a company's establishments as its basis.

The parties first interested—trade unions and the employers—profited by that formula: peaceful settlement of most jurisdictional disputes; conditioning of the exercise of the right to strike; exclusive representation rights; almost complete freedom of parties to determine wages and working conditions.

I draw your attention here to the fact that that conception of labor relations ignores the whole of the economy and each of the large sectors of which it is formed. Collective bargaining must be done at the level of one production unit or several units connected to the same commercial or industrial enterprise.

As has been said: "What is good for General Motors is good for the country." It is thoroughly consistent with the traditional spirit of free enterprise.

Thanks to these legal structures have grown, next to industrial giants, other giants this time sprung from the working class to match the management. Agreement, collusion or dispute between those giants have determined the climate of our country's labor-management relations for a quarter of a century.

Trade unionism has inherited some of the qualities of free enterprise—such as dynamism and combativeness—but also, it is contended, some of its defects—such as a distorted knowledge of men and a somewhat remote concern for the common good.

The philosophy behind our collective bargaining system is part-

ly responsible for the fundamental divisions in our industrial society. This philosophy finds its expression in the following postulates:

- Management is fully responsible for the general functioning of enterprises, markets, prices, technological arrangement of production, the definition and hierarchy of jobs, the quality of production and efficiency;
- The union is more particularly responsible for wages, working conditions, seniority and the welfare of employees.

Within this perspective, the collective agreement does not come up as an instrument for cooperation, but as a means of protection against abuses, arbitrary decisions of the management and exploitation of labor.

Employers readily put up with this regime that gave them a great freedom of action in their relentless pursuit of increased efficiency and bigger margins of profit.

Unions, on the other hand, hedged behind demanding, not with any responsibility as to the being entrusted by the system good functioning of enterprises or the economy in general.

### Balance-Sheet of That Form of Unionism and Labor Relations

The balance-sheet of that form of trade unionism and labor relations is far from being only negative, but I get the impression that it will rapidly become so as a natural consequence of the upheavals and transformations the world is now undergoing.

I could sum up that balance-sheet as follows:

- Under the constant pressure of trade unions, enterprises have modernized so as to increase productivity all the while reducing the relative cost of labor;
- North America has achieved the world's highest standard of living;
- North America unions have grown powerful and stable thanks, in part, to our form of union security and the dynamism of individual bargaining;

(followed on page 15)

Fact-Sheet on...

(from page 16)

— The company applied Woods & Gordon's recommendations and reduced work teams from 8 to 6 men in pot rooms.

— The union made a second grievance, but the company refused to delay the application of the recommendations of Woods & Gordon until the first grievance had been heard (reduction from 9 to 8 men).

— The arbitration of the first grievance began on October 23. The board was composed as follows:

Chairman — Pierre Dufresne, engineer

Company arbitrator — G. Y. Hamilton

Union arbitrator — Lucien Boucher.

From the beginning of the hearings, the company was represented by its personnel manager, W. E. Stanley.

— At that point, the CBA informed the board that it would not bring forth any argument, but wished to leave the board entirely free to investigate the merits of the question involved.

On November 28, the company brought forth surprise evidence that the board chairman agreed to hear.

— On December 21, Chairman Pierre Dufresne conveyed his preliminary findings to both parties.

— On January 22 and 23, the arbitration board held another session. Company representatives were W. E. Stanley, W. F. Scriminger and M. Forest of Woods & Gordon.

At that and the following meetings, company and union representatives were able to discuss all the facts pointed out by arbitrators as to working condition in pot rooms.

— Before the board rendered its decision, some company representatives and the board chairman individually travelled to various places in the United States to look into established standards in the steel industry for work comparable to that of pot-men in the aluminum industry.

5. The Arbitration Decision

On March 26, 1962, that is eleven months after the first grievance was recorded, the arbitration board issued a majority decision supported by the board chairman and the union arbitrator. The decision reads as follows:



A few members of the CNTU personnel on the North Shore. From left to right: Sylvio Séguin, business agent, Raymond Gagnon, Regional Director, Gérard Taylor, organizer, Gilles Girard, business agent.

