

Mont-Laurier

*Les grévistes refusent
de tomber dans le piège*



EN PAGE 4

Le plus fort tirage
de la presse syndicale
au Canada

LE TRAVAIL

VOL. XXXIX — No 11

Montréal, Qué., novembre 1963 — Dix cents

Le désordre actuel justifie une intervention énergique de l'Etat provincial (la CSN)

LE désordre et l'anarchie règnent dans le domaine des plans privés de retraite, a soutenu la Confédération des syndicats nationaux dans un mémoire présenté au gouvernement provincial.

Le mémoire ajoute que les systèmes privés de retraite contiennent des clauses injustes pour les employés et desservent leurs intérêts.

A l'appui de cette affirmation la CSN souligne notamment que ces plans exigent que les employés y contribuent pour une part substantielle de leurs salaires alors que les revenus qu'ils peuvent en escompter sont très souvent aléatoires.

Ces plans privés en effet ne sont pas transférables, mais demeurent attachés à l'entreprise. La CSN s'inscrit en faux contre ce principe. "Tout système, lit-on dans son mémoire, qui n'accorde de droit à la pension qu'à la condition que l'employé atteigne l'âge de la retraite sans avoir quitté son emploi, est inacceptable".

On estime que dans 41 p.c. des cas, le droit à recouvrer la contribution de l'employeur est à peu près nul, ou si restreint qu'il est douteux que plusieurs puissent jamais en bénéficier.

Poursuivant sa critique du système actuel, la CSN ajoute que, dans beaucoup de cas, les plans privés de retraite ne sont soumis qu'au contrôle unilatéral de l'employeur, ce qui entraîne parfois la confiscation d'une partie des intérêts tirés de la contribution même de l'employé.

La CSN soutient enfin dans son mémoire que les systèmes privés de retraite contribuent à la désorganisation de notre économie en plaçant des sommes énormes entre les mains de compagnies d'assurance, de trusts ou autres institu-

— Suite à la page 9

● Les infirmières de Ste-Justine, en journées d'études depuis le 16 octobre dernier, scrutent les relations qui existent entre "syndicalisme et "profession" Au micro, Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance... PAGE 3



ce mois-ci, il faut savoir...

● QUE les employés de la compagnie Albert Lambert Inc., distributeurs de chaussures de Montréal, sont en butte à des manoeuvres antisyndicales de la part de leur employeur de connivence avec l'inévitable Lucien Tremblay, de la FCAI. Groupés en syndicat depuis mars 1962, ces travailleurs attendent toujours leur certificat de reconnaissance syndicale. Un bref obtenu par la compagnie contre la CRO a empêché cet organisme de prendre sa décision plus tôt. La direction a profité du délai pour inviter Lucien Tremblay à tenter de briser le syndicat actuel en créant un "comité de boutique".

● QUE la CSN n'est pas près de perdre son titre de centrale syndicale qui consacre le plus de temps, d'énergie et d'argent à l'éducation de ses membres. Jamais aura-t-on vu, comme cet automne, une telle prolifération d'initiatives de la part de syndicats, conseils centraux, fédérations. Mentionnons que le Collège du Travail vient d'ouvrir ses portes, le 3 novembre, pour sa session annuelle de deux semaines. Une soixantaine de travailleurs, venus de toutes les parties de la province, se sont inscrits à ces cours qui portent aussi bien sur l'application de la convention collective, que la sociologie, l'économie et les sciences politiques. Le Collège du Travail comporte, comme l'an dernier, un groupe spécial à l'intention des militants qui ont déjà suivi le cours régulier et qui veulent se perfectionner.

● QUE la Centrale Professionnelle des employés du commerce et de bureau (CSN) tiendra son congrès à Jonquières les 9, 10 et 11 novembre prochain. Cette centrale professionnelle, qui a pris la relève de la Fédération du Commerce fondée en 1938, compte présentement 7,500 membres répartis dans une quarantaine de syndicats à travers toute la province. La région du Saguenay-Lac-Saint-Jean fournit le plus fort contingent. C'est le confrère Robert Burns, conseiller technique, qui a été désigné l'été dernier au poste de responsable de cette centrale.

● QUE les employés de l'Hôpital Royal Victoria, de Montréal, attendent toujours leur certificat de reconnaissance syndicale. On se rappelle qu'un vote décrété par la CRO parmi les employés de cette institution avait donné une majorité de 68% en faveur du syndicat affilié à la CSN. Mais l'Union internationale continue de semer des embûches sur la route du nouveau syndicat en multipliant les procédures judiciaires qui, toutes, jusqu'ici se sont révélées inutiles à sa cause, mais qui retardent d'autant les travailleurs dans la voie qui les conduit à l'amélioration de leurs conditions de travail.

● QUE les employés de la manufacture G.-A. Boulet, de St-Tite viennent de s'organiser en syndicat affilié à la CSN. C'est M. René Harmégnies, organisateur, qui nous communique cette heureuse nouvelle. Le nouveau syndicat, qui sera affilié au Conseil Central des Syndicats Nationaux de Shawinigan de même qu'à la Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure, vient de déposer une requête en certification auprès de la Commission des Relations Ouvrières.

● QUE la collaboration patronale-ouvrière, les fonds de pension et les effets sur la main-d'oeuvre de certains facteurs techniques ont été les trois principaux sujets d'études lors de la seconde conférence ouvrière-patronale organisée par la cie DOMTAR. Cette conférence à laquelle assistaient plusieurs dirigeants canadiens du mouvement syndical ainsi que les membres de la direction de cette entreprise, était sous la présidence de M. Jean-Réal Cardin, directeur du département des relations industrielles de l'Université Laval. Le groupe syndical, composé de 19 personnes, était sous la direction de M. Marcel Pepin, de la CSN, et M. William Dodge, du CTC.

La Voix de l'Est

Une entente met fin à une grève qui durait depuis plus de deux mois

GRANBY (Dernière heure). — La grève de "La Voix de l'Est" et du poste de radio CHEF vient de se terminer. Les employés ont approuvé lors d'une assemblée générale tenue jeudi après-midi, le 30 octobre, les termes d'un projet d'entente intervenue quelques heures plus tôt entre les représentants des deux parties.

L'arrêt de travail durait depuis exactement deux mois. Le conflit avait éclaté au cours des négociations entamées à la suite de la formation d'un syndicat groupant tous les employés syndiqués de la compagnie "La Voix de l'Est Ltée".

Les représentants syndicaux n'ont pas caché leur satisfaction devant les résultats obtenus. On escompte que cette entente facilitera le règlement d'une autre grève, celle du "Progress du Saguenay", à Chicoutimi, une entreprise dont le contrôle est détenu par le même propriétaire du Quotidien de Granby, M. Aimé Laurion.

Le nouveau contrat, dont plusieurs clauses sont rétroactives au 3 mai dernier, date de la certification du nouveau syndicat, prévoit une augmentation générale des salaires de 25 cents l'heure.

Les heures de travail sont réduites à 44 heures avec pleine compensation, et le mouvement à la baisse continuera au cours de la durée du contrat. Les journalistes pour leur part travailleront 80 heures par quinzaine (48 heures la première semaine et 32, la seconde). A noter que ces clauses s'appliquent à tous les employés des bureaux régionaux de ce quotidien.

Le contrat prévoit enfin tous les bénéfices marginaux tels qu'on les trouve dans les autres contrats déjà négociés dans le secteur de l'imprimerie.

Une question épineuse portait sur les conséquences éven-

tuelles de l'adoption par cet employeur de nouvelles techniques d'impression. Ce problème a reçu la solution suivante:

Si des mises à pied sont rendues nécessaires par l'introduction de telles machines, un comité patronal-syndical sera immédiatement formé dans le but de faciliter aux travailleurs ainsi déplacés l'accès à un nouvel emploi.

Chaque employé qui devra être mis à pied recevra un avis de trois mois. Au cours de cette période il pourra disposer d'une demi-journée par semaine pour chercher un autre poste.

En l'absence de M. Aimé Laurion, actuellement en voyage en Europe, ce sont MM. J.-A. Leduc et Gérard Legendre qui ont signé le document pour la partie patronale.

Du côté syndical, le comité de négociations était composé des personnes suivantes: MM. Gérard Picard et René Cadieux, de la Fédération Canadienne de l'Imprimerie et de l'Information, Claude Girard, représentant de la CSN, ainsi que Pierre Bissonnette, Jean Lacour et Jacques Brisebois, tous dirigeants du syndicat des employés.

Conseil intersyndical pour les journalistes

STE-MARGUERITE — Réunis en session d'études, un groupe de journalistes syndiqués des régions de Montréal, Québec, Ottawa, Sherbrooke et Granby ont adopté le principe de la création d'un organisme intersyndical qui réunirait tous les syndicats de journalistes au sein de la Fédération Canadienne de l'Imprimerie et de l'Information (CSN).

A l'ouverture de cette session, les délégués des diverses régions avaient fait rapport sur la situation syndicale de leur milieu respectif.

Le bilan, encourageant par certains côtés, présentait cependant de larges coins d'ombre. Le syndicalisme, a-t-on pu constater, est à peine toléré, sinon ouvertement combattu par de nombreux propriétaires de jour-

naux à travers la province.

De plus, les structures syndicales actuelles ne favorisent guère l'adhésion de petits groupes de journalistes travaillant isolément comme c'est le cas dans la plupart des hebdomadaires régionaux.

Le nouvel organisme qui portera le nom d'Alliance Canadienne des Syndicats de Journalistes (CSN) agira à titre consultatif. Il aura notamment pour tâche de "coordonner toute décision et, au besoin, toute stratégie pour la défense des intérêts communs des journalistes." Il pourra plus particulièrement aider les syndicats membres dans la préparation, la rédaction et la négociation de leurs conventions collectives en leur apportant, selon le cas, un appui moral et financier.



● Le conflit qui sévissait à "La Voix de l'Est", depuis le 26 août dernier, vient de se terminer, le syndicat des employés ayant obtenu satisfaction. Cette photo a été prise sur les lignes de piquetage dès le début de l'arrêt de travail. L'entente à Granby devrait faciliter le règlement d'un autre conflit, celui du "Progress du Saguenay" à Chicoutimi.



● Convaincus du bien-fondé de leurs réclamations, les grévistes chez Viau Ltée font une lutte admirable dans l'ordre et la bonne humeur. Sur notre photo on reconnaît à l'extrême droite, M. Hector Charette, président du syndicat, et au centre M. Jean-Paul Coulombe, organisateur de la CSN, qui assure la direction de cette grève.

Chez Viau Ltée

MEME si la police leur a interdit de chanter (!) sur les lignes de piquetage, la bonne humeur des grévistes de la biscuiterie Viau Ltée ne se dément pas.

Dès le début de la grève, le 25 septembre dernier, les équipes qui se succédaient sur le trottoir à l'angle des rues Viau et Ontario rivalisaient d'ardeur en entonnant tous les refrains à la mode.

Ils font la grève en chantant, selon l'expression du "Montréal-Matin", un quotidien qui, de façon générale, se montre d'habitude fort antipathique à l'égard des luttes du mouvement ouvrier. Le côté pittoresque de

*450 employés
font la grève de la
bonne humeur*

cette "grève joyeuse" avait cependant attiré l'attention d'un photographe à l'emploi de ce journal.

Mais la police est intervenue pour demander aux lignes de piquets, composées d'une très forte proportion de jeunes filles, de cesser de "troubler la paix"

du quartier. Ce à quoi les grévistes se sont prêtés de bonne grâce.

Il y a peu de choses que l'on puisse jeter en pâture à la curiosité populaire dans cette lutte que mènent actuellement les 450 employés de Viau Ltée.

Il s'agit d'un combat obscur

et sans éclat, mais qui n'en est pas moins âpre et exigeant.

L'objectif de cette grève est à la fois simple et précis: les employés demandent des augmentations de salaires. Ce sont sur les clauses économiques que les deux parties se sont heurtées lors des longues et laborieuses séances de négociations.

Les grévistes proclament leur droit à mener une vie décente grâce au fruit de leur labeur. Ils estiment de plus qu'ils sont actuellement les plus mal payés dans toutes les entreprises analogues dont quelques-unes sont sises à proximité.

Ils ont d'ailleurs fait la preuve que leurs demandes étaient pleinement justifiées. Leur conseiller technique, Me Robert Burns, a dressé un tableau comparatif des salaires payés dans quatre entreprises de même dimension. Invariablement les salaires chez Viau arrivent à la queue de la liste.

Aucune raison économique, si ce n'est le désir de préserver une marge fort généreuse de profit, ne peut expliquer une telle différence.

Les grévistes réclamaient la parité de salaire avec leurs confrères des autres entreprises qui font un travail semblable au leur. Après plusieurs concessions au cours des négociations, les employés de Viau ont arrêté leur choix sur les demandes suivantes:

— ajustements des salaires actuellement payés à chaque employé individuellement afin d'établir un meilleur équilibre dans l'échelle actuelle; cette opération pourrait signifier une augmentation allant jusqu'à 12 cents à certains employés;

— augmentation générale de 17 cents l'heure dans un contrat de deux ans.

La compagnie pour sa part se montrait intraitable sur ce point, si bien que les travailleurs, convaincus qu'ils ne pouvaient céder davantage de terrain, choisirent de quitter le travail.

La grève se continue depuis six semaines suivant un cérémonial très régulier sous la conduite de M. Jean-Paul Coulombe, organisateur de la CSN.

Le syndicat a établi ses quartiers généraux dans le local de

Les travailleurs de Viau appuient les infirmières

LES infirmières de Ste-Justine ont été très sensibles aux témoignages de sympathie que leur ont rendus les employés de la biscuiterie Viau Ltée, a déclaré Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance des infirmières de Montréal (CSN).

Dans un télégramme adressé au président de ce syndicat dont les membres sont en grève depuis le 25 septembre dernier, Mme Morgan souligne que les infirmières éprouvent "une très vive admiration" devant la lutte que ces travailleurs livrent depuis trois semaines "dans un ordre et un enthousiasme remarquables".

Quelques jours plus tôt, une délégation choisie parmi les membres de l'Association des Employés de Viau Ltée (CSN) avait rendu visite aux infirmières qui tenaient leurs "journées d'études" au centre Maria-Goretti.

l'Union nationale des Employés de la Canadian Vickers, rue Notre-Dame. Des équipes se succèdent tous les deux heures sur les lignes de piquets.

Chaque semaine, le vendredi, c'est l'assemblée générale du syndicat. On en profite pour distribuer les secours de grève et même à l'occasion pour organiser une démonstration destinée à affirmer leur volonté de demeurer solidaires.

Les grévistes savent que leur seul force réside dans cette solidarité et que c'est à la seule condition de rester unis qu'ils peuvent espérer vaincre la résistance patronale.

Pour les infirmières, le syndicalisme est-il compatible avec la profession ?

LORSQUE les 250 infirmières de Sainte-Justine ont quitté leur travail, le 16 octobre dernier, elles posaient à l'appui de leurs revendications, le seul geste que la loi ne leur interdisait pas et entraient en "journées d'études".

Et la chose pouvait être dite sans mauvais jeu de mots — car elles se mirent vraiment à étudier!

Elles ont consacré notamment de longues heures, dans la salle qu'elles ont retenue au Centre Maria-Goretti, à deux pas de l'hôpital, à scruter les relations qui peuvent exister entre le "syndicalisme" et la "profession", les deux pôles d'un débat de plus en plus actuel.

"Nous avons toutes été plus ou moins déformées à ce sujet, nous a dit Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance des Infirmières de Sainte-Justine. On a longtemps cherché à nous faire croire que ces deux réalités étaient absolument incompatibles, que le syndicalisme, un instrument bon tout au plus pour la classe ouvrière, ne présentait aucune utilité pour les groupes professionnels."

On va même jusqu'à dire que le "professionnel" se "ravale au niveau de l'ouvrier" lorsqu'il songe à se grouper en syndicat et à se servir de la négociation collective pour améliorer ses conditions de salaires et de travail.

La section syndicale à Sainte-Justine est de formation récente. Ce n'est qu'au printemps dernier qu'elle a reçu son certificat de reconnaissance syndicale et les

négociations ont débuté peu de temps après.

Par le syndicalisme les infirmières se rendaient compte qu'il leur serait possible non seulement d'améliorer leur condition économique qui laissait beaucoup à désirer (et qui n'est pas étrangère à la difficulté de recruter des infirmières en nombre suffisant pour les besoins actuels des hôpitaux), mais aussi de se fixer certains objectifs professionnels destinés à améliorer les conditions d'exercice de leur art.

