

chaque dollar ne vaut plus que 60 cents

Le plus fort tirage
de la presse syndicale
au Canada

LE TRAVAIL

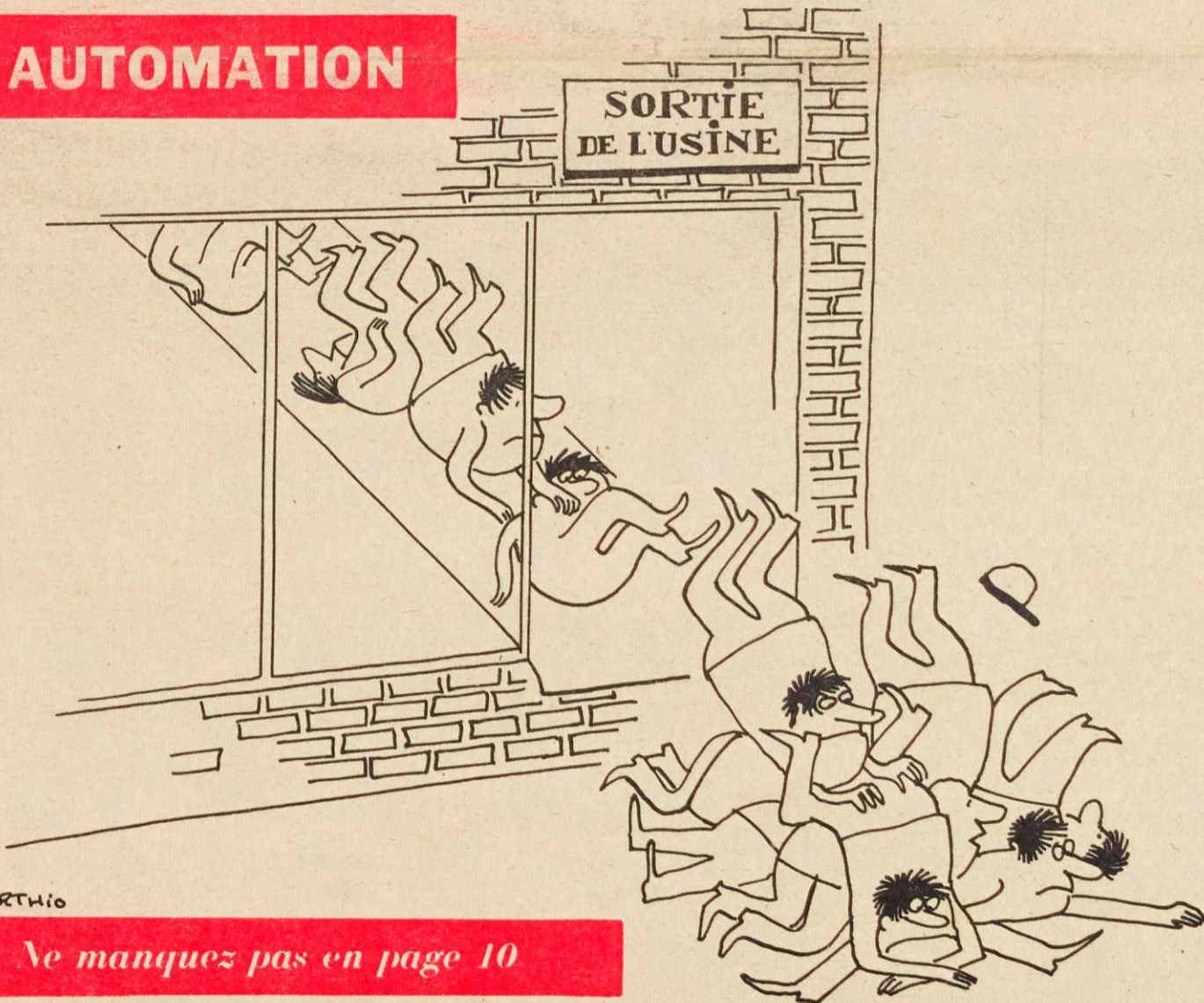
VOL. XL — No 2

MONTRÉAL, QUÉ., FÉVRIER 1964 — DIX CENTS

Le syndicalisme canadien doit briser ses liens avec les centrales américaines

— page 6

AUTOMATION



BERTHIO

Ne manquez pas en page 10

● La sécurité d'emploi dominera l'ordre du jour des prochaines négociations chez les travailleurs de la grande industrie métallurgique