"After having heard the interested parties, having read all documents presented, having made the necessary inquiries and observations and having considered the opinions expressed, it is being concluded that the standard work quotas as specified and presented in the text require a total of four hundred and fifty-five (455) standard minutes on an average for each of the group of four employees and that this is considered to be excessive by forty-seven (47) standard minutes.

"That conclusion applies only in cases when work quotas were executed according to the methods and operation sequences that are specified in the text entitled "Studies and Observations".

"Retroactive payments will be made by the company for amounts to be determined and computed by the arbitration board, taking into consideration the methods used and work accomplished above or below the work quotas presented and considered standard.

"These payments will be made within sixty (60) days following the presentation of computations to the company by the arbitration board.

"Decision rendered in Montreal, the twenty-sixth day of March 1962." Without discussing the merit of the decision, let us try to summarize its meaning:

1—The board states that CBA pot-men, at 8 men per team, supplied efforts representing 47

minutes of work daily in excess of a normal day;

2—The board decides that employees are entitled to a retroactive pay in proportion with the excess work they accomplished;

3—The board recommends that work loads be based on an 85-per cent productivity, which would be equivalent to the situation in other aluminum plants. On this matter, a union spokesman remarked that the rest periods recommended by the arbitration board are 25-per cent shorter than those in effect at the Arvida plant.

6. Differences of Opinions as to the Application of the Board's Decision

— During the night of April 9 to 10, a brief work stoppage occurred in the pot and casting rooms of the Baie Comeau plant. Employees called for the application of the Dufresne Board's decision;

— On April 10, the company called a meeting with union representatives. On that occasion, it complained about the work stoppage of the previous night and said it was awaiting legal advice on the board's decision. Company representatives let it be clearly understood that they did not agree with the sentence;

— On April 11 and 12, the company mails circulars to its employees. The first three paragraphs of the letter read as follows:

SUPPORT FROM THE CNTU CONFEDERAL BOARD FOR BAIE COMEAU POT-MEN

About 60 union officers from every area in the province were gathered in Quebec City May 1 for a special meeting of the CNTU Confederal Board. President Adrien Plourde, of the Metal Workers' National Federation (CNTU) submitted a report on the dispute between the National Union of Aluminum Employees of Baie Comeau and the Canadian British Aluminum Company over the application of an arbitration board decision. It will be recalled that the CBA last week was granted a writ of certiorari by the Superior Court in Montreal and hopes to quash an executory arbitration decision issued March 26. The decision dealt with a grievance dating back May 1, 1961 over the reduction of work teams in pot rooms of the Baie Comeau plant.

After hearing Mr. Plourde's report, the CNTU Confederal Board resolved to support Baie Comeau pot-men by every means within its power. Jean Marchand, president of the 110,000-member labour organization, has made the following comment on the board's decision: "We never felt any enthusiasm about the recent amendments brought by the Legislature to the Labour Relations Act prohibiting strikes pending the duration of a collective agreement. The CBA's attitude now induces us to call for the immediate repeal of that part of the law. Unionized workers will never accept to be taken in by such a law if they cannot rely on executory decisions in the case of grievances. We've got to recover all our rights with regard to the use of our economic

strength since we cannot trust the signature of companies."

The CNTU president announced that the organization's support for Baie Comeau pot-men would take the form of representations to Labour Minister René Hamel by a large delegation of officials and members.

"We will accompany members of our Baie Comeau union at Parliament, said Mr. Marchand, to draw the minister's attention to the dangerous precedent created by the CBA in refusing to apply an executory sentence. We will take that opportunity to officially ask the Minister of Labour for the repeal at this session of the new article of the Labour Relations Act banning strikes within the duration of a collective agreement."

are all familiar with the content of Article 6.14 of the collective. "We are convinced that you labour agreement which reads as follows:

"The majority or unanimous decision of an arbitration board will be final and bind both parties and it will go into effect within fourteen (14) days after communication of the decision to the parties interested."