Fin de non-recevoir

Mais l'administration de l'hôpital ne l'entendait pas de la même oreille. Oeuvre de charité jalousement surveillée par quelques bonnes dames de la bourgeoisie, dont les bonnes intentions évidemment ne peuvent être mises en doute, cet hôpital a pris depuis quelques années, grâce à de généreux octrois publics, des proportions tout à fait incompatibles avec le mode de direction qu'il a conservé depuis l'origine. Il devient évident que les problèmes qui se posent à Sainte-Justine dépassent grandement la compétence de ceux qui la dirigent encore.

La direction a donc opposé une fin de non-recevoir aux demandes formulées par le syndicat qui manifestait son intention d'ouvrir un dialogue loyal sur tout ce qui entoure l'exercice de la tâche d'infirmière à Sainte-Justine.

C'est avec grande réticence que les infirmières se sont vues

obligées de porter leur cause devant l'opinion publique. Et encore ne l'ont-elles fait qu'avec la plus grande discrétion en s'appliquant à cerner le plus exactement possible le problème qu'elles voulaient soulever.

Il devint bientôt évident que l'hôpital s'obstinait dans son attitude et refusait de négocier. C'est alors que les infirmières ont posé le geste que l'on sait.

Mais dans des problèmes de cette nature, tout se touche....

Si bien qu'on a pu apprendre par la voie des journaux que l'administration de cet hôpital avait fait l'objet en janvier 1962 d'une enquête "de routine" du service d'assurance-hospitalisation qui avait révélé certaines irrégularités. Le rapport de cette enquête n'a jamais été rendu public.

Plus récemment des journaux responsables mettaient en doute la compétence des administrateurs actuels de Sainte-Justine face aux responsabilités croissantes que leur a imposées l'extraordinaire croissance de cette institution.

L'arrêt de travail des infirmières pourrait donc avoir des conséquences considérables, dépassant tout ce qui avait d'abord été prévu.

Les infirmières pour leur part continuent de témoigner de ce qu'elles connaissent le mieux. Elles soutiennent qu'elles sont surchargées de travail et qu'elles n'arrivent pas à donner des soins adéquats à quelque 800 jeunes patients que reçoit normalement cet hôpital.



● Vers quatre heures de l'après-midi, les infirmières de Ste-Justine, rassemblées au Centre Maria-Goretti, quittent un moment leurs séances d'études pour aller faire une marche aussi impressionnante que discrète autour de l'institution. On aura reconnu sur cette photo, Mme Madeleine Morgan, présidente de l'Alliance, et M. Paul-Emile Dalpé, président de la Fédération Nationale des Services.



Jean Marchand avec les membres de l'exécutif du syndicat

Mont-Laurier

Les grévistes refusent de tomber dans le piège

MONT-LAURIER. — Tant et aussi longtemps que les travailleurs de la Bellerive Veneer & Plywood voudront, de leur plein gré et sans aucune contrainte, continuer la lutte magnifique qu'ils mènent pour la reconnaissance de leur droit d'association, la CSN les appuiera avec la dernière énergie et mettra toutes ses ressources à leur disposition.

M. Jean Marchand, président de la CSN, a pris cet engagement solennel devant une foule de plus de 1,000 personnes qui s'étaient massées dans la salle paroissiale et dans les rues avoisinantes. Des haut-parleurs avaient été installés à l'extérieur de la salle afin de permettre à tous ceux qui n'avaient pu y trouver place de suivre cette très importante assemblée.

Dans un appel adressé personnellement à M. Toussaint Lachapelle, principal actionnaire de la B.V.P., M. Marchand s'est dit prêt à le rencontrer pour discuter avec lui des moyens de mettre un terme au conflit qui para-

Par **JEAN FRANCOEUR**

lyse cette usine depuis la fin du mois d'août.

— "Les travailleurs de Mont-Laurier ne veulent pas la mort de la B.V.P., a-t-il ajouté. Ils sont disposés à discuter avec leur employeur des conditions de leur retour au travail en tenant compte de la concurrence qui sévit dans ce secteur de l'activité économique. Ce qu'ils veulent, essentiellement, c'est de vivre comme des hommes libres et de recevoir une juste rémunération pour leur travail qui constitue leur seule richesse."

Il ne faut pas "faire de l'orgueil" sur la tête des pauvres gens, de poursuivre le président de la CSN. L'heure est venue de renoncer à toute considération de prestige personnel. Il est encore temps pour l'employeur de montrer qu'il n'entend pas asservir la population de Mont-Laurier. Il n'y a plus qu'à s'asseoir et à discuter comme des hommes libres

pour arriver de bonne foi à une entente qui rende justice aux deux parties en présence. La grève actuelle que les travailleurs de la B.V.P. ont librement choisi de faire n'a strictement pas d'autre objectif.

Les grévistes avaient prié M. Marchand d'intervenir en leur faveur auprès de la population de cette ville afin de mettre un terme aux agissements d'un certain groupe qui s'emploie ces derniers temps à jeter la confusion.

Le mouvement syndical, et ses dirigeants en particulier, ont fait l'objet, ces jours derniers, d'une campagne de dénigrement d'une extrême violence.

"Lorsqu'on m'a appris ces choses, à mon arrivée à Mont-Laurier, de dire M. Marchand devant un auditoire qui ne ménageait pas sa sympathie, on a été étonné que je ne saute pas au plafond!

"Mais toute la vie d'un chef syndical est jalonnée d'attaques de ce genre, s'est-il écrié. Ces accusations je les connais par

coeur; je pourrais vous les répéter avant même de les avoir entendues.

"Il s'agit d'une tactique "classique" qui consiste à tenter de briser une grève en dissociant les travailleurs de ceux-là même à qui ils ont confié la charge de les défendre."

La CSN appartient à 125,000 travailleurs qui l'ont bâtie à la sueur de leur front. Ce sont eux qui paient les cotisations qui servent actuellement à soutenir les grévistes de Mont-Laurier; ce sont eux qui votent en congrès les salaires et surveillent les gestes de leurs dirigeants.

A l'heure présente, devant la tenacité dont les grévistes ont fait montre, la compagnie tente un dernier sursaut. De connivence avec Lucien Tremblay, spécialiste de la lutte anti-syndicale bien connu à travers toute la province, la B.V.P. s'emploie à persuader les gens que la grève est terminée, que l'usine a ouvert ses portes, qu'une seule union a été reconnue (celle évidemment qui a été organisée par l'employeur) et qu'une convention a été signée prévoyant des augmentations de salaires.

Il s'agit là d'un immense "bluff" de la première à la dernière ligne.

LA VERITE C'EST...

— que le Syndicat National des Travailleurs du Bois-Ouvrier de Mont-Laurier est le seul syndicat légalement reconnu par la Commission des Relations Ouvrières;

— que l'association fondée par Lucien Tremblay de connivence avec l'employeur s'est vue refuser la certification par la CRO en raison de sa "mauvaise foi";

— que cette association désavouée par la CRO a signé, il y a de ça plusieurs mois, une convention-fantôme qui n'a aucune espèce de valeur légale;

— que sous le couvert d'une injonction extrêmement sévère interdisant tout piquetage autour de l'usine, la compagnie a ouvert ses portes; seuls une trentaine d'ouvriers, membres de l'association de boutique, se sont présentés au travail;

— que le syndicat plaide actuellement sa cause devant les tribunaux afin de faire retirer l'injonction;

— qu'en dépit des multiples provocations de l'employeur, qui tente de les pousser à la violence, les membres du syndicat se sont retirés avec ordre et dignité dans leurs quartiers généraux établis dans la salle paroissiale et refusent de tomber dans les pièges qu'on continue de leur tendre.

Abordant le problème de la légalité de la grève actuelle, M. Marchand a déclaré que c'est l'employeur qui en a pris l'initiative en violant les dispositions es-

La Yamaska Mills s'entête dans son antisindicalisme

ST-HYACINTHE (Par *Raymonde Lorrain*) — On se souviendra des tactiques antisyndicales de la Yamaska Mills Inc., dont il fut question dans la dernière livraison du journal "Le Travail". Cette Compagnie, propriété de la famille Dufresne de St-Pie n'était cependant pas au bout de son rouleau d'essais afin de désorganiser le syndicat formé dans cette entreprise.

En effet la Cie a placé une requête à la CRO le 11 juillet 1963 en demandant la tenue d'un vote en expliquant que les employés n'avaient pas exprimé librement, sans crainte et sans menace, leur décision d'appartenir ou non au Syndicat National des Matériaux en Construction de St-Pie.

La CRO a cependant rejeté la requête en date du 1er octobre, la Commission étant d'avis que la Cie n'avait pas négocié de bonne foi tel qu'indiqué par le rapport du Tribunal d'arbitrage. Ainsi la dernière tentative de la Cie s'est avérée infructueuse et le syndicat espère que la dite Cie, devant ses échecs répétés, aura assez de maturité d'esprit pour reconnaître et respecter le droit d'association de ses employés, ça lui coûtera moins cher de procédures.

Raymonde Lorrain

sentielles contenues dans la Loi des Relations Ouvrières, une loi qui précisément a pour but d'ordonner les relations entre patron et ouvriers en obligeant un employeur à négocier avec un syndicat qui a fait preuve de sa "bonne foi" et reçu en conséquence son certificat de reconnaissance de la CRO, comme c'est le cas pour les grévistes de Mont-Laurier.

Le président de la CSN a prié la population de Mont-Laurier de ne pas retirer leur confiance aux grévistes qui livrent un combat pleinement justifié. La bataille actuelle concerne toute la région; tout le monde sans exception profitera et souffrira d'une victoire ou d'une défaite. C'est le sort de toute une génération qui se joue actuellement à Mont-Laurier.

La législation et le bout de votre nez

Par **PIERRE VADEBONCOEUR**

ON s'inquiète, dans certains milieux, du fait que plusieurs grèves ont été déclenchées dans des conditions qui, suivant plusieurs commentateurs, les rendraient illégales. On devrait bien plutôt s'inquiéter de la situation qui est faite, en pratique, au droit d'association et au droit à la négociation collective.

Qu'une grève éclate avant les délais imposés par la loi parce que l'employeur a tenté et continue de tenter de détruire purement et simplement un syndicat, on se scandalise au nom de la légalité. Qu'une autre grève survienne dans un service public où l'on a détruit, à toutes fins pratiques, le régime de la négociation collective, on se scandalise au nom de la légalité. Il faudrait bien plutôt se demander s'il est raisonnable, dans le premier cas, de faire des lois qui n'exposent un employeur qu'à des sanctions pécuniaires problématiques et insuffisantes lorsqu'il se rend coupable d'illégalités, mais qui exposent le syndicat à la perte de ses droits quand celui-ci recourt à la seule arme capable de refouler un patron antisocial et antisindical qui cherche sa perte et qui va y réussir si on le laisse faire. Dans le deuxième cas, celui des services publics, l'Etat s'imaginerait-il qu'il pourra, par l'arbitrage obligatoire,

supprimer des conflits que la négociation collective libre serait, elle, en mesure de régler, mais que l'arbitrage ne fait trop souvent qu'étouffer, ce qui ne règle rien?

Les lois doivent épouser les situations, faciliter des solutions, et non pas supprimer les problèmes. Il est certes plus facile de penser à tout simplifier. Il est plus facile de nier les problèmes, d'imposer le baillon à qui veut parler, de paralyser celui qui veut agir. Mais on s'expose alors à ce que la loi cède sous la pression des réalités.

Posez le cas d'un syndicat qu'un employeur a entrepris de détruire, il est plus que probable que le syndicat entreprendra de l'en empêcher. Posez le cas d'une collectivité de salariés à qui on laisse comme ultime recours l'appel à la direction d'un arbitre, il y a à parier que cette collectivité ne supportera que pendant un certain temps l'incompréhension de cet arbitre, et, si les problèmes persistent, qu'elle prendra d'autres moyens de les résoudre.

La négociation libre est le meilleur moyen qu'on ait trouvé jusqu'à présent de résorber les conflits sociaux. Au lieu de se scandaliser de ce qui se passe parfois, il vaudrait mieux que certains gens regardent un peu plus loin que le bout de leur nez.



Le confrère Jean-Paul Brousseau, organisateur à la CSN, adresse la parole lors d'une assemblée publique tenue à Mont-Laurier, dans le but d'expliquer le point de vue des grévistes de la Bellerive Veneer & Plywood. M. Brousseau est dans cette ville depuis le printemps dernier où il a su se gagner la confiance et l'amitié de la population.

Un besoin pressant dans les hôpitaux

De bons agents de griefs

IL ne suffit pas de signer une convention collective, dit-on souvent dans les milieux syndicaux, encore faut-il en surveiller l'application.

Le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal n'échappe pas à la règle commune. Mais le problème se complique grandement du fait que ce syndicat compte plus de 7,000 membres

répartis en une quinzaine d'institutions hospitalières dans toute la région métropolitaine.

"Nous sommes cinq agents d'affaires et nous ne suffisons pas à la tâche", nous a dit M. Raymond Legendre, directeur des services de ce syndicat.

Il nous faut de toute urgence, a-t-il ajouté, pourvoir à la formation d'agents de griefs capables de représenter le syndicat dans chaque hôpital. Et pour y parvenir il nous faut prendre les grands moyens.

De là l'idée des sessions d'études dont la première série est actuellement en cours. Chaque série comprend trois groupes.

Un premier groupe, formé d'une trentaine de délégués de langue française, a suivi les cours répartis sur cinq jours, du lundi 28 octobre au vendredi 1er novembre.

Un deuxième groupe, composé d'employés de langue anglaise, s'est mis à l'oeuvre le 4 novembre suivant. Il s'agit là d'un précédent, c'est la première fois sans doute que les membres anglophones de la CSN profitent d'une session spécialement organisée à leur intention.

Un troisième groupe prendra la relève le 11 novembre prochain. Il sera formé de trente délégués de langue française.

Les mêmes cours seront donnés à chacun de ces groupes qui n'ont été fractionnés que pour faciliter la participation active de tous.

Le programme comprend:

- une initiation à l'histoire et à la sociologie du syndicalisme par M. Jacques Dofny, professeur à l'Université de Montréal;

- la législation du travail, par M. Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique à la CSN;

- la négociation et l'application de la convention collective, par M. Robert Sauvé, directeur de la CSN pour la région des Cantons de l'Est, et M. Robert Burns, conseiller technique à la CSN.

Les participants pourront de plus travailler selon la méthode des cas afin de s'initier plus concrètement à la pratique de leur rôle futur. Les soirées comporteront diverses activités, dont la reconstitution d'un véritable tribunal d'arbitrage afin de montrer tous les rouages de cette institution qui joue un rôle si important dans l'établissement des condi-

tions de travail des employés des services publics.

A noter que les directeurs du personnel des principaux hôpitaux concernés ont accepté de venir rencontrer les stagiaires pour discuter avec eux des problèmes qui leur sont communs.

Mais tout ne s'arrête pas là puisque les mêmes groupes seront invités à prendre part à une

deuxième série de cours à la fin de février prochain.

Ces cours, qui s'inscriront dans le prolongement de ceux qu'ils auront déjà reçus, porteront notamment sur l'application des lois sociales: assistance publique, accidents du travail, dépôt volontaire, etc. Les agents de griefs dans les hôpitaux pourront ainsi venir en aide à leurs confrères de travail qui sont aux prises avec les difficultés les plus diverses.

D'où viendront les participants à ces sessions d'études?

Le plus fort groupe évidemment appartiendra aux cadres mêmes du syndicat des employés d'hôpitaux. Ces derniers, au nombre de 46, ont été choisis sur le volet à partir de critères établis par le comité d'éducation; l'esprit syndical venait au 1er rang.

Le nord-ouest y enverra ses représentants

VAL D'OR. — Six employés d'hôpitaux du nord-ouest québécois prendront part aux sessions d'études organisées par le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal à l'Estérel dans les Laurentides.

Il s'agit de Mme P. Verrette (Senneterre), Mlle G. Denis (Ville-Marie), et de MM. R. Croteau (Macamic), L. Plante (La Sarre), J. Gauthier (Val d'Or), G. Laborville (Amos).

Tous appartiennent à des syndicats récemment fondés par la CSN dans des institutions hospitalières de la région dont trois détiennent déjà leur certificat de reconnaissance syndicale.

Ils seront accompagnés de M. Roch Bolduc, permanent de la CSN en Abitibi.

C'est la Fédération Nationale des Services qui a pris cette initiative à la suite d'une tournée effectuée par son président, M. Paul-Emile Dalpé.



● Aux sessions d'études des employés d'hôpitaux: de gauche à droite: M. Jacques Dofny, professeur à l'Université de Montréal, Mlle Nicole Burgess, de l'Alliance des Infirmières, M. Pierre Bié, secrétaire de la Fédération Nationale des Services, et M. Raymond Legendre, directeur des services de ce syndicat.