— page 2

● Les négociations débiteront sous peu dans les chantiers maritimes de Sorel, Lauzon et Montréal; les syndicats préparent leurs demandes

— page 3

● Une réunion historique entre les directeurs de l'éducation des caisses populaires et les moniteurs de la CSN sur le budget familial

— page 5

● La clause des droits de la direction ne doit pas être pour les travailleurs une camisole de force: lisez le témoignage de M. Roback

— page 11

L'évaluation des tâches doit être une entreprise conjointe

Aluminium : 1964

QUEBEC — Une grosse année en perspective pour les dirigeants de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN)!

Leurs agendas sont gonflés de rendez-vous extrêmement importants. "De fait, nous a déclaré M. Raymond Parent, président et directeur des services de cette fédération, nous devons négocier au cours de l'année 1964 des conventions qui couvrent près des deux tiers de tous nos effectifs."

En tête de liste arrivent les chantiers maritimes (voir page suivante), au nombre de quatre, dont les contrats sont expirés depuis le 31 décembre dernier. Ces conventions concernent près de quatre mille travailleurs et les négociations débiteront très bientôt.

Viendront par la suite les travailleurs de l'industrie de l'aluminium. Il s'agit d'un fort groupe de plus de 7,500 salariés tous à l'emploi de l'Aluminum Company of Canada. Ce groupe est réparti en une quinzaine de syndicats dont le plus nombreux est celui des usines d'Arvida, avec 4,500 membres, dont le contrat expire le 8 mai prochain.



Raymond Parent

Face à l'ALCAN

VOICI la liste des 15 groupes directement concernés dans les négociations qui se préparent au niveau de la branche "aluminium" de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN).

- Il s'agit de :
- Le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida : 4,500 membres;
 - le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés de bureau) : 400 membres;
 - le Syndicat national des employés de l'Aluminium de St-Joseph d'Alma (usines d'Isles Maligne) : 800 membres;
 - le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Alma (section des employés de bureau) : 75 membres;
 - le Syndicat national des employés de l'Aluminium de Shawinigan Falls (usines de réduction à Shawinigan) : 500 membres;
 - le Syndicat national des employés de l'Aluminium de Shawinigan Falls (usines de fabrication à Shawinigan) : 200 membres;
 - l'Association canadienne des ouvriers de l'Aluminium de Beauharnois (usine de Beauharnois) : 200 membres;
 - le Syndicat national des employés des pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chûtes-à-Caron : 100 membres;
 - le Syndicat national des employés des forces motrices du Saguenay (Isle Maligne) : 100 membres;
 - le Syndicat national des employés du chemin de fer Roberval-Saguenay (c.ie de chemins de fer) : 150 membres;
 - le Syndicat national des employés du chemin de fer Alma-Jonquière (The Alma Jonquiere Railway Company) : 50 membres;
 - le Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha! Ha! (Saguenay Terminals Limited) : 400 membres;
 - le Syndicat national des employés salariés de Saguenay Terminals Limited : 30 membres;
 - le Syndicat des employés de Chûtes-des-Passes (pouvoirs Chûtes-des-Passes) : 30 membres;
 - St-Lawrence Workers' Protective Union (Newfoundland Fluorspar Ltd., Terre-Neuve) : 200 membres.
- Il faut noter que toutes les entreprises citées dans cette liste sont sous le contrôle direct de l'Aluminum Company of Canada (Alcan). Il n'y a donc en fait qu'un seul véritable employeur, ce qui devrait faciliter la négociation des demandes générales.