"This article means that under normal conditions, the decision of an arbitration board cannot be appealed and binds both parties. However, under the circumstances stated hereunder, that is not the present case."

The letter signed by Plant Manager H. B. McGill let it be

understood that the Dufresne sentence could be considered as a denial by the company and added that it would wait to get more precise information from its legal counsels.

— On April 16, some 200 CBA employees went to the plant after working hours to show their sympathy for the pot-men and to protest against the company's refusal to apply the arbitration board's sentence.

— On April 26, the CBA goes before the Superior Court of Montreal and is granted a writ of certiorari allowing it to temporarily delay the application of the decision.

—Procedures are still underway.

Labor Relations . . .

(from page 14)

- d) The effectiveness of labor unions, at the enterprise level, has allowed the State's minimum intervention in the social field;
  - e) Trade unions have not, or very little, felt the need for political action since they were in a position to settle main difficulties directly with the employers;
  - f) Trade unionism, under such circumstances, has not had to have a comprehensive and precise ideology;
  - g) Employers have excluded from the field of their preoccupations the welfare of workers and the people, save in so far as it might affect productivity or the reputation of the enterprise, and have been satisfied with trying to restrain the burst of social claims;
  - h) Trade unions have accepted the tight partitioning of responsibilities within the enterprise, thus often contributing to the non-integration of workers;
  - i) Rationalization, technology and cybernetics have come to complete the dehumanization of industrial labor towards an increased productivity providing, in return, higher wages and an ever-improving standard of living;
  - j) The lack of cooperative structures turned collective bargaining into a pressure game in which reason plays a quite secondary role.
- If we examine these structures, conception and methods opposite

man who is a responsible and intelligent being, their flaws and shortcomings may be quickly detected. But, will you tell me, that system has functioned well until now and it has produced results that make the envy of all other industrialized countries. True. But it is becoming less and less true.

So long as North America had an unquestionable advance over the rest of the world in the field of industrial production, these structural defects were unapparent and quickly forgotten in the face of fantastic results achieved by the system. But this state of affairs is not eternal. The formation of economic blocks setting up vast competitive markets is substantially altering the power relation between industrialized countries. The North America economic complex no more has the monopoly of high productivity and it is possible that, within a few decades, it even drops behind. The emergence of African and Asian countries already has upset zones of influence, economic as well as political. In short, it is the whole of our system which is being put to the test and, in my opinion, its defenses are insufficient. They are insufficient because workers and the people in general feel no sympathy towards it and, so contradictory as it may sound, are unwilling to make any sacrifice to preserve it.

Why, will you tell me once again, do workers and the people not feel any sympathy towards a system which has given them the world's highest living standard?

(followed in our next issue)

CRISIS LOOMING UP IN BAIE COMEAU

As everybody knows, the North Shore area develops rapidly. That industrial growth however is not always achieved in perfect harmony. Thus, a dispute between the Canadian British Aluminum Company and the National Union of Aluminum Employees of Baie Comeau had its repercussions in the Montreal Superior Court recently. The company refuses to enforce an arbitration board decision issued March 26 dealing with the work quotas required from pot-men at its Baie Comeau plant. The action taken by CBA aims at quashing the sentence.

It is not easy for us to discuss the merit of the decision rendered by the arbitration board under chairmanship of Engineer Pierre Dufresne for the matter is now before the courts. What can be said, however, is that CBA employees in Baie Comeau are extremely disappointed by the company's refusal to observe the collective agreement that was signed on April 5, 1961. The contract includes a clause for the arbitration of grievances and we had agreed with the company that the majority decision of the arbitrators would be executory. In return, the employees had accepted a non-strike provision for the duration of the agreement. Where are we going to end up if we cannot rely anymore on the application of duly signed contracts?