L'arbitrage, cauchemar des employés d'hôpitaux

LES tribunaux d'arbitrage sont devenus de véritables cauchemars pour les employés d'hôpitaux de la province.

Ils voient dans cette procédure, qui leur est imposée par la législation actuelle, le principal obstacle à l'amélioration de leur condition économique qui est encore très basse malgré les progrès très sensibles enregistrés au cours des quelques dernières années.

De plus cette procédure d'arbitrage a permis aux autorités hospitalières de se réfugier dans une irresponsabilité presque totale lorsqu'il s'agit de négocier avec leurs employés. Portons le problème à l'arbitrage et attendons la sentence du tribunal, telle est la pratique la plus courante dès que survient une divergence de vue entre les deux parties.

C'est dans ce contexte que les membres du Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal seront invités très bientôt à faire connaître leurs vues en ce qui touche leur politique de négociation avec leurs employeurs.

Une assemblée générale du syndicat a été convoquée pour la fin de novembre. On s'attend à ce que plus de 2,500 employés répondent à l'invitation et se rendent au Centre Paul-Sauvé où se tiendra le grand ralliement.

Les membres du syndicat accepteront-ils que le renouvellement de leur convention actuelle

de travail soit à nouveau remis entre les mains d'un tribunal d'arbitrage, comme c'a été le cas l'an dernier?

On se rappelle que la sentence arbitrale, décrétée après plus de 13 mois de retard, avait soulevé un profond mécontentement chez ces mêmes employés d'hôpitaux. Elle avait été accueillie par des huées et des quolibets à l'adresse du président qu'on accusait de collusion avec les autorités gouvernementales.

Cette sentence comportait aussi un rapport minoritaire signé par l'arbitre syndical, Me Marc Lalonde, rapport qui ne manquait pas d'éloquence.

En juin dernier, lors du congrès de la Fédération Nationale des Services, le rapport des conseillers techniques, présenté par M. Jacques Archambault, directeur des services de la fédération, faisait une critique sévère de ce même régime d'arbitrage obligatoire.

Un tel arbitrage en effet fausse dès le départ le jeu des négociations entre employeurs et employés. Au surplus, depuis l'avènement de l'assurance-hospitalisation, en vertu de laquelle le gouvernement provincial assume les frais des services hospitaliers, la direction des hôpitaux se refuse en pratique à toute véritable négociation avec leurs employés.

En conséquence les salaires et autres conditions de travail dans

les hôpitaux sont le plus souvent fixés par des présidents de tribunaux d'arbitrage désignés par le gouvernement — et comme ce dernier détient les cordons de la bourse, tout en gardant une très vive conscience des conséquences électorales d'une hausse de la taxation, il n'y a qu'un pas à faire pour qu'on le soupçonne de partialité.

Et ce pas est vite franchi...

Une solution possible serait que le gouvernement soit présent à la table des négociations, n'est-ce pas lui en définitive le véritable patron? Les employés verraient d'un bon oeil la présence d'un tiers au moment des négociations, mais les autorités hospitalières n'en sont pas encore là.

D'où le dilemme actuel:

Où la direction de l'hôpital négocie mais sérieusement et de façon responsable;

ou le gouvernement délègue son représentant à la table des négociations et fait ouvertement connaître ses vues.

Quant à l'arbitrage, cette bête noire du syndicalisme dans les hôpitaux, il pourrait bien arriver que les employés lui préfèrent prendre la voie tracée par les infirmières de Sainte-Justine et entrer "en journées d'études prolongées".

Les conventions collectives d'une dizaine d'hôpitaux de Montréal expirent le 13 février prochain et les négociations doivent commencer incessamment.



COURS PAR CORRESPONDANCE

Augmentez vos chances de succès dans le monde du travail.

Comment ?

En vous inscrivant aux nombreux cours par correspondance mis à votre disposition par le **MINISTRE DE LA JEUNESSE.**

Quel que soit le poste que vous occupez présentement, l'augmentation de vos connaissances dans les domaines technique (dessin technique ou industriel, lecture de plans appliquée à la construction, électricité), commercial (correspondance commerciale anglaise, anglais général, comptabilité générale) ou autres (couture et confection pour dames, etc.), ne pourra que satisfaire les exigences sans cesse grandissantes auxquelles vous avez à faire face dans le monde du travail.

Ne remettez pas à demain cette chance qui vous est offerte aujourd'hui. Il y va peut-être de votre avenir.

COURS GRATUITS - Frais d'inscription minimes

Adressez-vous au:

Service des cours par correspondance du ministère de la Jeunesse, 9175, rue St-Hubert, Montréal 11.

On veut mettre l'accent sur la formation de la "personnalité"

PIEMONT. — Réunis en session d'études, les 26 et 27 octobre dernier, quelque 40 responsables de l'éducation dans les syndicats affiliés à la CSN de la région de Montréal ont exprimé le vœu que le comité d'éducation mette, cette année, l'accent sur le "développement de la personnalité" dans ses cours d'initiation syndicale à l'intention des nouveaux officiers : président, secrétaire, trésorier, etc.

Cette décision fut prise après une brève discussion qui mit aux prises partisans et adversaires des "cours de personnalité" qui connaissent présentement une très grande vogue dans les milieux ouvriers et cols blancs.

Certains soulignaient la nécessité pour les dirigeants syndicaux de développer leur aptitude à parler en public : il s'agissait pour eux de briser une timidité naturelle et de se rendre capables d'affronter une assemblée pour y exprimer correctement leur pensée.

D'autres faisaient remarquer que les "cours de personnalité" ne sont très souvent que des "rackets" destinés à exploiter les gens crédules, que quelques-uns même servaient de paravent à certaines formes de propagande et que, de toute façon, les méthodes utilisées étaient antipédagogiques et "tournaient à vide" : car, avant d'apprendre à parler, ne faut-il pas d'abord apprendre à penser.

Il fut convenu, cependant, qu'il ne serait pas inutile de répondre à un besoin réel ressenti par les nouveaux officiers de syndicat et que le comité d'éducation verrait à trouver les meilleurs moyens pour y parvenir.

Quant au programme d'éducation, les délégués ont arrêté leur choix sur les activités suivantes :



● M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la CSN, explique les buts et les moyens de l'éducation syndicale devant un groupe de responsables lors d'une session d'études organisée par le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal. On reconnaît, de gauche à droite, M. St-Denis, Mlle Landry et M. Caron.

— Il y aura (chaque mois si possible) une *clinique syndicale* à l'intention de tous les membres des syndicats de la région. Il s'agit là d'une initiative nouvelle suggérée par M. Jean-Paul Geoffroy, directeur régional de la CSN. Tous les syndiqués seront ainsi invités à venir poser toutes leurs questions et objections à un panel composé de dirigeants syndicaux, de conseillers juridiques et autres spécialistes.

— Il a été décidé, de plus, de remplacer par des sessions d'études de fin de semaine la formule des séries de cours échelonnés sur plusieurs semaines. Ces sessions d'études porteront sur des questions d'initiation syndicale aussi bien que sur des questions plus générales telles que les principales réclamations du mouvement : ex. la caisse de retraite provinciale.

— On a convenu, enfin, que les membres du comité d'éducation se tiendraient à la disposition de tous les syndicats afin de leur fournir toute la documentation nécessaire et de contribuer même de leur personne à toute initiative d'éducation lors de leurs assemblées régulières.

Les délégués présents ont aussi exprimé le vœu que les participants des diverses sessions d'études puissent amener leurs épouses pour leur permettre de recevoir, elles aussi, une certaine formation syndicale, laissant à chaque syndicat le soin de décider si ses ressources financières lui permettent de défrayer la totalité des frais.

Un comité régional à Québec

QUEBEC. — Les représentants des divers syndicats des employés des services publics affiliés à la Fédération canadienne des Employés des Services publics (C.S.N.) ou qui ont conclu des ententes de services avec la C.S.N., ont formé, la semaine dernière, un comité régional de la fonction publique.

Le président de ce nouvel organisme est M. Marc Boucher, président du Syndicat des Employés de la Ville de Saint-Romuald. Le vice-président est M. Lauréat Saint-Laurent, officier de la Fraternité Nationale Catholique du Transport, et le secrétaire est M. Rosario Turgeon, président du Syndicat des Concierges de Québec.

Le président du Comité régional de la fonction publique est également vice-président de la Fédération Canadienne des Employés des Services publics (C.S.N.).

La Fédération a créé un poste de vice-président de la région de Québec et forme ce Comité régional de la fonction publique à cause du nombre croissant de syndicats d'employés de services publics dans la région de Québec. Des comités régionaux de la fonction publique existent déjà dans six autres régions de la province.

Ce Comité régional a pour but d'assurer, avec les officiers du Conseil central des Syndicats Catholiques de Québec, en collaboration avec le Service d'Éducation de la C.S.N. et le Bureau régional de Québec, la formation et l'information des employés des services publics sur le plan professionnel.

De plus, le Comité régional de la Fonction publique organisera des rencontres entre les représentants des Syndicats des services publics et les représentants des divers organismes qui existent dans la région de Québec.

Les Syndicats des Services publics veulent entrer directement en contact, soit par la radio et la télévision, avec leur patron, le contribuable, pour étudier les problèmes particuliers qui se posent dans les services publics et pour connaître le sentiment populaire et les griefs des contribuables à l'endroit de leurs employés.

Tous les Syndicats d'employés des corporations municipales ou scolaires, des services publics, les policiers, les instituteurs seront invités à participer aux réunions du Comité régional de la fonction publique afin d'étudier ensemble leurs problèmes communs et pour travailler mutuellement à revaloriser la fonction publique.

Leur véritable patron

Les employés de la fonction publique désirent rencontrer le contribuable

LES employés de services publics, par l'entremise de leurs syndicats, inaugureront bientôt une série d'entretiens avec leurs concitoyens qui sont, somme toute, leurs patrons.

C'est ce que déclaraient conjointement, au cours d'une conférence de presse à Montréal, MM. André Lanciault et Paul-Emilien Dalpé, respectivement présidents de la Fédération canadienne des employés de services publics et de la Fédération nationale des services, deux organismes affiliés à la Confédération des Syndicats nationaux.

Ils ont profité de l'occasion pour dévoiler les programmes d'éducation des centrales qu'ils

dirigent. Ces programmes sont préparés en collaboration avec la CSN.

Au cours de cette conférence de presse, on a précisé que les employés des corporations municipales et scolaires, les employés d'hôpitaux, ceux des entreprises d'électricité, etc., "iront sur la place publique pour expliquer leurs problèmes et entendre les critiques possibles qu'on aurait à formuler à leur endroit. Nous sommes conscients de nos responsabilités toujours croissantes et c'est pourquoi nous attachons beaucoup d'importance à ces échanges de points de vue avec les contribuables."

Les élus du peuple (les députés, les échevins, les commissaires d'écoles) ainsi que les représentants des principaux corps intermédiaires seront invités à participer à ces panels publics qui auront pour buts de discuter de la nature et de la qualité des services rendus aux contribuables.

M. Jean-Robert Gauthier a précisé, pour sa part, que c'est chez les employés de la fonction publique eux-mêmes que doit venir la revalorisation de cette profession et que le temps est fini où l'on se plaisait à faire naître des complexes d'infériorité chez ce large secteur de salariés.

Ces réunions seront organisées dans chacune des six ré-

gions du Québec que compte la Confédération des syndicats nationaux. On fera largement appel aux postes de radio et de télévision de la région. Un animateur "indépendant" dirigera les débats. Cette activité est prévue dans le cadre du programme d'éducation des deux fédérations précitées dans chacune des régions géographiques de la CSN.

Éducation syndicale

M. Lanciault a dévoilé, pour sa part, le programme d'éducation syndicale pour l'année en cours. Il a insisté sur le deuxième "atelier de la fonction publique" et sur la session d'études portant sur la classification et l'évaluation des tâches.

Ces cours sont organisés par la CSN en collaboration avec les Fédérations. A chacune de ces sessions sont invités, cependant, les membres de syndicats qui ne sont pas affiliés à la CSN, pourvu, toutefois, que leurs adhérents soient considérés comme faisant partie de la fonction publique, un secteur qui groupe 150,000 salariés au Québec.

Le thème de l'"Atelier de la fonction publique," qui s'est tenu les 1er, 2 et 3 novembre derniers à l'hôtel Estérel, à Ste-Marguerite, était le suivant : "Les employés de services publics doivent-ils revendiquer les mêmes salaires à travers la province de Québec ou un salaire

différent selon les régions économiques?"

"Une session d'études qui fera étape dans les annales du syndicalisme dans la fonction publique du Québec est celle qui aura lieu du 17 au 23 novembre prochain, à la Maison Montmorency, à Québec," a dit M. Lanciault.



● M. Jean-Paul Auger, président sortant de charge de la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics (CSN), offre ses félicitations au nouveau élu, M. André Lanciault. La scène a été croquée sur le vif lors de la dernière réunion du bureau fédéral de cet organisme.

LE TRAVAIL

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), "Le Travail" paraît tous les mois. Directeur : JEAN-PAUL LEFEBVRE, Secrétaire de la rédaction : JEAN FRANCOEUR. Bureaux : 1001, rue St-Denis, Montréal. Tél.: V1. 4-2531. Imprimé par les Éditions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.

26

Le christianisme nous pousse à désirer des changements profonds

De par sa nature le christianisme n'est pas "conservateur," soutenait récemment M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal. On trouvera ci-contre la troisième et dernière partie des réflexions que M. l'abbé Lafontaine proposait cet été à un groupe de militants syndicaux.

J'AIMERAIS maintenant vous proposer, à vous qui êtes des militants chrétiens, quelques réflexions sur l'engagement du chrétien dans le monde.

Nous n'avons pas à nous demander si nous devons nous engager.

Nous sommes déjà engagés. Parce que nous sommes des hommes, nous sommes déjà engagés dans l'humanité.

Parce que nous sommes des chrétiens, nous sommes déjà engagés en vertu de la loi de l'amour.

Le chrétien est un homme qui a des frères. Le chrétien sait qu'il doit servir le Christ dans la personne de ses frères, surtout ceux qui sont pauvres, faibles, petits. Ce service n'est pas facultatif, il engage notre destinée éternelle. Le prochain ne se limite pas aux membres de son syndicat, de son parti politique ou de son pays. Le prochain ce n'est pas uniquement celui qui pense comme soi. Tous les hommes sont reliés au même Père qui nous demande de témoigner de son amour individuellement et collectivement.

Notre engagement humain et chrétien nous interdit d'être insensibles aux souffrances, aux difficultés, aux misères de nos frères de toute couleur, de toute religion et de tout continent.

Nous l'avons dit, notre engagement doit être inspiré par notre christianisme. Qu'apporte le christianisme à l'action sociale ou à l'action politique? Comment traduire les valeurs chrétiennes dans la réalité? Le temps à ma disposition ne me permet pas d'approfondir le sujet. Je me limiterai à quelques réflexions.

Remarquons d'abord que nous faisons un monde à notre image. Parce que nous sommes des êtres responsables, nous édifions des institutions et maintenons des mentalités collectives qui favorisent la justice sociale et la paix ou qui entretiennent des désordres sociaux.

Si nous sommes passionnés de la justice et de l'amour nous construirons une société pacifique et respectueuse de l'homme.

Au contraire, notre égoïsme, notre avarice, notre dureté à l'égard des autres, en somme, notre péché, font obstacle à la réalisation du plan de Dieu.

Comme notre âme humaine donne plus de valeur, plus d'envergure à tous les membres de notre corps, ainsi notre christianisme donne plus d'élan, de pureté et de dynamisme à l'action syndicale et à l'action politique. Parce que chrétiens, nous sommes "branchés" sur la source de toute justice et de toute charité. De sa nature le christianisme n'est pas "conservateur". Il demande constamment que les institutions se renouvellent et s'adaptent; alors que nous sommes trop portés à nous satisfaire de ce qui a pu être utile dans le passé, le christianisme pousse à des transformations profondes dans les personnes et dans la société. Le christianisme nous

invite constamment à un dépassement dans la charité.

"Ne vous contentez jamais, nous dit Pie XII, au fond de votre cœur d'une médiocrité générale des conditions publiques dans laquelle la masse des hommes ne puisse, sinon par des actes de vertus héroïques, observer les commandements divins."

Le chrétien doit être présent au monde aussi profondément que l'âme est insérée dans le corps. C'est dire que le chrétien doit prendre au sérieux les choses de ce monde. Le Créateur a donné au monde une valeur propre: s'il veut respecter le plan de Dieu, le chrétien doit d'abord apprécier dans son ordre les valeurs créées par Dieu. Rappelez-vous les premiers

passages de la Bible. A chaque étape de la création, Dieu proclame la valeur de Son oeuvre: "Et Dieu vit que cela était bon".