Un agenda lourdement chargé pour les négociateurs de la Fédération de la métallurgie

Plus tard ce sera le tour des travailleurs de la Canadian British Aluminum, à Baie-Comeau. Leur convention, signée l'an dernier, après de nombreux délais, n'avait en effet qu'une année de durée.

"S'il était possible de résumer en une seule phrase les demandes générales des travailleurs de ces grandes industries, de poursuivre M. Parent, je crois qu'il faudrait s'exprimer à peu près comme ceci :

"Ces travailleurs se sont fixés comme objectif principal d'accroître leur sécurité dans l'emploi face aux changements technologiques."

Il arrive en effet que les employés de la grande industrie subissent depuis quelques années les contre-coups, parfois fort violents, des révolutions techniques dont le rythme s'accroît constamment.

Il s'agit là d'un problème d'envergure qui dépasse les cadres des conventions collectives par-

ticulières et pose à la conscience du mouvement ouvrier, aussi bien qu'à celle de toute la société, un des plus grands défis de son histoire.

Selon M. Parent ces transformations techniques — dont l'automatisation n'est d'ailleurs qu'un seul aspect — n'ont pas encore atteint leur point de saturation, lequel au surplus est constam-

ment reporté plus loin par suite de nouvelles inventions.

Dans les chantiers maritimes, ce sont les techniques de construction qui évoluent, de même que les matériaux utilisés dans la fabrication des navires. Ces changements ont tendance à transformer profondément — sinon à faire disparaître — les métiers traditionnels en modifiant le contenu des tâches.

Dans l'aluminium, des facteurs nouveaux interviennent. Le fait qu'une partie de la bauxite utilisée par les usines d'Arvida est aujourd'hui transformée en alumine dans les pays producteurs de cette matière première, réduit le niveau de l'embauche pour les travailleurs de chez nous, particulièrement chez les débardeurs de la Baie des Ha! Ha!, pour ne prendre qu'un seul exemple.

D'autre part, l'Alcan fait actuellement l'expérience de nouveaux procédés visant à simplifier — et même à éliminer — certains processus de fabrication. Ceci pèsera lourdement sur les chances d'emploi de notre main-d'oeuvre.

L'action conjuguée de tous ces facteurs amènera donc les syndicats à mettre en vedette, au cours des prochaines négociations, les clauses qui visent à accroître la sécurité dans l'emploi des travailleurs couverts par les unités actuelles de négociations.

Quels sont donc les moyens généraux que l'on mettra de l'avant pour palier à cette nouvelle menace?

Les clauses d'ancienneté révéleront évidemment une importance de premier plan. On visera ici à assurer aux travailleurs déplacés par les changements technologiques certains droits au réentraînement destinés à leur permettre d'occuper les nouveaux emplois qui seront créés.

Les clauses de sous-traitants retiennent aussi l'attention. Il s'agit là d'enrayer une certaine hémorragie des emplois hors de l'usine.

Il est aussi question de vacances prolongées qui pourraient être accordées à tous les cinq ans à chaque travailleur de ces grandes entreprises. On estime que cette clause à elle seule pourrait relever le niveau de l'emploi d'environ 4 pour cent.

— Suite à la page 12

Les demandes des syndiqués

La sécurité dans l'emploi dominera l'ordre du jour des prochaines négociations dans la branche "aluminium" de la Fédération nationale de la métallurgie. Voici quelques-unes des demandes générales qui apparaissent déjà dans les projets d'amendements aux diverses conventions collectives qui doivent expirer en 1964 :