SAD ANNIVERSARY

We have in our possession the full record of this wrangle which dates back to May 1, 1961. When the time comes, we will publish all the details of that unpleasant affair. For the present time, I can assure you that all unionized employees of CBA are sorry to have lived recently — precisely on the day that is designed to honour all workers — the first anniversary of the grievance of Baie Comeau pot-men. Let us recall that the majority decision of the arbitration board reveals that at the time the inquiry was made Baie Comeau strikers accomplished daily 47 minutes of work in excess of a normal day. Since that date, work teams have been reduced from 4 to 3 men. The rest periods recommended by arbitrators are 25-per cent shorter than those in effect in pot rooms of the Arvida aluminum plant. Because of that dispute, the tension is quite high in Baie Comeau. It can be said without exaggerating that a serious crisis is looming up in labour-management relations. Considering the characteristic of the North Shore population, composed of workers in a proportion of 90 per cent, it can be predicted that not one citizen in the area will remain indifferent to the dispute.

Raymond Gagnon, CNTU Regional Director.

# LABOUR CNTU

## Fact-Sheet on the dispute between the Canadian British Aluminum Co. and the National Union of Aluminum Employees of Baie Comeau (CNTU)

### 1. Plant Establishment

The Canadian British Aluminum Company established its Baie Comeau plant in October 1957. The first aluminium pig produced in the plant was moulded on December 24, 1957.

### 2. First Collective Agreement

On April 5, 1961, after more than three years of patient efforts, the National Union of Aluminum Employees of Baie Comeau (CNTU) signed its first collective labour agreement with the Canadian British Aluminum. The agreement made provisions for pay increases and improvement to the vacation and social security plans representing on the whole a 30-per cent revenue increase. It further provided for the arbitration of grievances by a three-man arbitration board whose decisions would be binding and final.

### 3. Arbitration of Grievances

Here's the text of the clause in the collective agreement providing for an executive decision by arbitrators in the case of grievances:

"6.14 — The majority or unanimous decision of an arbitration board will be final and bind both parties and it will go into effect within fourteen (14) days after communication of the decision to the parties interested."

Elsewhere, Article 6.10c deals with grievances over the quantity of work:

"6.10c — Grievances over the establishment of wage rates for new or modified jobs or the quantity of work will be referred to Dufresne, McLagan, Daignault Co. If the firm cannot decide, they will be submitted to Price Waterhouse Co."

### 4. Grievances of Pot-men

— On May 1, 1961, the CBA announced the reduction of working hours from 48 to 42 as had been decided upon signing the agreement on April 5 of the same year. In the pot rooms, however, the company decided to reduce work teams from 9 to 8 men without any reduction in the quantity of work. The union immediately made of grievance.

— Article 22.01 of the collective agreement bearing on work quotas reads as follows:

"Within thirty (30) days after signing this agreement, the company and the union will exchange the lists of names of industrial engineering firms. If the union agrees with the company over one firm, that firm will be hired; otherwise the company will choose the firm to be hired."

— By virtue of that article, the CBA asked Woods & Gordon to make a survey of work loads in pot rooms. At the time, the union did not object to the choice of that firm.

— The union then said that it wished to show its good faith by accepting to suspend the grievance for the duration of the investigation made by Woods & Gordon.

— At the beginning of October, Woods & Gordon issued its report recommending the reduction of work teams from 8 to 6 men. The union immediately requested the firm to supply details of the time studies but the request was turned down. The time and motion studies were made by members of the CBA personnel under the guidance of Woods & Gordon's engineers.

(Following on page 15)

## On Federal Elections

### FOUR QUESTIONS, EACH A CHALLENGE to the INTELLIGENCE

And so the electoral campaign is on. Let us hope the citizens of Canada will insist that their demands be met by the political parties and the spokesmen of the latter. Indeed, it is important that the major problems facing our country be openly discussed during the hot debates to which we will participate from now until June the 18th. For my part, I would like to mention here four problems which seem to me to be the most important ones this country has to face: world peace, unemployment, foreign trade and the federal system.