L'ordre temporel, c'est-à-dire la vie du salarié, du syndiqué, du citoyen a sa valeur propre. Cette vie est reliée à l'ordre créé par Dieu. Le chrétien est donc appelé par Dieu lui-même à prendre au sérieux sa condition de travailleur, de syndiqué et de citoyen. "Prendre au sérieux" signifie s'intéresser, participer, développer les compétences nécessaires, pratiquer l'action collective. Notre existence terrestre a ses lois propres. Si donc on veut sanctifier le monde social et politique, on doit assumer toute la réalité humaine. On ne sanctifie pas la vie politique en y in-

troduisant des "bons garçons incompétents".

L'homme est en marche vers le ciel, les réalités de ce monde sont donc temporaires, provisoires. Est-ce à dire que nous avons le droit de négliger le "provisoire", le temporel? Pour mieux s'occuper des choses de Dieu faut-il ignorer les choses de ce monde? Aimerons-nous Dieu davantage si nous oublions nos frères, les hommes? Il y a là une tentation à laquelle certains chrétiens succombent. Comme si on pouvait séparer l'amour de Dieu de l'amour de ses frères. Certains croient qu'ils aiment Dieu parce qu'ils n'aiment pas les hommes.

Evidemment chacun a sa vocation propre. Par la prière et le sacrifice les cloîtres obtiennent la grâce qui féconde l'apostolat des militants; par leur vie, les cloîtres nous mettent en garde contre la tentation du matérialisme, contre le danger de séparer l'action temporelle et le plan divin.

Notre vie terrestre, notre action temporelle constituent la voie, le moyen pour atteindre notre destinée éternelle. Nous pouvons comparer la vie temporelle à l'échafaud qui sert aux ouvriers pour la construction de la maison.

L'échafaud est temporaire, provisoire, il disparaîtra une



fois la maison terminée. Mais il n'est pas indifférent que l'échafaud soit bien construit, solide, commode. L'échafaud mal construit et peu solide met la vie des ouvriers en danger; au lieu de faciliter le travail, il ralentit le rendement et compromet la qualité de la maison.

Ainsi, si nous construisons un ordre social équilibré et respectueux de la personne, nous favorisons la poursuite de la destinée éternelle. Au contraire, une société où règnent l'injustice et l'égoïsme compromet le salut des hommes.

Donc, au lieu de servir d'alibi, le christianisme nous engage à l'achèvement de l'oeuvre de Dieu. L'action sociale inspirée par l'amour est un service de Dieu et de nos frères.

Par GUY BOURASSA

Les travailleurs et la politique — en guise de conclusion

DANS les six articles précédents, nous avons voulu analyser les rapports entre le monde du travail et celui de la politique dans trois contextes passablement différents: la Suède, la Gde-Bretagne et la Yougoslavie. Ce ne sont là que quelques cas parmi plusieurs autres mais il me semble que l'on peut maintenant mieux résumer et poser le choix qui se pose aux forces ouvrières dans tout pays. Il faut en outre tenir compte de l'évolution récente de l'Etat et des transformations que cause l'essor de la planification.

Dans cette perspective, nous avons à notre disposition un guide fort précieux, un petit livre que tous les citoyens vraiment démocrates devraient connaître et discuter. Il s'agit de l'oeuvre d'un ancien premier ministre français, l'un des plus célèbres d'ailleurs, Pierre Mendès France, et qui est intitulée: LA REPUBLIQUE MODERNE. Ce livre est

un magnifique résumé des grands problèmes qui se posent à la démocratie moderne, il contient notamment un chapitre sur le syndicalisme plein d'idées intéressantes dans la perspective de ce dont nous discutons ici.

Mendès France croit en gros que les syndicats seront amenés à modifier profondément leur rôle. Si l'Etat les associe de plus en plus à la vie économique, ils devront envisager des tâches tout à fait nouvelles.

Voyons de plus près quelques-unes des principales idées émises dans cette partie pour les confronter avec les cas étudiés et aussi pour amorcer une discussion sur le problème en général.

Pour Mendès France, habitué à la tradition française où la plupart des syndicats veulent à tout prix conserver leur indépendance des partis politiques, le trait dominant chez les dirigeants syn-

dicaux est une indépendance mêlée de méfiance pour toute forme de collaboration aussi bien économique que politique. De là découle aussi la reconnaissance de la pluralité syndicale puisque l'on croit qu'une véritable démocratie est incompatible avec toute domination autoritaire. Existe donc très fortement un sentiment d'autonomie presque instinctif.

Mendès France se demande alors comment ce syndicalisme libre dans son combat, indépendant dans ses décisions, va définir son rôle dans une économie démocratiquement planifiée. Pour lui, ce rôle ne peut continuer d'être celui qu'il a été jusqu'ici. Toujours selon cet auteur, l'action syndicale a été surtout basée jusqu'à maintenant sur la revendication et la contestation.

Mais si le syndicat a contribué à l'élaboration du Plan, s'il peut en contrôler l'exécution et même le faire corriger si nécessaire,

cette participation ne l'amène-t-il pas à se concevoir bien plus comme un partenaire que comme un adversaire plus ou moins récalcitrant? Pour Mendès France, cela ne fait aucun doute et tout le mode de négociation et de discussion est en passe de changer. Une des principales tâches de ce nouveau syndicalisme étant de former les hommes capables d'engager le dialogue avec les autres forces de l'Etat.

Immense question que celle-là et la réponse examinée ici n'est sûrement pas la seule valable. Les pays que nous avons étudiés semblent pencher vers une telle évolution. Tout cela ne se fera pourtant pas sans de graves inconvénients et même des risques que tous connaissent. On ne saurait trancher la question en quelques paragraphes. Cette série a voulu souligner quelques-uns de ses principaux aspects. Le débat se poursuivra sans doute encore longtemps.



québec

LA "fonction publique" demeure au tout premier rang des préoccupations dans la vieille capitale, tandis que les feux de la rampe sont toujours braqués sur le fonctionnarisme devenu grande vedette de la scène politique québécoise.

Au cours des derniers trente jours, de nouveaux développements sont venus s'ajouter. En voici les principaux:

Lors d'une conférence de presse, M. Jean Lesage a d'abord annoncé la création, dès le début de la prochaine session régulière de la Législature, d'un comité parlementaire spécial de la fonction publique. Ce comité, qui aura tous les pouvoirs d'une commission d'enquête, sera chargé d'étudier les dispositions qui doivent régir la négociation collective des conditions de travail ainsi que l'arbitrage des différends et griefs non seulement dans les services du gouvernement provincial, mais aussi dans

ceux des hôpitaux, commissions scolaires et des municipalités.

Plus récemment les délégués du dernier congrès de la Fédération Libérale du Québec adoptaient une résolution touchant le syndicalisme dans la fonction publique, résolution qui connut un certain retentissement. La FLQ, aux termes de cette résolution, demande au gouvernement d'accorder à ses fonctionnaires la pleine reconnaissance de leur droit d'association, avec leurs corollaires essentiels que sont le droit à la négociation collective et même à la grève. Sur la question cependant du droit d'affiliation, la Fédération Libérale du Québec ne fait pas montre de la même générosité en imposant les deux restrictions suivantes: 1. que la centrale syndicale à laquelle les syndicats de fonctionnaires pourront s'affilier ne soit ni directement ni indirectement contrôlée de l'extérieur de la province de Québec; 2. que cette centrale n'ait donné son adhésion à aucun parti politique.

L'effet le plus net de ces restrictions est d'écartier non seulement les unions américaines mais aussi le Congrès du Travail du Canada; elles pourraient même em-

pêcher les syndicats de fonctionnaires provinciaux du Québec d'adhérer à une fédération canadienne d'associations de fonctionnaires. Commentant ces restrictions, M. Jean Marchand, président de la CSN, a fait remarquer notamment qu'elles ne pourraient être inscrites "dans une législation sans porter atteinte à des droits qui se rattachent à la liberté d'association". Selon M. Marchand il n'est pas nécessaire que la loi impose aux fonctionnaires "des options que leur sagesse et leur conscience leur feront choisir en toute liberté."

M. Jean Lesage a reçu une distinction honorifique de l'Association internationale des fonctionnaires lors d'un congrès tenu à Philadelphie le 21 octobre dernier. Le prix du mérite '63, attribué au premier ministre du Québec, fait mention de sa contribution à la réforme de la fonction publique au Québec depuis 1960. M. Lesage a eu l'élégance de dire en recevant cet honneur que "si la fonction publique a fait des progrès au Québec, il reste néanmoins encore beaucoup à faire". Il a ajouté que son gouvernement visait à donner au fonctionnarisme qué-

bécois l'efficacité et le dynamisme qui existent dans certaines entreprises privées.

Autre développement majeur: les employés du ministère du Bien-être Social et de la Famille ont présenté une requête en reconnaissance syndicale devant la Commission des Relations Ouvrières.

Les employés du gouvernement par le truchement de leur journal "Le Fonctionnaire Provincial" ont déploré les attaques répétées contre le fonctionnarisme, attaques que certains gens font "sans nuances ni discernement". Selon l'organe officiel du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec, "c'est une illusion de croire que la revalorisation de la fonction publique peut se faire sans la collaboration étroite, loyale, active, enthousiaste même, des employés de l'Etat qui sont les premiers concernés." Il ajoute que le syndicat s'apprête à lancer une action d'envergure destinée "à permettre à tous les employés de l'Etat, à quelque échelon qu'ils se trouvent, d'apporter leur contribution au grand ménage que tout le monde souhaite".

Y a-t-il encore place POUR LES JEUNES dans nos syndicats ?

LA jeune génération des travailleurs, elle est en ce moment devant nous, personnifiée par une paire de dynamiques jeunes gens responsables de l'équipe d'action au travail et d'éducation syndicale de la J.O.C. : Carmelle Benoît, trésorière nationale de ce mouvement, et Alban Asselin, propagandiste national.

D'une voix calme, le sourire aux lèvres et sans aucune trace de rancœur, ils nous ont exposé les problèmes des jeunes ouvriers, tant vis-à-vis des employeurs qu'à l'intérieur même des syndicats, et les grandes lignes de leur programme en vue d'y remédier. Le ton est optimiste. Nous ne sommes pas en face d'une jeunesse récriminant à tort et à travers et condamnant sans restriction l'oeuvre des aînés. C'est une jeunesse qui s'éveille, mesure la tâche à accomplir et retrouve ses manches.

• Dans les syndicats, les jeunes sont-ils une menace à la sécurité de leurs aînés?

Les jeunes trouvent difficilement leur place parmi les adultes dans un syndicat, nous dit M. As-



Carmelle Benoît

selin. Je n'essaie pas de blâmer ces derniers ; je comprends très bien leur position. Nous représentons une menace à leur sécurité. Chacun veut assurer sa sécurité à sa manière : les jeunes comptent sur leurs diplômes, les anciens sur

leurs années de service. Il est inévitable qu'il y ait conflit.

Et puis, il faut bien le dire, les jeunes sont impatientes. Le rythme de leurs aînés leur semble beaucoup trop lent. Ces derniers, de leur côté, ne nous accordent pas l'attention qu'ils devraient. Nos questions et opinions ne sont pas prises au sérieux dans les réunions. Dans de nombreux syndicats, il faut avoir au moins 21 ans pour être accepté sur l'exécutif. Ce règlement, tout en étant injuste envers les jeunes, fait également tort au syndicat lui-même, car bien souvent ce sont les jeunes de 19 et 20 ans qui seraient les plus intéressés et les plus actifs.

Je crois qu'il faudrait considérer la création de sections de jeunes à l'intérieur des syndicats. Il y aurait aussi la possibilité de placer un ou deux jeunes sur l'exécutif, mais le problème ne serait qu'à demi réglé puisque la voix de ces derniers serait la plupart du temps étouffée par la majorité des adultes.

• L'éducation syndicale des jeunes : des préjugés tenaces à déraciner

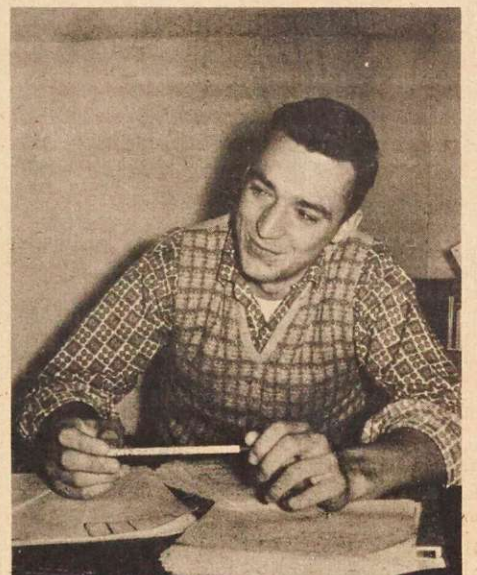
Mais nos problèmes, de poursuivre nos deux interlocuteurs, ne sont pas tous causés par les adultes. Il existe chez beaucoup de jeunes de nombreux préjugés contre le syndicalisme que nous espérons réduire à néant grâce à nos cours. Pour n'en citer que quelques-uns : "les syndicats, ça fait plus de tort que de bien ; quand les journaux parlent de syndicats, ce sont toujours des histoires de grèves ; depuis que le syndicat est arrivé que ça marche mal ; un employé est plus surveillé dès qu'il fait du syndicalisme".

Les jeunes n'ont pas encore découvert le pourquoi des syndicats. On n'a qu'une vague idée de ce qu'est un contrat de travail. Pour plusieurs, tout ce qu'ils savent du syndicat, c'est que ça apporte des augmentations de salaires et des grèves.

Ce sont de telles lacunes que nous cherchons à combler. Notre rôle à nous, de la J.O.C., consiste moins à participer activement au mouvement syndical qu'à faire l'éducation de la jeunesse.

Mlle Benoît nous trace un résumé du cours qui a débuté l'an dernier. Il s'agit d'une série de sept rencontres durant lesquelles sont illustrés, à l'aide de films, sketches, panels, conférences, etc., les grandes lignes du mouvement syndical et les problèmes du monde ouvrier.

1. Le jeune travailleur et le monde du travail.
2. Pour ou contre le syndicat.



Alban Asselin

3. Est-ce que le syndicat est un "racket"?

4. L'assemblée générale.
5. Le contrat de travail.
6. La grève.
7. Le tribunal d'arbitrage.

Le but que la J.O.C. poursuit par cette série de rencontres est d'abord et avant tout d'éveiller la jeunesse sur ses droits et devoirs dans son milieu de travail. Loin de se contenter d'une série de sept rencontres, l'équipe d'action au travail verra par là un point de départ à une action permanente dans différents milieux : usines, magasins, bureaux, etc.

J'ai participé personnellement, nous dit Mlle Benoît, à l'expérience qui a été faite de ce cours à St-Hyacinthe l'an dernier. Nous avons choisi cinq jeunes ouvrières qui prenaient part aux rencontres et nous faisions rapport de l'action accomplie dans leur milieu de travail respectif. On peut dire que ce fut un succès.

Nous songeons également à inaugurer un service spécialement destiné aux jeunes qui commencent à travailler afin de les aider à s'adapter à leur nouvelle vie et à surmonter les difficultés inévitables d'un premier emploi.

• Les jeunes sur le marché du travail : les jeunes croient à la planification

Le marché du travail est extrêmement difficile pour le jeune qui commence. On donne généralement priorité à l'ancienneté. Dans la grosse industrie, on a presque toujours une liste d'employés qui ont dû être mis à pied et qu'on réembauchera avant d'accepter des nou-



Les caisses de retraite

Le désordre actuel justifie une intervention énergique de l'Etat provincial (la CSN)

— Suite de la page 1

tions financières dont plusieurs, parmi les plus importantes, ne sont ni possédées ni contrôlées par des Canadiens.

Ces fonds privés sont ensuite réinvestis sans considération pour les objectifs économiques et sociaux de la communauté en général, les administrateurs privés se contentant de veiller au rendement et à la sécurité des capitaux qu'on leur a confiés.

En conséquence la condition actuelle des personnes âgées dans notre province est plus grave qu'on le croit généralement. Près de 40 p.c. des couples âgés du Québec ne disposent que d'un revenu inférieur à \$2,000 par année, soit moins que le minimum nécessaire pour une vie décente.

Une forte proportion des personnes entre 65 et 69 ans ne travaillent pas à plein temps, ou pas du tout. Plusieurs d'entre elles ne retirent pas de pension et ne bénéficieront pas de la pension de vieillesse avant 70 ans. Elles sont donc incapables de maintenir un standard de vie convenable.