- **SOUS-TRAITANTS** : Le travail habituellement exécuté par des employés assignés à des occupations comprises dans une unité de négociation ne pourra pas être exécuté par des personnes non comprises dans telle unité.
- **PROCEDURE DE GRIEFS** : On prévoit comme 2ème étape dans l'étude d'un grief (après celle du contremaître), la création du comité d'enquête, composé d'une représentant de la compagnie et d'un représentant de l'employé qui se croit lésé. Ce comité examinera le dossier et discutera le cas avec la direction du personnel dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Il devra faire ses recommandations au chef de département dans les quatre jours.
- **ANCIENNETE** : Dans tous les cas de mouvements de main d'oeuvre (promotions, démissions, mises-à-pied, réembauchages, transferts, etc...), l'employé ayant le plus de service continu aura la préférence en autant qu'il possède les qualifications de base pour remplir les exigences de la tâche après un entraînement raisonnable.
- **SALAIRES** : A la première année de la convention, les salaires réels de tous les employés et les salaires minima de chacune des occupations seront majorés de 10%. Dans le cas des deux chemins de fer, s'ajoute une demande additionnelle de \$0.20 l'heure. Les employés de Chûtes-des-Passes demandent pour leur part une prime d'isolement de \$200 par mois.
- **BONI DE VIE CHERE** : Les travailleurs demandent un boni de vie chère dont le montant sera déterminé sur la base de l'indice officiel des prix à la consommation. Ce boni sera payé lorsque l'indice monte de 6/10 de point ou plus au-dessus du niveau connu au 1er mai 1964. Le montant sera de un cent l'heure pour chaque 6/10 de point au-dessus de ce niveau.
- **VACANCES PROLONGEES** : Tout employé qui, à la signature de la convention, aura un an de service continu acquiert le droit à 10 semaines consécutives de vacances avec paie pour 13 semaines à être prises une fois par cinq ans. Une telle demande constitue un précédent au Canada. Elle s'inscrit dans la lutte contre le chômage dans la grande industrie.
- **BENEFICES SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE** : Tout employé régulier aura droit lorsqu'il est mis-à-pied à des bénéfices supplémentaires de chômage à raison de \$18 par semaine pour autant de semaines qu'il a de service continu jusqu'à concurrence de 52 semaines.
- **INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI** : Tout employé mis-à-pied par suite de changements techniques aura droit lorsqu'il aura épuisé ses bénéfices supplémentaires de chômage à une indemnité égale à 4% des gains de sa dernière année de travail, multiplié par le nombre de ses années de service.

Construction navale

QUATRE syndicats, représentant quelque 4,500 travailleurs des chantiers maritimes de la province de Québec, soumettront d'ici peu à leurs employeurs respectifs les amendements qu'ils entendent apporter à leur convention collective de travail.

Ces syndicats, agissant de concert au sein de la branche "chantiers maritimes" de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN), viennent en effet de donner une dernière main à leur programme de négociations.

Il s'agit des quatre groupes suivants :

- L'Union nationale des employés de Canadian Vickers de Montréal, 700 employés;
- Le Syndicat des chantiers maritimes de Sorel, (Marine Industries), 1,600 employés;
- Le Syndicat catholique de Geo. T. Davie & Sons Ltd., de Lauzon, 500 employés;
- Le Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon (Davie Shipbuilding Limited), 1,000 employés.



S. Ted Payne

Les négociations débuteront sous peu dans les chantiers à Sorel, Lauzon et Montréal

Parmi les objectifs majeurs de ce programme de négociations, on retrouve des demandes destinées à répondre aux principaux problèmes des travailleurs de cette industrie au Québec :

● **une augmentation générale des salaires :** Les travailleurs du Québec viseront à atteindre les taux des salaires payés dans d'autres chantiers canadiens; ils demandent une augmentation qui porterait le salaire horaire du journalier après de \$2.09, celui de l'homme de métier à \$2.53 et celui du yraceus sur plan à \$2.90.

● **une plus grande protection de l'emploi :** Pour y parvenir, le projet de convention vise à assurer une meilleure réglementation de la pratique des "contrats à forfait" par une clause qui interdit une telle pratique pour toutes les tâches accomplies par les membres de l'unité de négociation; ce projet cherche aussi d'alléger le poids des mises-à-pied par l'octroi de "bénéfices supplémentaires de chômage".