Each one of these questions constitutes a real challenge to the intelligence and the political conscience of our politicians. I believe I speak in the name of the 110,000 workers of the CNTU when I give the following summary of the point of view of our movement on each of these problems.

1. **World peace:** we are convinced that modern wars are crimes against humanity. We believe in peace. We ask that military budgets be gradually converted into social welfare programs as much for the benefit of each of the countries concerned as for that of the too numerous underfed populations of the world. We strongly appeal to the population of Canada to be unanimous in letting the candidates know that under no condition or pretence shall we accept stocking or utilization of nuclear weapons.

2. **Unemployment:** notwithstanding the recent progress made in the employment situation, our country continues to be the prey of chronic unemployment which too many people are inclined to accept as unavoidable. Every politician who has respect for the citizens of our country should strongly support a full employment program. Instead of making vague promises and unfounded declarations, the candidates should commit themselves to take the necessary steps for obtaining full employment. We repeat that we are strongly convinced there is an urgent need in this country for the setting up of a National Council for economic and social orientation which would without doubt constitute the first step towards establishing full employment in Canada.

3. **Our foreign trade:** we believe our country cannot stand alone in a world where economic alliances are formed and consolidated at such a rapid pace. Our country must necessarily join one of the existing blocks or strive towards the creation of a new common market. If because of our apathy we fail on this point, we run the risk of seeing our economy become dominated by that of the United States to such a point that political integration will soon follow.

4. **The federal system:** no doubt, there is reason to revise our country's constitution. We know it is impossible to express in a few lines our views on such a complex problem and on the changes which we feel should be made. May we say, however, that three points appear obvious to us:

a) There is no reason to consider the British North America Act untouchable.

b) Because the provinces are in closer contact with the population than the federal government, because the province of Quebec in particular has the important responsibility of protecting the rights of the French-Canadian population, there will always be reason to claim the autonomy of the provinces within their constitutional jurisdiction.

However, we feel it would be acting against the needs of our time and the true political trends of our era to favour the autonomy of the provinces to the prejudice of the equilibrium needed from coast to coast with respect to the standard of living, social security, etc.

c) We also believe that a new way to improve the federal system would be to obtain collaboration between the provinces. To date, this has seldom been exploited.

JEAN MARCHAND

## A most precious possession

Acting as the spokesmen for the 110,000 members of the CNTU, the leaders of our labor movement recently appeared before the Royal Investigation Commission on the Health Services in Canada. In the brief submitted to the Hall Commission, our leaders declared:

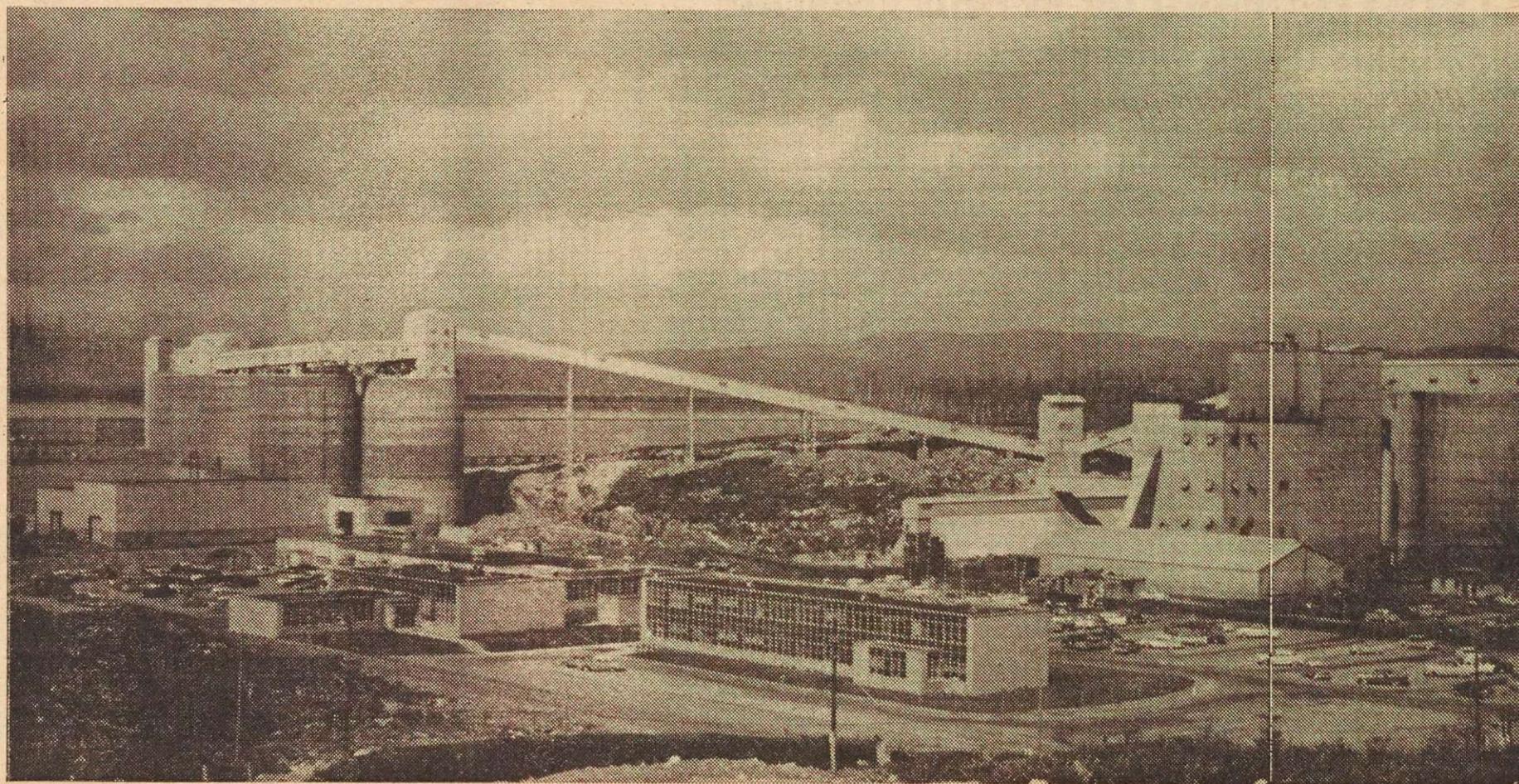
"The necessity for the establishment of a health services' plan for the population becomes more and more urgent. The cost of medical and surgical care increases all the time. Because of this, the budget of a working-class family is burdened for years if illness strikes one of its members. Drug prices also increase. Consequently, members of working-class families put off a visit to the doctor to the last minute. The result is, of course, that medical care which could have been beneficial if it had been administered sooner, often loses its efficiency because of this delay.

"A few months ago, our Confederation instituted a service aimed at helping working-class families balance their budgets. Thanks to this service, we have been able to detect several problems concerning the financial situation of these families, one of which is the importance of medical, surgical and pharmaceutical costs in their budgets. Preventing illness is expensive and so is curing it. We could give many examples of this situation, but we feel it is so well known that we need insist no further.

"When a family is unable to pay the doctor fast enough, we notice that very often the latter puts the bill in the hands of a collection agency. The doctor has the right to seek payment for his services and we do not begrudge him this when the amount claimed is reasonable and justified. But this practice, which is becoming more and more prevalent, has a negative result: because of it, families with limited budgets hesitate to seek the services of doctors.

"All the citizens of the country should be treated when they are ill and, moreover, they should be able to prevent illness when possible. Such is not the case in our country. Many citizens need treatment but cannot meet the high expense involved. If they do receive care, it takes them years to come out of the debts incurred.

"We feel the intervention of the State is essential to correct this situation. If good health is a very precious possession for every citizen, it also benefits society in general."



On this page and on page 15, our readers will find a statement on the situation at the Canadian British Aluminum plant in Baie Comeau.