Le Québec devrait éviter les lacunes de la loi ontarienne

BIEN qu'elle présente de notables améliorations sur la situation antérieure, la solution présentée par le gouvernement de l'Ontario pour assurer une meilleure sécurité de la vieillesse offre des lacunes et des faiblesses que le Québec devrait éviter dans sa propre législation sur les caisses de retraite, a soutenu la Confédération des syndicats nationaux dans un mémoire soumis au gouvernement provincial.

La loi ontarienne n'institue pas, en effet, un véritable régime d'application universelle. En sont exclus notamment les salariés à l'emploi d'entreprises ayant moins de 15 employés, de même que toutes les personnes qui travaillent à leur compte. De plus, ne sont éligibles que les employés qui ont plus de 30 ans et moins de 70 ans.

En ce qui regarde la "transférabilité" des caisses de retraite, la loi du gouvernement de l'Ontario impose certaines limites puisqu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs de plus de trente ans et que les plans "supplémentaires," dont les bénéfices sont au-dessus du minimum prévu, sont soumis à des limitations quant aux droits des employés sur la contribution de l'employeur.

Une autre lacune du régime ontarien, selon le mémoire de la CSN, réside dans le fait que les bénéficiaires "standard" établis par la loi sont complètement indépendants des fluctuations du coût de la vie, donc sujets à perdre leur pouvoir d'achat avec l'inflation.

Enfin, l'âge où la pension sera versée a été fixé à 70 ans, alors que l'âge de la retraite est de 65 ans

chez la plupart des employeurs.

Mais le reproche le plus grave que l'on puisse faire à la loi des pensions de l'Ontario, c'est qu'elle ne laisse à l'administration de l'agence gouvernementale qu'elle crée que les "miettes" dont le montant n'est pas susceptible d'intéresser les compagnies d'assurance-vie et autres institutions financières.

Il arrive en fait que la loi de l'Ontario crée une véritable mine d'or pour les institutions financières privées en forçant employeurs et employés à contribuer à des plans obligatoires. D'autre part, les millions ainsi rassemblés sont confiés à l'entreprise privée qui pourra les investir, sans contrôle ni garantie, en ne tenant pas nécessairement compte des intérêts généraux de la communauté.

Un plan provincial de caisse de retraite à trois paliers

DANS un mémoire soumis au gouvernement provincial, la Confédération des syndicats nationaux a précisé ses vues concernant l'établissement par le Québec d'une caisse de retraite provinciale.

On se rappelle que le dernier congrès de cette centrale syndicale, en octobre 1962, avait affirmé le principe d'un tel plan contributif et d'application universelle.

Selon le projet proposé par la CSN, un tel régime de retraite devrait comporter trois paliers:

AU PREMIER PALIER, on trouve une pension de vieillesse de \$100 par mois, payable de droit à tous les citoyens qui atteignent l'âge de 65 ans ou lors de la retraite. Cette pension serait payée par le Québec, des arrangements fiscaux devant

être conclus en conséquence avec le gouvernement central.

AU SECOND PALIER, la CSN propose l'établissement d'une caisse de retraite d'application universelle et administrée par le Québec. Cette caisse serait constituée par des contributions égales de l'employeur et de l'employé, cette contribution étant fixée à 2 pour cent de part et d'autre du salaire versé, pour un total de 4 pour cent.

Un tel système permettrait à tous les salariés de toucher à l'âge de 65 ans une pension équivalente à 1 pour cent de la moyenne du revenu des cinq meilleures années de leur carrière pour chaque année de participation au plan. Ainsi un retraité ayant contribué au plan pendant 30 ans et dont la moyenne des cinq

meilleures années a été de \$6,000 recevrait une pension de 1 pour cent de \$6,000 x 30, soit \$1,800.

LE TROISIEME PALIER serait constitué par les systèmes de pension supplémentaires qu'employeurs et employés demeureraient libres de négocier entre eux à l'échelle de l'entreprise.

Sécurité sociale

Le premier palier du système proposé par la CSN représente une mesure de sécurité sociale qui s'impose de toute évidence. Selon les calculs dont fait état le mémoire de cette centrale syndicale, le montant de \$100 par mois ne couvre que le strict minimum vital pour un retraité.

— Suite à la page 10

Par MYRTO GAUTHIER

veaux. Dans la petite industrie, les salaires sont très bas et les travailleurs ne sont généralement pas organisés.

De plus, certains employeurs hésitent à employer un membre de la J.O.C., en qui ils voient d'avance un futur syndicaliste actif. A Arvida, poursuit M. Asselin, une compagnie m'avait offert du travail dans son bureau de dessin à condition de ne parler à personne au travail et n'avoir aucun échange avec des jocistes même durant les périodes de repos.

Mais le véritable problème n'est pas là. Il ne devrait pas être nécessaire de laisser chômer les jeunes pour que les adultes puissent conserver leurs emplois. Il y aurait sûrement chez nous de quoi occuper tout le monde si l'on créait les industries nécessaires pour établir un équilibre entre le nombre des emplois et le capital humain disponible.

Tant que cette planification ne se fera pas, le problème ira en s'aggravant. Nous sommes à une époque transitoire ; le meilleur est encore à venir. Les méthodes technologiques se développent à une allure telle que le petit diplôme de technicien qui nous ouvrait jadis toutes les portes ne vaut plus maintenant que comme base d'études. Dans une usine expérimentale d'Arvida, on fait faire à un aide-électricien du travail de manoeuvre. On n'ouvre plus, comme jadis, les portes de l'usine aux jeunes de 15 et 16 ans.

Tout ceci est très bien, puisque cela force les jeunes à poursuivre leurs études. Mais où trouverons-nous les positions pour absorber tous ces diplômés? La réponse ne peut résider que dans un programme de planification au niveau du gouvernement. Il existe actuellement un déséquilibre qu'il faut à tout prix redresser. Tous les mouvements, les syndicats, le gouvernement devraient considérer cela comme un problème prédominant.

● La J.O.C. continue son oeuvre

En attendant, la J.O.C. poursuit son oeuvre d'éducation. Nous projetons, nous annoncent Mlle Benoît et M. Asselin, la formation d'ici un mois ou deux d'une commission nationale sur l'action au travail et l'éducation syndicale. Cette commission sera formée de membres choisis parmi les fédérations et qui ont participé à ces expériences ou y sont intéressés. Elle aura pour but de reviser nos réunions de l'année dernière, retravailler le programme de ces rencontres et déterminer les expériences possibles pour l'année à venir.

Une caisse provinciale à trois paliers

— Suite de la page 9

Cette pension devrait être payée dès l'âge de 65 ans, âge normal de la retraite pour la plupart des travailleurs. La CSN exprime l'avis qu'une telle mesure pourrait être appliquée par le Québec sans qu'il soit nécessaire de hausser le taux des taxes actuellement en vigueur; elle nécessiterait cependant la renégociation des accords fiscaux entre Québec et Ottawa.

Un puissant levier économique

Le second palier du plan proposé aurait pour but d'assurer à tous les salariés parvenus à l'âge de la retraite un revenu qui soit en rapport avec leurs gains antérieurs.

De plus les argents ainsi accumulés devraient être utilisés par la communauté pour promouvoir ses intérêts économiques et sociaux dans le contexte d'une planification cohérente.

Il faut réaliser, précise le mémoire de la CSN, que l'institution d'un tel

système universel de pension, grâce aux capitaux immenses mis à sa disposition, offrira à l'Etat provincial un instrument de pouvoir économique inégalé jusqu'ici.

Le mémoire ajoute que jusqu'à présent aucun de ces objectifs n'a été atteint ni même approché par les plans offerts par l'entreprise privée qui forment actuellement un mélange confus et ne profitent qu'à une minorité de salariés. Ces plans privés, joints à un programme de sécurité de vieillesse "trop maigre et trop tardif", n'arrivent pas à fournir un revenu suffisant à ceux qui, par le travail de toute leur vie, ont contribué à l'essor général de l'économie.

La CSN estime qu'une contribution totale de 4 pour cent (part de l'employeur et part de l'employé) sera suffisante pour couvrir les bénéfices prévus tout en permettant d'accumuler des réserves importantes.

Les calculs établis par la centrale syndicale portent sur une période d'environ 40 ans mais, comme il est impossible de prévoir avec pré-

cision l'évolution de l'économie pour une aussi longue période, la CSN exprime l'avis que le plan devra être revu à intervalles réguliers afin de procéder aux ajustements nécessités par la conjoncture.

L'administration du plan

Le mémoire précise plus loin que l'administration de la caisse de retraite du Québec devrait être confiée à une commission tripartite sur laquelle seraient représentés les travailleurs, les employeurs et l'Etat. L'administration générale du plan serait divisée en deux parties:

- administration du plan: relevé des contributions et des revenus, renseignements aux cotisants, versement des bénéfices;
- administration de la caisse: direction des investissements de concert avec le Conseil d'orientation économique et le gouvernement.

Cette commission relèverait d'un ministère afin que la Législature et le public puissent avoir l'occasion de discuter de ses activités et de ses politiques.

Politique d'investissement

La CSN reconnaît dans son mémoire que la direction du fonds d'investissement posera des problèmes difficiles inhérents au concept même et aux objectifs du plan.

Après une analyse fouillée de ces problèmes, le mémoire conclut que, si la caisse devait être engloutie exclusivement dans des placements sans aucun profit ou peu rentables, la structure du plan en serait compromise; d'autre part, si la caisse devait être investie de la même manière que les caisses de retraite privées, le plan provincial ne jouerait plus le rôle économique qui lui est assigné.

En conséquence les décisions pour l'investissement devront être arrêtées en conformité avec l'orientation économique et les politiques générales de l'Etat.

Dans cette perspective, la caisse de retraite du Québec peut et doit devenir un élément important dans le développement et l'amélioration de la vie économique et l'avenir du peuple du Québec.

Le vieux cliché est bien exact!

LE vieux cliché selon lequel, en Suède, l'individu est protégé du "berceau à la tombe", est bien exact. Dès la formation d'un nouveau noyau familial, l'Etat, ou des organismes paragouvernementaux, assurent la protection de l'individu. Les jeunes mariés à revenus modestes ont droit à un prêt de la banque de Suède, d'un maximum de \$300, remboursable en cinq ans, pour leur permettre de meubler leur logement. La fille-mère qui a un enfant mineur à sa charge a également droit à ce prêt.

Une femme enceinte a droit à des consultations médicales gratuites ainsi qu'à des traitements gratuits si sa grossesse est difficile. Les remèdes préventifs, comme les vitamines, sont fournis aux femmes enceintes et à celles qui allaitent leur enfant.

Pour l'accouchement, la femme a droit à l'assistance d'une sage-femme, et tous les autres frais d'accouchement: transport à la clinique, séjour à l'hôpital, sont couverts par l'Etat. Avant, pendant et après l'accouchement, les soins dentaires à la mère sont payés à 75 p.c. par l'Etat.

L'enfant

Pour chaque enfant de moins de 16 ans, la mère reçoit une allocation familiale de \$110 par an, qui n'est pas imposable. Jusqu'à l'âge scolaire, la santé de l'enfant est contrôlée dans les centres de protection juvénile, et à l'école primaire, par les médecins et infirmières de l'école, le tout gratuitement. Les médicaments préventifs, vitamines et toniques, sont gratuits.

L'enseignement est gratuit à tous les niveaux en Suède, et pendant les neuf premières années, les enfants reçoivent, en plus des soins médicaux et dentaires gratuits tout le matériel scolaire — manuels, cahiers, crayons et le repas du midi à la cantine de l'école — gratuitement.

Jusqu'à l'âge de 14 ans, un enfant provenant d'une famille à revenus modestes a droit, pour ses vacances, à un billet aller-retour de son domicile à n'importe quel point en Suède. Dans les colonies de vacances, où il n'y a pas de frais d'inscription, on donne la priorité aux enfants dont les parents ont des revenus modestes et à ceux dont la santé est délicate. On nous a dit que tous les enfants de Stockholm, ville de près d'un million d'habitants, vont à la campagne l'été. En plus des colonies de vacan-

En Suède l'individu est vraiment protégé "du berceau à tombe"

● De Suède, où elle accompagnait la délégation de la CSN dans sa tournée, dans le but de se familiariser avec le régime de sécurité sociale qui prévaut dans ce pays, Evelyn Gagnon, journaliste, nous envoie ce premier article qui se veut un simple aperçu général. D'autres articles suivront...

par Evelyn GAGNON

ces, il y a une autre possibilité: certaines familles reçoivent des enfants pendant une certaine période, et l'Etat leur verse une compensation.

La mère de famille

Pour les mères de famille dont le mari a des revenus modestes, l'Etat fournit un passage aller-retour entre leur domicile et une "maison de vacances". Ces maisons de vacances dépendent des municipalités ou d'organisations diverses, et leurs tarifs sont minimes. Si les ressources sont encore insuffisantes pour permettre aux mères de bénéficier de cet avantage, on lui donne en outre une "bourse de vacance" dont le montant est généralement de \$10., et au maximum de \$40.

En cas d'urgence, et pour une courte période, les mères de famille peuvent se prévaloir de l'aide de "travailleuses et auxiliaires familiales", qui prennent soin des enfants et se chargent des tâches ménagères: cuisine, ménage, lessive, soins médicaux simples. Les tarifs appliqués sont proportionnés aux revenus des bénéficiaires et pour les personnes qui justifient des ressources insuffisantes, l'aide est gratuite.

La santé

Toute personne qui est citoyen ou résident en Suède est assujettie à ce qu'on appelle la "caisse de sécurité sociale". Elle doit verser une cotisation à cette caisse si son revenu imposable atteint \$430. La cotisation

moyenne est de \$13 par an, payable en même temps que l'impôt.

C'est de cette caisse que proviennent les fonds nécessaires pour protéger les individus contre les risques de la maladie, des accidents du travail et de l'invalidité. Pour l'instant, il suffira de décrire la protection accordée dans les cas de mala-

Les frais d'hospitalisation en salle commune sont presque entièrement remboursés. Les frais de déplacement, du domicile à l'hôpital, sont entièrement remboursés. Les frais de déplacement et honoraires du médecin sont remboursés à 75 p.c., d'après une échelle de taux établis par les services gouvernementaux. C'est-à-dire que pour un traitement donné, si le taux

fixé est de \$50, par exemple, la caisse de sécurité sociale remboursera au patient \$37.50, et pas plus, même si le médecin a chargé \$100. Mais il paraît qu'environ 80 p.c. des médecins suédois se conforment aux taux fixés par les services gouvernementaux, même s'ils sont parfaitement libres de demander davantage à leurs patients.

Il faudrait préciser que, si la caisse de sécurité sociale ne rembourse que les frais de séjour en "salle commune" d'hôpital, ces salles communes ne sont pas organisées tout à fait comme chez nous. Les délégués de la CSN ont visité un nouvel hôpital en banlieue de Stockholm, où ces salles communes sont en fait des chambres à quatre lits. Nous avons interrogé la personne qui nous faisait visiter l'hôpital, pour savoir s'il y avait des "chambres privées". Quand elle a compris notre question, elle a répondu très vivement qu'il n'existait pas telle chose qu'une "chambre privée". On isole parfois les malades dans des chambres où ils sont seuls, a-t-elle expliqué, mais uniquement pour des raisons médicales.

En plus des frais médicaux et d'hospitalisation, les assurés obtiennent gratuitement les "médicaments essentiels", comme l'insuline, et pour tous les autres médicaments prescrits, on leur rembourse tout ce qu'il leur en coûte au-dessus de \$0.60.

La caisse de sécurité sociale verse en outre, après trois jours de maladie, une indemnité journalière en cas de maladie à tous ceux qui ont un salaire de plus de \$360 par an et à toutes les femmes qui ont des enfants. L'indemnité de base est de \$1 par jour et l'assuré reçoit une indemnité journalière supplémentaire proportionnelle à son revenu, qui peut aller jusqu'à un maximum de \$5 par jour.

La vieillesse

À 67 ans, tout Suédois reçoit une pension de base de \$645 par an, qui est constamment ajustée au coût de la vie. La presque totalité des municipalités accordent de plus aux personnes âgées des allocations spéciales de logement. De plus, depuis quelques années, un régime dit de "pensions complémentaires", et dont les versements sont proportionnels aux gains de l'individu pendant les 15 meilleures années de sa vie, a été institué.

Ce que l'on vient de voir, ce sont les grandes lignes du système de sécurité sociale en Suède, c'est-à-dire les types de protection dont bénéficient ceux qui ont une vie à peu près normale: sans accident grave, sans infirmité, sans chômage, sans décès du père de famille. Ces derniers cas, les cas de catastrophes, seront décrits dans un prochain article.