● **une sécurité accrue contre les risques de maladie et d'accident :** On sait que ces risques dans les chantiers maritimes comptent parmi les plus élevés comparativement aux autres industries; le projet de convention comporte donc l'établissement d'un comité conjoint dont les recommandations devraient être mises en oeuvre par l'employeur.

● **une meilleure sécurité en cas de changements technologiques :** L'industrie de la construction maritime subit actuellement le coup de l'évolution des méthodes de construction dont les effets se font sentir sur le contenu des tâches; à cet effet les travailleurs proposent l'adoption d'une clause prévoyant l'adoption d'une description conjointe des tâches et la négociation des taux de salaires des tâches ajoutées ou modifiées.

● **une amélioration du régime d'assurance-santé et du plan de retraite :** On veut porter de trois à quatre cents l'heure le montant de la contribution patronale au plan d'assurance-groupe administrée par le syndicat; quant au fonds de pension il sera contributaire, employeur et employé y verse-

raient chacun 5% du montant du salaire (advenant l'établissement d'un plan fédéral ou provincial, la contribution de la compagnie ou du salarié serait prise à même ce montant).

Le projet comporte enfin plusieurs autres améliorations dont on trouvera le détail dans un autre article publié sur cette même page.

"Nous avons mis plusieurs mois à préparer ce projet de négociations, nous a dit M. S. Ted Payne, conseiller technique à la Fédération nationale de la métallurgie et président de la branche "chantiers maritimes" au sein de cet organisme. Ce travail a d'ailleurs comporté plusieurs éta-

Dans une première série d'assemblées, les travailleurs des quatre chantiers ont pu faire connaître les besoins et aspirations touchant le renouvellement de leur convention qui expirait le 31 décembre dernier.

Il appartenait par la suite au comité de la branche "chantiers maritimes" de coordonner toutes les demandes faites par les travailleurs.

Ce comité s'est réuni à plusieurs reprises depuis le mois d'août dernier.

Une deuxième série d'assemblées générales ont par la suite été tenues par les syndicats con-

par Jean Francoeur

cernés pour discuter à nouveau et adopter ce programme. La dernière en liste s'est tenue à Sorel, samedi, le 18 janvier dernier.

M. Payne, qui est aussi vice-président de la CSN et collaborateur régulier du journal LE TRAVAIL, a tenu à souligné l'étroite collaboration qui a existé entre les représentants des qua-

tre chantiers de la province de Québec et ceux des chantiers des provinces de l'Est du Canada.

Ces derniers, qui appartiennent à une union affiliée au CTC, avaient d'ailleurs délégué quelques observateurs au dernier congrès de la Fédération de la métallurgie, à Sorel, en juillet 1963. L'exécutif de la branche s'est de plus vivement intéressé à la situation générale de l'industrie de la construction maritime au Canada. On sait que cette industrie est en étroite dépendance de la politique gouvernementale.

Voilà pourquoi la Fédération de la métallurgie a vivement protesté en décembre dernier contre une mise à pied massive des travailleurs à la suite d'une décision du gouvernement central.

Un mémoire sera d'ailleurs adressé à ce même gouvernement exposant les vues des travailleurs des chantiers maritimes du Canada touchant l'avenir de cette industrie dans notre pays.

POUR le président de la branche "chantiers maritimes" au sein de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN), il ne fait pas de doute que seul le maintien d'une marine marchande battant pavillon canadien peut constituer une solution qui soit vraiment à la mesure des problèmes que rencontrent les travailleurs de l'industrie de la construction maritime dans notre pays.

"Cette industrie, nous a dit M. S. Ted Payne, est aussi soumise à l'étroite dépendance de la politique gouvernementale, donc aux fluctuations et autres avatars de cette politique".