● Ces enfants suédois, avec leur professeur, sont en route vers une station de ski pour leurs vacances d'hiver. À l'école de Farsta, qu'ont visitée les délégués de la CSN, le directeur nous a expliqué que c'est la tradition pour les écoliers suédois de passer une semaine dans un chalet de ski chaque hiver. Les frais sont couverts moitié par l'école, moitié par les enfants eux-mêmes qui font, notamment, des fêtes et des loteries pour financer leurs dépenses.



● Cette photo a été prise au cours de l'assemblée où des fonctionnaires du Ministère du Bien-être Social et de la Famille ont résolu de porter leur cause devant la CRO. On reconnaît dans l'ordre habituel : MM. Jean-Guy Lockwell, vice-président de la section de Québec, Raymond Fortin, président provincial du S.F.P.Q., René Morasse, président de la section de Québec, et Amédée Daigle, organisateur en chef.

Premier ministre complet à se présenter devant la CRO

QUEBEC. — Les événements se précipitent chez les fonctionnaires provinciaux du Québec. Et l'enthousiasme grandit dans les rangs du fonctionnarisme à mesure que la campagne de recrutement progresse parmi les employés de divers ministères.

Pour leur part les employés du Bien-être Social et de la Famille ont pris les devants. Ils viennent tout juste de présenter une requête à la Commission des Relations Ouvrières et attendent leur certificat de reconnaissance syndicale.

C'est la première fois dans l'his-

toire du syndicalisme québécois qu'un véritable ministère au complet se prévaut des dispositions de la Loi des Relations Ouvrières afin de forcer son employeur à négocier une convention collective de travail.

La nouvelle unité de négociation

comprend quelque 1,700 employés, dont 1,200 à Québec, 360 à Montréal, tandis que les autres sont dispersés dans les bureaux régionaux par toute la province.

Au point de vue légal, la requête du Bien-être Social et de la Famille ne devrait poser aucune difficulté, étant donné que le personnel syndical de ce ministère ne comporte que des "fonctionnaires" au sens de la loi. Il ne sera donc pas nécessaire de présenter une seconde requête pour représenter les "ouvriers" afin de se plier aux exigences de la décision récente de la CRO quant à l'interprétation de la législation du travail régissant le statut des travailleurs de la fonction publique.

La nouvelle que le Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux avait réussi à susciter l'adhésion d'une majorité confortable d'employés de ce ministère a provoqué une véritable ovation lors des assemblées générales tenues à Québec et à Montréal.

Ainsi s'achève une intense campagne de recrutement qui a débuté en février dernier. Les premières phases de cette campagne avaient été très rapides. A Montréal notamment, en un rien de temps, plus de 60 p.c. des employés donnaient leur adhésion au syndicat.

Après le ralentissement de la période des vacances d'été, le syndicat s'était de nouveau remis à l'oeuvre. Plusieurs réunions de responsables se sont tenues sous la direction de M. Amédée Daigle, organisateur en chef et M. Raymond Fortin, président du Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec.

IL n'y a encore rien de neuf dans la grève qui sévit actuellement au Progrès du Saguenay de Chicoutimi. Les grévistes sont encore bien déterminés et le moral est bon. Cependant la direction de l'entreprise ne semble pas donner signe de vie.

● Lors d'un programme de télévision au Canal 6, (CJPM-TV), les syndicats nationaux de la région du Saguenay-Lac-St-Jean ont fait une émission spéciale sur les taux chargés par les anesthésistes. Une sortie en règle a été préparée à leur endroit. Plusieurs cas concrets ont été portés à l'attention du public. Comme on le sait, plus de trois syndicats importants ont une assurance-santé et les participants de cette émission étaient des administrateurs d'un plan d'assurance.

● Plus d'une vingtaine de personnes de la région se sont embarqués samedi, le 19 octobre dernier, pour la Suède. La plupart des participants de ce

voyage étaient des moniteurs qui ont activement participé à la campagne d'assainissement des finances familiales.

● Une nouvelle convention de travail vient d'être signée aux Ateliers Emile Couture de Chicoutimi. Les principales clauses portent sur la réduction des heures de travail; le déplacement de la main-d'oeuvre; le respect de l'ancienneté; une période d'initiation de 30 jours pour une démotion; classification des employés; la formule Rand; et une augmentation de salaire. Les 40 employés sont très satisfaits de leur nouvelle convention.

● Il semble qu'il y a une nouvelle ère de collaboration qui s'annonce à l'Hôtel-Dieu St-Valier de Chicoutimi avec les dirigeants syndicaux. Quelques officiers que nous avons rencontrés se sont dits enchantés des nouvelles nominations à la direction de cette institution. Une meilleure compréhension aidera sûrement à planifier

Au Royaume du Saguenay

Par GUY GAGNÉ

certain problèmes qui traînaient depuis plusieurs années.

● La visite du confrère Jean-Robert Gauthier a été soulignée d'une façon appréciable dans la région. En effet, le directeur de la Fédération des services nous a rendu visite récemment et le directeur régional Me Jean-Paul Lalancette en a profité pour organiser une réunion de tous les officiers des 13 syndicats qui font partie de la Fédération des services. Ces

délégués se sont formé un comité moral de la fonction publique, dont le président est M. Roland Leclerc, de Port-Alfred. Le secrétaire de ce nouveau comité est le confrère Raymond Ouellet, de Chicoutimi.

● Profitant du passage du confrère Jean-Robert Gauthier, les libérés du mouvement dans la région se sont réunis avec le directeur régional, Me Lalancette, M Henri Vachon, président du Conseil régional et l'aumônier M. l'abbé Philippe Bergeron afin d'étudier les problèmes qui touchent les syndicats de la fonction publique, en préparer les grandes lignes pour le recrutement, l'organisation.

● Les syndicats de la région se battent féroce pour faire abolir la taxe de travail. Cette charge imposée par certaines municipalités semble ne pas apporter grande publicité à ceux qui l'imposent. A plusieurs occasions les officiers de nos syndicats ne manquent pas la chan-



Jean-Paul Lalancette

ce de faire une sortie en règle contre cette forme de taxation. Résultat! Un comité vient d'être formé dont les membres seront des échevins des municipalités qui imposent cette taxe. On veut trouver une solution à ces revendications. Les syndicats sont heureux de cette initiative.

● Le syndicat national de la Pulpe et Papier de Port-Alfred, section des débardeurs, vient de signer une nouvelle convention collective de travail d'une durée de deux ans. Les syndiqués ont obtenu une augmentation de \$0.06 l'heure; Une prime d'équipe; Un salaire de base identique aux ouvriers de l'usine (une innovation); Les négociations n'ont duré que deux jours; M. Paul-Aimé Tremblay, président du syndicat, dirigeait l'équipe des négociateurs.

● On prépare les prochaines négociations aux usines d'Arvida. Il semble que ces dernières porteront sur la diminution des périodes de travail, ceci surtout dû au fait que les employés de la section du coulage sont terriblement affectés par les surcharges de travail.

● Un tribunal vient d'être formé pour étudier les griefs soulevés par le syndicat national de la Pulpe et Papier de Port-Alfred. Les membres de ce tribunal sont: le juge Redmond Hayes, de Montréal, Me Thibaud de Québec pour la partie patronale et Me Robert Auclair pour la partie syndicale. Le tribunal doit siéger les 23 et 24 octobre à l'hôtel de ville de Port-Alfred.

150 grévistes paralysent la Chaîne Coop. du Saguenay

Par GUY GAGNÉ

PLUS de 150 employés sont actuellement en grève à la Chaîne Coopérative du Saguenay à la suite de l'arrêt de travail qui a débuté le 21 octobre dernier. L'entreprise a un chiffre d'affaires de \$10 millions.

Depuis quelques mois les négociations traînaient et il ne semblait pas y avoir de solution possible si l'on tient compte que la partie patronale ne songeait pas à considérer sérieusement les demandes d'augmentations de salaires du syndicat. Actuellement les syndiqués ont dressé

une ligne de piquetage afin de bloquer toutes les entrées de l'établissement.

Le chef négociateur pour la partie syndicale, Me Jean-Paul Lalancette, a déclaré que l'arrêt de travail suivait les ruptures des négociations. La partie patronale se refuse à s'engager à payer les salaires qui sont consentis à l'abattoir de Princeville. Il existe actuellement un écart de \$0.48 l'heure entre les deux établissements. Or au cours des négociations le syndicat a tenté d'obtenir de l'entreprise un ajustement équitable reparté sur les trois prochaines années étant donné que les con-

ditions de travail et le chiffre d'affaires sont sensiblement les mêmes qu'à Princeville.

Les représentants de la compagnie se refusent à se rendre à cette demande importante du syndicat.

Malgré l'arrêt de travail, les dirigeants du syndicat ont permis à une quinzaine d'employés de traverser les lignes de piquetage afin d'éviter les pertes dans la viande.

MM. Jean-Marie Ouellet, agent d'affaires du syndicat, et Jean-Claude Bouchard, directeur de la grève, affirment que le moral des grévistes est bon et que le tout se déroule dans l'ordre.

Les grévistes se relèvent régulièrement et se promènent sur les bords de la route régionale qui serpente la façade de l'établissement et à l'aide de pancartes font connaître leurs griefs à l'endroit de la direction de l'entreprise. L'une de ces réclames demande le réengagement de neuf syndiqués qui ont refusé de faire du temps supplémentaire quelques jours avant la grève. Une visite à la Chaîne Coopérative nous a convaincus que les syndiqués sont prêts à assiéger les entrées de l'établissement aussi longtemps qu'ils n'auront pas obtenu gain de cause.

Les syndiqués ne doivent pas négliger l'initiation syndicale de leurs épouses

PIEMONT. — Le mouvement syndical, lorsque les femmes ne le comprennent pas, s'en trouve considérablement affaibli, a déclaré M. Jean Marchand en s'adressant à une trentaine de syndiqués réunis en session d'études.

Il n'y a pas de conflit que les travailleurs ont pu traverser victorieusement, a-t-il ajouté, sans que les épouses n'aient donné leur appui le plus total.

Cela pose évidemment de nouvelles exigences aux maris qui doivent prendre le soin d'associer leurs épouses à leurs préoccupations syndicales. "Les gars peuvent sortir enthousiastes d'une réunion syndicale où ils ont eu l'occasion de se convaincre du bien-fondé de leur cause, mais de retour à la maison ils doivent prendre le temps de s'expliquer à nouveau afin que les femmes puissent marcher avec eux", a précisé le président général de la CSN.

C'est toute la famille qui est impliquée dans les affaires syndicales. Tous les membres doivent faire front commun, car toute maison divisée contre elle-même...

M. Marchand a aussi souligné que les femmes, si elles s'intéressent au syndicalisme, pourront jouer un grand rôle dans l'éducation de leurs enfants, même en bas âge.

Le président général de la CSN parlait devant un groupe d'une trentaine de dirigeants et de délégués de département du Syndicat National des Employés de l'Entretien de la Commission



● M. Jean Marchand s'adresse aux dirigeants et délégués de département du Syndicat National des Employés de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal. Il est entouré de M. Marcel Courchesne, président du comité d'éducation de ce syndicat, et son épouse. A droite, Mme Philippe Panneton, épouse du président de même syndicat qui n'apparaît pas sur cette photo.

des Ecoles Catholiques de Montréal, réunis en session d'études les 19 et 20 octobre.

Près de la moitié des participants étaient accompagnés de leurs épouses. Les organisateurs de ces journées d'études, dont M. Marcel Courchesne, président

du comité d'éducation, avaient insisté pour que ces dernières prennent part à une partie des délibérations.

Au cours de cette même rencontre, M. Robert Sauvé, directeur régional de la CSN pour les Cantons de l'Est, s'est adressé

aux délégués et à leurs épouses. Invité à parler du rôle du syndicalisme, il a tenté de démontrer l'étendue de cette mission.

"Le syndicalisme, a-t-il dit, ne se limite pas à la lutte pour de meilleurs salaires et la sécurité de l'emploi à l'échelle d'une en-

treprise. Le syndicalisme s'intéresse à toute la personne du travailleur. C'est par le syndicat que ce dernier peut véritablement prendre dans la société la place qui lui revient. Aucun problème économique, social ou politique n'est indifférent au sort des classes laborieuses, et le syndicalisme se doit d'être présent partout."

M. Sauvé a aussi mis en lumière le rôle de la femme auprès de son mari syndiqué. Il a insisté pour que ces dernières acceptent de s'initier à l'action syndicale, qu'elles fassent l'effort nécessaire pour en comprendre les objectifs et les moyens d'action.

Cette session d'études comportait une initiation de base aux techniques syndicales et visait à la formation de délégués de département dont le rôle est essentiel à la vie du syndicat. Ce sont eux en effet qui servent de lien entre les membres et la direction du syndicat. Leur tâche consiste principalement à surveiller l'application de la convention collective de travail. Car rien ne sert de mettre tout son temps à la négociation d'un contrat si le syndicat n'est pas en mesure d'en faire respecter les clauses pour le bénéfice de tous les membres.

M. Georges-Etienne Hébert, conseiller technique à la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics, participait aussi à cette réunion. C'est lui qui remplacera désormais M. Robert Sauvé comme conseiller de ce syndicat, dont le président est M. Philippe Panneton.

Les travailleurs seront présents à toute initiative de planification

LA planification économique est en marche. Reste à savoir si nous en abandonnerons l'initiative aux seuls gouvernements ou si les agents de la vie économique exigeront d'y participer.

Pour la CSN la réponse à ce dilemme ne fait plus aucun doute: pour être démocratique, toute planification implique la contribution active et compétente du mouvement ouvrier.

Joignant le geste à la parole, notre centrale syndicale a même fait un pas de plus dans cette voie: elle a déjà entrepris l'ébauche d'un programme de formation destiné à accroître l'apport des travailleurs syndiqués à l'élaboration des grandes politiques économiques de notre pays.

C'est ainsi que la CSN a retenu, spécialement à cette fin, les services d'un syndicaliste français, spécialisé dans les questions politiques et économiques. Il s'agit de M. Bernard Solasse, jusqu'ici secrétaire attaché à la Confédération française des Travailleurs chrétiens (C.F.T.C.).

Un programme de formation

M. Solasse est parmi nous depuis la mi-septembre dernier et il a mis la première main à l'important travail qu'on lui a confié: la rédaction d'un programme de formation à l'intention des militants à l'échelon de tout le mouvement.

"Je n'en suis évidemment qu'aux préliminaires", nous a confié M. Solasse que nous sommes allés interroger dans le bureau que la CSN lui a assigné au 1001 Saint-Denis, Montréal.

"Il me presse en effet de me bien renseigner sur la situation économique et sociale du Canada et plus particulièrement de la

province de Québec. Pour atteindre sa fin, un programme de formation comme celui que la CSN envisage de mettre sur pied doit être rigoureusement articulé sur les problèmes réels du pays".

Voilà pourquoi M. Solasse, depuis son arrivée, accumule studieusement et dépeuple avec at-

tention tous les documents mis à la disposition des chercheurs par les organismes qui se sont intéressés jusqu'ici à la planification économique: Conseil d'Orientation économique de la province de Québec, carrefour des agents de la vie économique, Conseil national de la Productivité, etc.

Il se propose aussi d'acquiescer une connaissance directe de la situation économique qui prévaut dans les diverses régions du pays en profitant de toutes les occasions qui lui seront offertes au cours des prochains mois.

Son activité syndicale antérieure l'a d'ailleurs très bien préparé à la tâche que vient de lui confier notre mouvement. Après des études à la faculté des lettres et des sciences sociales à Paris, M. Solasse est entré au service de la C.F.T.C. où il a été affecté au "secteur politique".

Information civique

C'était en 1959, alors que la France traversait une crise dont on ne saurait exagérer la gravité.

"Nous étions en pleine guerre d'Algérie; la France subissait une crise constitutionnelle extrêmement aiguë; la menace fasciste relevait la tête; le syndicalisme ne pouvait rester étranger à tous ces bouleversements, son existence même reste étroitement liée au sort de la démocratie".

C'est ainsi que la C.F.T.C. a été amenée à attacher une très grande importance à l'information civique et politique de ses militants. En France, comme chez nous d'ailleurs, la promotion des intérêts généraux des travailleurs ne se limite pas aux salaires et autres conditions de travail; le syndicalisme doit tendre à assurer aux travailleurs leur place dans la société où ils vivent et leur permettre d'assumer des responsabilités réelles dans la conduite des affaires publiques.

Un autre défi était aussi lancé au syndicalisme français: c'est celui de la planification.

A son congrès général de 1959, dans un rapport d'orientation qui fait époque, la C.F.T.C. faisait une critique serrée du système capitaliste et proposait les éléments d'une alternative destinée à favoriser la participation des travailleurs, comme des autres citoyens, à l'élaboration démocratique du Plan.

C'est dans le cadre de ces prises de position que M. Solasse, en étroite collaboration avec le vice-président de la Confédération, M. André Jeanson, a pu exercer son activité de permanent syndical: notes écrites, articles de journaux, sessions d'études, écoles normales ouvrières. Cette dernière expérience n'est pas sans analogie avec le Collège du Travail de la CSN; elle en diffère cependant en ce que le programme est plus étroitement relié aux objectifs d'action du mouvement sur tous les plans.

En ce qui touche le problème de la planification, nous dit M. Solasse, mon travail m'a permis de dresser un bilan de ce qui s'est fait en France jusqu'ici et de participer dans le cadre de la commission de formation de la C.F.T.C. à l'élaboration des programmes d'études visant à la réalisation d'une véritable planification démocratique.

Action à longue portée

Ajoutons que sa participation à certains groupes d'études particulièrement vivants lui a permis d'entrer en contact avec des personnes qui avaient une expérience concrète et pratique de la planification en France.

La CSN est heureuse d'accueillir dans les rangs de ses militants syndicaux un nouveau travailleur dont l'action aura une influence de très longue portée.



● M. Bernard Solasse, syndicaliste français, qui a fait ses premières armes avec la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.), a accepté de mettre au service des travailleurs canadiens son expérience de la planification.

ce mois-ci, il faut savoir...

● QUE les employés de l'Hôpital de Sept-Iles viennent d'obtenir, après 13 mois d'attente, leur première convention collective. Cette convention, comme on le devine, leur est imposée par un tribunal d'arbitrage présidé par Me Jean Bérubé. Au chapitre des salaires, cette sentence se montre fort mesquine et les membres du syndicat n'ont pas caché leur mécontentement devant les augmentations ridicules qui leur étaient octroyées, nous communique M. Gérard Taylor, agent d'affaires. Le syndicat fait cependant un pas en avant en ce qui regarde les conditions de travail et les bénéfices marginaux. Il s'agit d'une première étape et les syndiqués songent déjà aux amendements qu'ils proposeront lors des prochaines négociations qui débiteront dans 8 mois.

● QUE les employés de l'hôpital Power et du Centre d'accueil à St-Philippe d'Argenteuil viennent de recevoir leur certificat de reconnaissance de la CRO. Ce nouveau développement représente un précieux encouragement pour ce groupe de travailleurs qui luttent depuis septembre dernier dans les conditions les plus adverses afin d'obtenir une amélioration de leurs conditions de travail. On se rappelle qu'à la suite de l'organisation du syndicat, 17 employés s'étaient vus congédiés par la direction de ces deux institutions. Un des employés, M. Ubald Paillé, a même été rudement malmené par le chargé d'affaires de cet hôpital privé après qu'il eut avoué avoir donné son adhésion au syndicat. Des procédures judiciaires sont en cours.

● QUE les ingénieurs à l'emploi de la Cité de Montréal se sont groupés en syndicat et comptent négocier une convention collective au même titre que les autres employés de cette ville. Les ingénieurs à l'emploi du gouvernement provincial songeraient à faire de même. Pendant ce temps la révolte gronde au sein de la Corporation des ingénieurs professionnels de Québec qui s'est déjà prononcée contre le principe de l'organisation syndicale de ses membres. On sait que les ingénieurs, de même que quelques autres membres de certaines professions libérales sont exclus de l'application de la Loi des Relations Ouvrières. Mais les ingénieurs font remarquer que 90 pour cent d'entre eux sont en fait des salariés et qu'ils ont droit à la négociation collective de leurs conditions de travail.



● Voici l'exécutif du nouveau Syndicat National des Employés du Contreplaqué de Lachute (CSN) qui vient de se substituer au local 3058 de la Fraternité Unie des Charpentiers-menuisiers d'Amérique : assis, de gauche à droite : MM. Claude Lavoie, secrétaire, Henri Lapierre, trésorier, Paul Raymond, président, Aurèle Perreault, directeur. Debout : MM. Jacques Leblanc, vice-président, et Lucien Giroux, organisateur à la CSN.

Des travailleurs de Lachute rompent avec l'Internationale

LACHUTE. — Les employés de l'une des deux usines Dominion Ayers Limited (division du bois) ont décidé par un vote majoritaire de briser les liens qui les unissaient à une union américaine et de transiger désormais avec une union canadienne.

C'est ainsi qu'au cours d'une réunion tenue lundi, le 14 octobre, ils ont rompu avec la Fraternité Unie des Charpentiers d'Amérique, local 3058, et ont demandé d'appartenir à la Confédération des Syndicats Nationaux.

Le nouveau groupe portera le nom de Syndicat National des Employés du Contreplaqué de Lachute.

Le syndicat a été autorisé à présenter une requête en reconnaissance syndicale à la Commission des relations ouvrières du Québec.

Lors de cette réunion la CSN était représentée par MM. Lucien Giroux, Rosaire Malette, Robert Tremblay et Maurice Lapointe, tous organisateurs.

Interrogé sur les motifs qui ont poussé les travailleurs de

Lachute à poser ce geste, M. Lucien Giroux, qui a joué un rôle dominant dans ce changement d'allégeance, nous a raconté ce qui suit :

« J'ai été durant dix ans organisateur au service des unions américaines, leur accordant toute la confiance et croyant sincèrement qu'elles seules pouvaient aider réellement les travailleurs canadiens.

« Ma confiance cependant s'est émue progressivement à mesure que je prenais conscience de certains faits, dont voici quelques exemples :

— sur la Côte Nord des conventions collectives ont été signées sans le consentement des travailleurs et de connivence avec les employeurs ;

— les unions américaines ne sont pas en mesure de fournir aux travailleurs du Québec tous les services auxquels ces derniers sont en droit de s'attendre ; elles n'ont pas accordé toute l'attention qu'elles auraient dû aux conditions de travail, la sécurité, l'hygiène, etc.

« Pendant quelques années le seul motif qui m'a retenu de

rompre avec les unions américaines a été le désir de ne pas briser l'unité des rangs des travailleurs. Mais quand j'ai vu que les travailleurs eux-mêmes perdaient confiance dans ces unions, j'ai conclu que ce dernier obstacle n'existait plus.

« C'est le 6 septembre que je donnai ma démission. Quelque temps après je passais au service de la CSN.

« Un bon soir les membres de l'exécutif des travailleurs de Lachute, dont j'avais été l'organisateur pour l'Internationale et qui n'avaient rien su de ma démission m'appellent pour me faire part des griefs qu'ils entretenaient contre l'union à laquelle ils avaient donné leur allégeance.

« A leur grand étonnement il me fallut leur dire que j'avais moi-même quitté les rangs de cette union et que j'entretenais à son endroit à peu près les mêmes griefs.

« Cette nouvelle a sans doute beaucoup joué dans la décision que ces travailleurs devaient prendre par la suite. »

La radiation, menace permanente contre la vie des mineurs à T.-N.

UN dirigeant syndical de Terre-Neuve a accusé la Newfoundland Fluorspar Limited d'imposer des conditions de travail sous terre qui représentent une menace permanente.

M. Aloysius P. Turpin, président de la "St. Lawrence Workers' Protective Union", un syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux, a soutenu que les mineurs souffrent gravement de l'atmosphère insalubre qui règne sous terre et des effets d'une radiation locale particulièrement intense. Ces dangers sont aggravés par l'inefficacité des méthodes d'inspection de même que par l'insuffisance du système de ventilation.

« Il ne s'agit pas là d'un grief sans fondement, d'ajouter le chef syndical, nous avons toutes les preuves à l'appui de nos réclamations ».

Cet été seulement, a-t-il précisé, deux hommes ont perdu la vie, deux autres sont gravement malades, tandis qu'un cinquième

est actuellement sous observation. Tous ces mineurs, qui ont travaillé sous terre durant des périodes variées, ont été atteints du même mal au poumon.

Comme preuve additionnelle de ses avancés, M. Turpin cite les dossiers du syndicat : « Parmi les hommes qui travaillaient sous terre lorsque j'ai organisé le mouvement en 1940, a-t-il dit, il en reste bien peu dans les rangs du syndicat. La plupart sont morts prématurément, emportés vers l'âge de 40 ans par un mal qui ne pardonne pas — le cancer des poumons. »

La CSN a de plus dénoncé une pratique actuelle de la compagnie qui consiste à exiger que des travailleurs, qui ont déjà été traités par suite des effets de la radiation, retournent sous terre lorsqu'il n'y a pas de travail pour eux à la surface. Selon M. Turpin, l'entreprise devrait plutôt payer à ces hommes une indemnité en cas de mise à pied.

Lors des négociations de la dernière convention collective inter-

venue entre la Newfoundland Fluorspar et la Fédération nationale de la Métallurgie (CSN), le syndicat avait obtenu que des inspections régulières soient effectuées conjointement par des inspecteurs de la compagnie et un représentant des travailleurs qui aurait reçu un entraînement spécial. Ces inspections ont pour but de mesurer le degré de radiation et de concentration de la poussière tant dans les mines que dans les environs.

Or ces inspections, poursuit M. Turpin, ne se font que toutes les deux semaines, ce qui s'avère nettement insuffisant. Selon lui, pour assurer aux mineurs une sécurité complète, de telles inspections devraient être effectuées tous les jours.

Il a cité à l'appui de cette demande les résultats de deux inspections faites le même jour qui ont donné des résultats tout à fait différents. La compagnie explique cet écart considérable par le blocage d'un système de ventilation ; mais le fait que de telles

variations peuvent survenir dans l'espace de quelques heures apporte un argument de plus en faveur de l'inspection quotidienne, d'ajouter M. Turpin.

La CSN soutient de plus que le système de ventilation, installé en 1960, constitue une grande amélioration, mais que le contrôle de ce système ne devrait pas être laissé entièrement entre les mains de la compagnie, mais soumis à l'inspection périodique du ministère de la Santé ou d'une firme indépendante.

Le président du syndicat des mineurs a enfin déploré le fait que la compagnie n'ait jamais, en trente années d'exploitation, pourvu à l'entraînement d'équipages de secours, si bien que les travailleurs sont pour la plupart incapables, en cas d'accidents, d'utiliser les dispositifs de sécurité.

La Newfoundland Fluorspar est une filiale de l'Alcan qui exploite des gisements de fluorine, minerai abondamment utilisé dans la fabrication de l'aluminium.

Nouveau contrat pour les employés de l'Hydro-Québec

BEAUHARNOIS — Les employés de l'Hydro-Québec au chantier Pointe des Cascades, dans la région de Beauharnois, viennent de signer leur première convention collective. Les 238 membres du Syndicat National de la Construction ont ainsi obtenu une augmentation de 15 cents l'heure par année au cours des deux années que durera leur contrat, de même que des ajustements pouvant aller jusqu'à 30 cents l'heure. Le salaire horaire du journalier est maintenant de \$2.05. La nouvelle convention porte, du côté syndical, la signature de M. Fernand Johnson, président et J. Gilles Lalonde, secrétaire.

La société paie ses dettes

Il est bon, je crois, d'attendre quelque temps avant de parler d'une expérience qui ne nous a laissé que de très heureux souvenirs, je dirais même qui nous a enthousiasmés. La première chose que je me rappelle est survenue, à l'ouverture du Collège Canadien des Travailleurs, cet été. Le confrère Jean Marchand à cette occasion nous a dit de ne pas se faire de complexe en croyant à une extraordinaire chance d'être à l'université, mais qu'il fallait voir là; le paiement des dettes de la société. Je pense qu'il avait entièrement raison, car la société devrait être capable



Par Raymond LORRAIN

de favoriser l'instruction de chacun de nous. Pourtant, nous avons eu la chance d'en avoir profité les premiers, et nous plutôt que d'autres. Pour ma part, c'est une chose que j'apprécie énormément, même s'il y avait le risque du tout nouveau, de l'incertain et je sais que les autres étudiants pensent comme moi. Cette occasion nous a fait prendre directement con-

science des problèmes de l'éducation, de la vie des étudiants, ce qui peut être très profitable présentement alors que le domaine éducatif préoccupe beaucoup de gens, non sans raison.

Cependant, il y a une importante question qu'il ne faut pas oublier: les responsabilités qui nous incombent, en tant qu'étudiants du Collège, de transmettre aux autres les connaissances acquises, dans notre action syndicale, ce qu'ils sont d'ailleurs en droit de s'attendre. Nous avons le devoir, dans ce but, de poursuivre les études entreprises cet été, par la lecture de volumes que



la programmation, les professeurs, la méthode d'enseignement, l'organisation générale. Si l'expérience fut heureuse pour les étudiants, il semble qu'elle ne le fut pas moins pour les professeurs et tous s'accordent à dire que ce fut trop court. Il est certain que pour nombre de gens sept semaines paraissent être une assez longue période mais je suis convaincue que lorsqu'ils seront vraiment renseignés sur ces cours, ils seront d'accord avec moi. Cela représente des difficultés matérielles que je n'ignore pas, mais, il nous faudra leur trouver des solutions. Certains m'ont fait remarquer qu'il serait intéressant que je donne mes impressions en tant que seule élève de mon sexe, il est tout à fait probable que je le fasse dans le prochain numéro du journal.

les professeurs nous ont recommandés. Tous, professeurs, élèves s'accordent à dire que ce fut un succès, évidemment il y a certains item à améliorer pour les prochains collèges. Les représentants des étudiants ont fait leurs recommandations à la suite d'une assemblée générale. Le groupe de la CSN s'est réuni pour faire les siennes, à la CSN et au Collège sur:

Sans être un remède universel

Le Bill 60 nous ouvre de brillantes perspectives

AU Cercle universitaire, le mercredi 9 octobre, avait lieu le lancement, par les Editions du Jour, du volume de M. Paul Gérin-Lajoie, "Pourquoi le Bill 60?"

A la fin de la tournée qui l'a conduit aux quatre coins de la province, le ministre de la Jeunesse a voulu compléter sa campagne d'information en présentant au peuple du Québec, dans un style clair et précis, un éloquent plaidoyer en faveur de la création d'un ministère de l'Éducation.

Il n'est plus permis de se désintéresser d'une question aussi vitale que celle de l'éducation, sur laquelle repose l'avenir de notre province. C'est pourquoi M. Gérin-Lajoie a voulu, dans son volume, exposer dans un langage à la portée de tous l'ensemble du problème.

Retraçant brièvement l'histoire de nos divers systèmes d'enseignement à partir de la naissance, en 1801, de l'Institution Royale, l'auteur nous amène graduellement aux transformations nécessitées par l'évolution de notre société, et à la création d'un instrument en vue de préciser les modalités de ces transformations, en l'occurrence la commission royale d'enquête présidée par Mgr Alphon-



M. Paul Gérin-Lajoie lors du lancement du volume "Pourquoi le Bill 60?", en compagnie de M. Jacques Hébert, directeur des Editions du Jour.

se-Marie Parent. On sait que c'est sur les recommandations de la Commission Parent que fut basé le texte du bill 60.

Qu'est-ce que le bill 60? Le bill 60 ne crée pas un ensemble scolaire. Il crée un ministère à

qui il veut confier la coordination et la direction générale des différentes pièces de ce qui doit être un véritable système.

Un ministre de l'Éducation, nous dit l'auteur, n'est pas une panacée, mais il ouvre d'éblouissantes perspectives. Il est riche de toutes les promesses. "Je crois en l'honnêteté politique qui consiste à proposer au peuple, sans détour, de choisir lui-même les politiques qu'il faut appliquer, à lui demander son appui, sans crainte de le mobiliser pour les tâches à accomplir".

Un homme qui fait profession d'une telle confiance en ses compatriotes s'attire infailliblement la réciprocité. La préface de Léon Dion souligne bien cette foi profonde du ministre de la Jeunesse dans la démocratie, et il ne fait aucun doute que M. Dion exprime l'opinion de la majorité du peuple du Québec lorsqu'il termine sur ces paroles: "A la "grande charte de l'éducation", il fallait adjoindre une profession de foi. M. Gérin-Lajoie, à l'occasion de sa grande campagne d'information, a fermement soutenu qu'une société et un gouvernement qui se veulent démocratiques doivent appliquer les normes et les procédures de la démocratie dans tous les domaines d'activité, y compris l'éducation. A une telle profession de foi, je donne mon adhésion et je me prépare en prévision de possibles combats...".