L'emploi dans ce secteur est entièrement conditionné par deux sources principales :

- la construction de navires de guerre;
- le maintien d'une marine marchande canadienne.

"Il serait absurde, de dire M. Payne, de vouloir appuyer la prospérité de cette industrie sur les seuls contrats de guerre. Les guerres, fort heureusement, ne durent que ce que durent les guerres..."

"La stabilité de notre industrie de la construction maritime doit plutôt trouver son appui dans une demande soutenue de navires pour fins d'utilisation commerciale. Or, seule une marine marchande canadienne peut assurer le maintien d'une demande suffisante pour tenir à un niveau raisonnable l'emploi dans les chantiers actuellement en opération."

M. Payne est d'ailleurs convaincu que le maintien d'une flotte de marine marchande est indispensable dans un pays comme le nôtre dont la prospérité est en relation directe avec le niveau de notre commerce international.

"La nécessité d'une telle marine m'apparaît impérieuse, a dit M. Payne, à la fois pour assurer notre indépendance économique et politique, en même temps que pour maintenir dans nos chantiers un nombre suffisant de mains expertes au cas où les besoins de défense nationale seraient soudainement accrus par l'état des relations internationales."

A son avis, notre pays devrait pouvoir compter sur une flotte capable de transporter 40 à 50% des marchandises qui font l'objet de notre commerce extérieur.

Or, un tel objectif ne peut être réalisé sans une intervention énergique du gouvernement central.

L'expérience de tous les pays du monde témoigne d'ailleurs de l'importance d'une politique gouvernementale d'aide à la construction maritime sous diverses formes : primes, prêts, subventions, exemptions d'impôts, priorité pour l'amarrage et l'entreposage, et le reste.

Les demandes des travailleurs

VOICI quelques-unes des améliorations que les travailleurs des chantiers maritimes du Québec entendent apporter à leur convention collective :

● **SOUS-CONTRATS :** Toutes les tâches régies par la présente convention seront remplies par les travailleurs payés à l'heure et inclus dans l'unité de négociation; aucun travail ne sera exécuté sur les lieux de la compagnie par des travailleurs autres que ceux régis par cette convention.

● **PRIMES SPECIALES :** Pour tout travail de réparation ou de conversion, une prime horaire de quinze cents sera accordée en plus de la prime pour conditions spéciales applicables à telle ou telle tâche. (L'expérience établit, en effet, qu'un tel travail comporte des risques et des difficultés spéciales qui justifient un traitement additionnel.)

● **TEMPS SUPPLEMENTAIRE :** On note une tendance à réduire les heures supplémentaires, soit en exigeant temps double (au lieu de temps et demi) après deux heures de temps supplémentaire, soit en obligeant l'employeur à accorder un congé équivalent à tout travailleur qui aurait 12 heures et plus de temps supplémentaire dans la même semaine.

● **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES :** Si des tâches nouvelles sont ajoutées ou si des tâches anciennes sont modifiées, les taux de salaire seront négociés entre les parties. En cas de conflit, le différend sera soumis à l'arbitrage avec sentence rétroactive. Immédiatement après la signature de cette convention, les deux parties formeront un comité de trois représentants chacune pour effectuer une description conjointe de toutes les occupations.

● **FONDS DE PENSION :** Un plan sera élaboré entre les deux parties au cours des premiers six mois à compter de la signature de la convention. Ce plan sera contributaire, chaque partie s'engageant à verser 5% du salaire de tout employé qui y adhèrera. Le salarié aura, en tout temps, des droits acquis sur toute contribution de la compagnie. Si un plan gouvernemental entrerait en vigueur pendant la durée de la convention, la contribution des deux parties serait prise à même cette contribution de 5%. Le résidu des contributions servirait alors à augmenter la pension au-delà du plan gouvernemental.

● **PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES :** Un salarié qui dans les 12 mois qui précèdent sa mise à pied a travaillé au moins 800 heures, aura droit à des prestations supplémentaires de chômage pour un total de 26 semaines, s'il a moins de cinq ans d'ancienneté, et de 36 semaines, s'il a cinq ans d'ancienneté et plus.

SOREL

UN des centres syndicaux les plus actifs de la province est sans contredit celui de Sorel. Il suffit d'une courte visite dans l'édifice des syndicats nationaux, qui se transforme du matin jusqu'au soir en une ruche bourdonnante d'activités, pour se rendre compte de la place que tient le syndicalisme dans cette ville industrielle en plein essor. Un représentant du "Travail" a profité de la rencontre hebdomadaire des permanents syndicaux pour recueillir les informations publiées dans cette page. Selon le confrère Raymond Couture (notre photo ci-contre), représentant de la CSN à Sorel, ces réunions hebdomadaires, qui se tiennent tous les mardis, sont une excellente occasion d'échanger des expériences.



● Un comité de trois représentants syndicaux travaillent actuellement de concert avec trois représentants de la compagnie Beloil, de Sorel, pour mettre au point un système d'évaluation des emplois. Les travailleurs de cette usine sont membres du Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel (section Beloil). Sur notre photo, de gauche à droite: les confrères Jean Vandale, vice-président du syndicat, Lucien Demers, président du syndicat, et Paul-A. Gagnon, conseiller technique de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN). Les confrères Vandale et Demers sont membres du comité d'évaluation des tâches. Cette usine qui emploie environ 250 travailleurs se spécialise dans la fabrication de la machinerie lourde pour les moulins à papier.

● Les 900 travailleurs de la Quebec Iron & Titanium de Sorel ont participé, au cours de la semaine du 13 au 17 janvier dernier, à une série de séances d'étude sur l'interprétation de leur convention collective. Tous les départements à tour de rôle y ont passé, à raison de trois séances par jour, afin de permettre aux membres des trois équipes d'y prendre part. Les cours étaient donnés par les confrères Paul-A. Gagnon, de la Fédération de la Métallurgie, Lucien Kiopini, président du Conseil Central, et Raymond Couture, représentant de la CSN. On se rappelle que les membres de l'Union du fer et du titane de Sorel ont dû livrer une lutte longue de six mois, l'an dernier, pour s'assurer le respect de leur employeur. Les explications données au cours de ces séances portent notamment sur la clause des heures de travail.

L'évaluation des tâches à la compagnie Beloil

LES membres du comité d'évaluation des tâches de la compagnie Beloil comptent terminer leur travail d'ici le mois de mai prochain.

Selon le confrère Lucien Demers, président de la section Beloil du Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel, le résultat de ce travail devrait apporter à la majorité des 250 travailleurs de cette usine une augmentation de salaire dont la moyenne s'établirait à 12 cents l'heure environ. Le système, qu'on est en train de mettre au point, porte sur 88 tâches différentes, dont 80 environ sont déjà décrites.

Il s'agit d'un programme d'évaluation fait conjointement entre la compagnie et le syndicat, selon les termes de la convention collective actuellement en cours.

Le comité a pris un certain retard dans son travail à cause du fait que la compagnie a eu quelque peine à recruter des spécialistes pour la représenter sur ce comité.

La convention collective avec la Beloil expirera le 31 décembre de cette année. Le syndicat songe déjà aux amendements à apporter à cette convention. Il semble qu'un projet de plan de retraite sera à l'ordre du jour des prochaines négociations.

Les employés de bureau se forment en syndicat

● Les 75 employés de bureau de la compagnie Beloil se sont groupés en un syndicat qui forme une nouvelle section du Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel.

Des délais inexplicables ont cependant retardé l'émission du certificat de reconnaissance syndicale par la Commission de relations ouvrières.

En fait les membres du syndicat attendent depuis le mois de juillet dernier. Il doit y avoir bientôt audition devant la Commission pour étudier ce cas.

Pendant ce temps on s'est mis à l'oeuvre pour préparer un projet de convention collective.