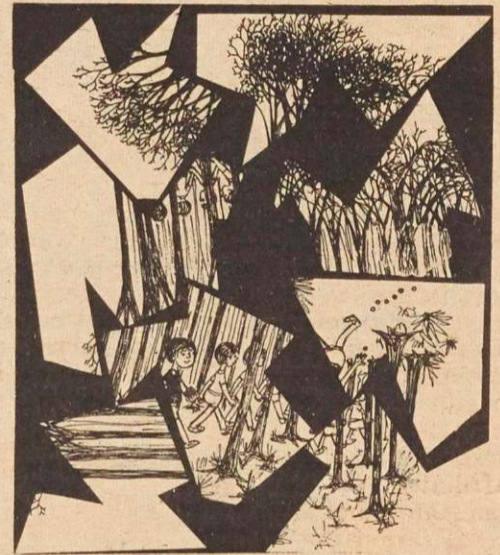
Nous voulons espérer que la bataille du bill 60 est gagnée. Mais pour qu'une telle victoire porte tous ses fruits et pour que le futur ministre de l'Éducation mène à bien son gigantesque projet, il doit compter sur une opinion publique éclairée et enthousiaste. Cela sera possible si le livre de l'honorable Gérin-Lajoie atteint la vaste diffusion à laquelle il est destiné.

En douze mois, la CRO a rendu 3,308 décisions

LA Commission des relations ouvrières du Québec, présidée par le juge Théodore Lespérance, a connu une activité intense durant l'exercice financier terminé le 31 mars 1963.

Il ressort du rapport soumis à l'hon. Carrier Fortin, ministre du Travail, que pendant cette période de 12 mois, la C.R.O. a tenu 695 séances, dont 287 pour fins administratives et 408 séances d'auditions concernant 269 causes. Ces chiffres n'incluent pas les séances de délibéré consécutives à des auditions, non plus que les séances consacrées à l'étude des différents cas avant la décision finale.

CONCOURS DU MOIS



Jeu No 1 — jusqu'à 8 ans

NOTRE GAGNANTE: Lucie Simard (8 ans), 149 rue Duperré, Chicoutimi. Notre conte était "Pinochio".

CE MOIS-CI: Nous vous offrons un nouveau dessin à reconstituer. N'oubliez pas de donner le nom du conte, sans quoi vous ne pouvez avoir droit au tirage. Le journal LE TRAVAIL offre au gagnant des livres d'enfant pour une valeur de \$10.

Jeu No 2 — de 8 à 12 ans

NOTRE GAGNANTE: Ginette Tardif (12 ans), 51 Boulevard Ste-Croix, Victoriaville, dont nous reproduisons le dessin ci-contre.

CE MOIS-CI: Le thème de votre dessin sera: une visite au jardin zoologique. Le gagnant recevra du matériel d'artiste pour une valeur de \$25 offert par le Centre de Psychologie et de Pédagogie, 260 ouest, rue Faillon, Montréal.



UNE MUTUELLE D'ASSURANCE

intégrée à l'économie du Canada français

Une variété de plans d'assurance modernes répondant à des besoins modernes!

L'ÉCONOMIE MUTUELLE D'ASSURANCE

41 ouest, rue St-Jacques, Montréal — Victor 53291

Joliette — St-Jean — Québec — Sherbrooke — Ottawa

CONCOURS, 1001, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL — NOVEMBRE 1963

JEU No 1

Nom

Prénom

Adresse

Age

JEU No 2

Nom

Prénom

Adresse

Age

How The Average Family Spends Its Money

TORONTO (CPA) — While the cost-of-living index hit a new high early in September, climbing to 133.9 with higher food and housing costs counting for most of the increase, the Dominion Bureau of Statistics released its latest survey of family expenditures (1959), estimating the average family's outgo as follows:

Item	Percentage
Food	23.8
Housing	20.2
Transportation	11.3
Personal taxes	7.5
Medical care	4.3
Security	4.7
Smoking, alcoholic drinks	4.1
Gifts, contributions	3.0
Recreation	2.9
Personal care	2.1
Miscellaneous	7.5

The survey is conducted by DBS representatives who visit a sample of householders and ask how they actually

spend their income.

Almost as much money is spent on smokes and alcoholic drinks as on medical care and social security, and more than on recreation and personal care.

The breakdown of the 4.3% spent on medical care as a whole shows that hospital, medical and health insurance takes 31%, physicians 23%, drugs 17%, dental care 12%, hospital 8% and other expenses 9%.

Food costs have gone up from a cost of \$10 for a family of four in 1935-39, \$20 in 1948-50 to \$25 in 1962. But this doesn't mean the farmer is getting the biggest chunk of the increase. He isn't. More money is going into better packaging, frozen foods, gimmicks and other forms of advertising.

With the cost of living, wages have gone up too and the index for weekly wages in manufacturing was 191.7 in April. But not all workers are in manufacturing. Dollar wages in manufacturing stood at \$80.02 in April, but reduced to 1949 dollars, were actually worth \$60.48 in purchasing power.

Employment Scheme for Over 45s

OTTAWA (CPA) — The federal government has allocated \$5,000,000 toward its project to put older unemployed workers — aged 45 or more — back to work.

But as Stanley Knowles, NDP member for Winnipeg North Centre, and former Labor Minister Starr said, the proof will be in the result.

Labor Minister MacEachen spelled out some details of the program for the House of Commons — including an appeal to employers to co-operate.

The bait for the project is a federal bonus of up to \$75 monthly over a year to be paid to all approved older workers given jobs and training under the new program.

Radiation - A Permanent Threat To The Miner's Lives In Newfoundland

A labour leader in Newfoundland has accused the Newfoundland Fluorspar Limited to impose underground working conditions which constitute a permanent threat.

Mr. Aloysius P. Turpin, president of the St. Lawrence Workers' Protective Union (affiliated to the CNTU), has stated that miners are being seriously affected by the unhealthy atmosphere underground and the effects of a particularly intense local radiation. These dangers are aggravated by inefficient inspections coupled with inadequate ventilation in the mines.

"Those, added the labour leader, are not just irresponsible claims. I have proof of what I say".

This summer alone, he continued, two men died, while two others are very seriously ill and a fifth is under observation. All five of those people had the same affliction — lung trouble — and all five of them worked underground for varying periods of time.

As a further proof of his conviction, Mr. Turpin pointed to the records of the union files. "Of the men working beneath the surface when I organized the labour force in 1940, he said, there are comparatively few in the union hall today. They all died young, all buried around 40, with the same trouble — cancer of the lung".

The CNTU has also denounced a present practice of the company of having men, who had already been treated for radiation, go back to work underground when there was no surface work available for them. According to Mr. Turpin, those men should have been placed on compensation as an alternative to being laid off.

At the time of negotiations for the last collective agreement between the

Newfoundland Fluorspar Limited and the National Federation of Metal Works (CNTU), the union had obtained that regular inspections be carried out jointly by company monitors and a union member trained in

the use of company monitoring equipment. These inspections are for measuring the radiation and dust concentration in both the mine and mill areas.

Such inspections, adds Mr. Turpin, are only carried

out every two week, which is definitely not sufficient. He feels that in the interest of safety, the inspection should be carried out every day.

Mr. Turpin cited the results of two inspections

carried out the same day which gave completely different results. The company explained the wide variation as being the result of a blocked system; but the fact that such changes can take place in a matter of a few hours is all the more argument for daily inspection, added Mr. Turpin.

The CNTU agrees that the air ventilation system installed in the early sixties constitutes a great improvement, but feels that monitoring should not be left in the hands of the company. Inspections should be carried periodically by the Department of Health or some other independent authority.

The president of the miners' union finally deplored the fact that the company had never, in thirty years of operation, provided any training in rescue work, with the result that most of the workers would be unable, in case of accident, to use the life preserver equipment.

The Newfoundland Fluorspar is a subsidiary of Alcan which extracts fluorspar, the latter being in the making of aluminum.

Shorter Hours or Longer Vacations?

TORONTO (CPA) — More and more voices are being heard on the subject of the shorter work week as a partial answer to the unemployment problem and joining in the chorus are those who would go for a longer vacation as less likely to encourage moonlighting.

It's the longer vacation which is likely to get priority in manpower planning now that Sweden has already embarked on a graduated program of nationwide vacations of four weeks annually, stepped up from three weeks. (The Norwegian Labor government is also moving toward a four-week annual vacation). And more and more Sweden with 30 years of Labor

government is becoming the guidepost to good national housekeeping for manpower problems.

In Canada experts with the federal Department of Labor are taking a close look at a four-to-six weeks' vacation period as a useful economic stimulus.

They figure that this extended holiday, staggered throughout the year, would be bound to add many jobs for workers coming into the work force as well as for those being displaced through technological change.

On top of this, the additional purchasing power spent in particular on leisure-time pursuits would step up the market for goods and services.

The newly-created

boom would show up in the construction of summer homes, transportation, travel facilities and accommodation, sporting goods and so on.

The government experts are not unaware that this trend toward longer holidays is already evident in the United States. Some major U.S. industries have conceded extended vacations as a super-fringe-benefit and could easily provide the leverage for more holidays with pay... and less unemployment without pay... across the nation.

Labor Minister Allan MacEachen agrees that the extended holiday plan may be an essential supplement to the make-work schemes which are now under way.

Lachute Workers Quit The International

THE employees from one of the two Dominion Ayers Limited plants (woods department) have voted in favour of breaking up their ties with an American union to deal henceforth with a Canadian union.

During a meeting held on Monday, October 14, the decision was taken to quit the United Brotherhood of Carpenters of America, local 3058, and apply for affiliation to the Confederation of National Trade Unions.

The group will thereafter be called "Syndicat national des employés du contreplaqué de Lachute".

The new syndicate has been authorized to apply for certification

to the Quebec Labour Relations Board.

At the meeting the CNTU was represented by Messrs. Lucien Giroux, Rosaire Malette, Robert Tremblay and Maurice Lapointe, all organizers.

Asked for the reasons which had incited the workers to reach that decision, Mr. Lucien Giroux, who had worked actively to bring about the change, stated the following:

"For ten years I have been an organizer for American unions, trusting them and sincerely believing that they were the only ones that could help the Canadian workers.

"My trust, however, was diminishing progressively as I

learned of certain facts. Here are some examples:

— On the North Coast, collective agreements have been signed without the workers' consent, in complicity with the employers;

— American unions are not in a position to provide Quebec workers with all the services they have the right to expect; they have not paid enough attention to working conditions, security, sanitation, etc.

"For a few years, the only reason which kept me from leaving the American unions was that I did not want to break the unity in the workers ranks. But when I realized that the workers themselves were losing confidence in these

unions, I came to the conclusion that the above reason was no more valid.

"I resigned on September 6. A short time after, I joined the CNTU.

"One evening, the executive of the Lachute workers, whom I had organized for the International union and who did not know of my resignation, called me to state their grievances against the union they had joined.

"They learned with surprise that I had left that union and that I was holding about the same grievances against it.

"This has no doubt influenced considerably the workers in the decision they were to take thereafter".

Are Wage Incentives Becoming Obsolete?

A Look at Their Effect on Wage Structure

WAGE incentive systems referred to here are almost universally based on a production standard usually established following time and motion studies which determine the amount of production to be equated to the hourly base rate or minimum guaranteed rate. Incentive earnings depend on exceeding the standard. The validity of the incentive system therefore depends on the accuracy of the time study. An underestimate of the time required for a given operation results in a "tight" standard, discouragement and wage inequities. An over-estimate produces a "loose" standard and a "runaway" incentive, and swollen wage inequities in the opposite direction.

Beyond the problems of participation in the negotiation of all problems inherent to the process of time and motion study itself, unions have consistently criticized time study as being far from a "scientific" process. Time studies are subject to mechanical, technological, physiological and sociological variations which may allow some degree of statistical accuracy, but leave the accuracy of any particular rate very much in doubt.

The role of judgment in choosing a "normal" worker, at a "normal" pace, variations in working conditions, the unreliability of a stop watch in measuring extremely small units of time, the problem of estimating the amount of time to be included to compensate for the "fatigue" factor, the physiological effects and variations and the numerous sociological interactions in a work group, all combine in the resistance by the worker to the time study findings of industrial engineers, moreover when they distort the wage structure when it is negotiated and established by joint labour-management job evaluation.

Incentives and the wage structure

The problem inherent in wage incentive systems is the tendency towards distortion of the wage structure. Differences in incentive yield often range from 100% to 150% of the evaluated wage rate. In the event of a "loose" or a "runaway" standard, the incentive yield could climb as high as 200% or 300%. These incentive yields may not in any manner affect the "effort" factor in the evaluation system, but contribute greatly to the dissatisfaction of the workers doing similar work. Worker "A" is able to operate at an incentive rate throughout his shift and earn an incentive yield of 135%. Worker "B" is idle half the time because of unavoidable "stand-by" time and works at incentive pace for the remainder of his shift. Under the usual practice of guaranteeing the evaluated base rate for "off standard" time, he receives 117.5% for the whole shift.

Worker "B" is therefore dissatisfied because his opportunity to earn a greater incentive yield was less than of "A", while worker "A" is disturbed because he receives less pay for "effort" expended than "B".

When variations in incentive yield of 100% to 200% occur in the same pay period for two workers performing the same job classification, the reaction is along these terms: "We fought for years to get rid of wage inequities and finally made it by obtaining a joint labour-management job evaluation and wage classification system, now these incentive plans



have brought more and bigger inequities than ever".

Another disturbing factor is when the earnings of incentive workers have come to exceed

those of skilled trades. The unrest resulting from incentive-created earning differentials is no different from the unrest resulting from wage inequities in an arbitrarily-established wage structure.

The A.B.C. of time study and wage incentives

In recent years our organization has grown larger, acquired resources and has developed services sufficiently to establish solutions in the handling of these controversial productivity techniques of management. The technical knowledge we have acquired enables us to fight against the evils of time study and wage incentives in negotiations. Because of this we have been able to counter the claims of management in several indus-

tries with factual statements by our own technicians. In many cases we have been able to destroy time studies which were in reality only dressed up speed-up. In other cases we have been able to take the employer's figures and prove that more money was due to our members.

In other cases we have stripped away part of the window dressing from time study. In doing so we have been able to

By S. TED PAYNE

CNTU Vice-President

show that many of the "scientific" pretensions of the stop watchers have no basis in science at all and are nothing more than the opinion of men

who have something to sell the employer.

It has been suggested that a pamphlet be published as a guide for union members in plants where time study methods and incentive wage systems are applied. The body of the pamphlet could be arranged in a series of questions and answers. The explanation could be adequate, yet not complicated. Stress should be laid on time study and wage incentive shortcomings. The very reason that there are so many disputes arising from time study, work loads and incentive wage systems makes it all the more important that our membership interest themselves in this matter and collect and utilize all information which will keep them fully and clearly informed and help safeguard and improve their status.

CNTU

LABOUR

Competent Grievance Agents

An Urgent Need In Our Hospitals

IT is not enough to sign a collective agreement, do we often hear in trade union circles; we must also see that it is implemented.

This applies, among others, to the Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, but the situation is complicated there by the fact that the syndicate groups over 7,000 members who are spread in some fifteen hospitals in the whole metropolitan district.

"We are five business agents and we cannot meet all the needs", said Mr. Raymond Legendre, director of services of the above union.

We must urgently initiate the training of grievance agents who will be able to represent the union in each hospital. To reach that end, extreme measures will be required.

Hence the organization of a series of courses, the first part of which is already under way. The series is divided in three groups.

A first group, composed of some thirty French-speaking delegates, has taken the five-day course from Monday, October 28 to Friday, November 1st.

A second group of English-speaking employees has started on November 4. This sets a precedent. It is no doubt the first time that English-speaking members of the CNTU can benefit from a session especially organized for them.

A third group will start on November 11 next, and will include thirty French-speaking delegates.

The Program

The same courses will be given to each of these groups, which have only been divided to permit an active participation by all.

The program includes: — an initiation to the history and sociology of trade-unionism, by Mr. Jacques Dofny, professor at the Université de Montréal;

— labour legislation, by Mr. Pierre Vadeboncoeur, technical adviser at the CNTU;

— negotiation and application of a collective agreement, by Mr. Robert Sauvé, CNTU's director for the Eastern Townships, and Mr. Robert Burns, technical adviser at the CNTU.

Casework

Participants will be called to work on factual analyses, which will provide them with an opportunity to acquire a practical knowledge of their future responsibilities. Various activities will be provided during the evenings, such as the setting up of an arbitration board in order to explain all the mechanics of that institution which plays such a valuable part in the establishment of public servants' working conditions.

It is to be noted that the personnel directors of the main hospitals concerned have accepted to come and meet the

students to discuss with them the many problems they have in common.

Following these first meetings there will be a second series of courses in February of next year.

These courses, will be a continuation of those already received, and will deal with the application of social legislation: public assistance, workmen's compensation, voluntary deposit, etc. Hospital grievance agents will thus be in a position to assist their colleagues who become involved in difficulties of all kinds.

Where will the students to these courses come from?

The main group will of course come from the management of the Syndicat des employés d'hôpitaux. The latter, totalling about 46, have been carefully selected on the basis of criterions set by the education committee, trade union spirit being considered first.