Un gain du syndicat à Crucible Steel

● Les représentants de la section "Crucible Steel" du Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel ont rencontré, à la fin de janvier dernier, le négociateur en chef de la Crucible Steel of America, M. S. Galloway.

Ils en ont profité pour faire une revue de l'état actuel des relations patronales-ouvrières dans cette usine de Sorel.

Les représentants du syndicat annoncent aussi qu'un tribu-

nal d'arbitrage, présidé par le juge René Lippé, a donné gain de cause au confrère A. DeBlois, mécanicien de machine fixe, d'abord congédié, puis suspendu pour 10 semaines, pour avoir refusé d'exécuter un travail durant son heure de dîner.

M. DeBlois a été réinstallé dans sa fonction avec la compensation qui lui était due.

Un certain nombre d'autres griefs sont actuellement au stade de la conciliation.

La description et la classification des tâches dans cette usine sont terminées depuis peu. Ce travail a valu à la majorité des employés des augmentations appréciables de salaire.

L'exécutif du syndicat vient, pour sa part, d'établir les "lignes de promotion" dans le contexte de la convention actuellement en vigueur qui sont en continuité avec cette nouvelle classification.

Début des négociations à Sorel Steel (bureau)

● Les négociations pour le nouveau syndicat groupant les 30 employés de bureau de la Sorel Steel and Foundries ont débuté au début de janvier dernier.

Ce nouveau syndicat a été fondé à la suite d'une campagne-éclair d'organisation.

La CRO a déjà émis un certificat de reconnaissance en faveur du groupe, mais la compagnie depuis cette date s'est objectée à l'exclusion de quelques employés dans cette unité de négociations. Il y aura audition là-dessus devant la Commission.

Entre-temps l'atmosphère des négociations demeure assez bonne.

L'emploi reprend aux chantiers maritimes

● Le Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel, qui groupe près de 1,800 employés, a tenu une assemblée générale de ses membres, samedi, le 18 janvier.

Le principal article à l'ordre du jour portait sur le projet de convention collective.

Les négociations pour le renouvellement de cette convention doivent débuter au mois de février.

Après un vif recul au mois de décembre, l'emploi dans les chantiers maritimes a été rétabli au niveau qui prévalait avant la période des Fêtes, cela grâce à l'octroi de quelques contrats du gouvernement fédéral.

On se rappelle que les mises à pied de décembre dernier avaient soulevé un tollé de protestations et que les représentants de la Fédération nationale de la métallurgie (CSN) s'étaient adressés au gouvernement d'Ottawa pour exposer la situation de ce groupe de travailleurs.



Une réunion HISTORIQUE

entre les caisses populaires et les moniteurs de la CSN

par Jean Francoeur

LÉVIS. — “Une réunion historique et lourde de signification”, s’est écrié M. Irénée Bonnier, directeur du service d’éducation de la Fédération des unions régionales des caisses populaires, en souhaitant la bienvenue aux moniteurs de la cam-

pagne d’assainissement des finances familiales de la CSN.

C’est la première fois, a-t-il expliqué, que la CSN et les caisses se rencontrent comme groupes pour partager leurs expériences dans le domaine de l’éducation au budget familial.

Une trentaine de moniteurs de la CSN se sont réunis en effet pour des journées d’étude, au cours de la fin de semaine des 18 et 19 janvier dernier.

La première journée de cette

session s’est tenue à l’Institut Coopératif Desjardins, à Lévis. Le programme consistait en un dialogue entre les moniteurs de la CSN d’une part et les directeurs de l’éducation des Unions régionales des caisses populaires d’autre part. La plupart des centres de la province étaient représentés.

Dans son exposé, M. Irénée Bonnier a choisi d’aborder franchement le problème sans tenter de nier les frictions qui ont pu marquer ici et là les débuts de collaboration entre les services

de la CSN et ceux des caisses populaires.

“Il importe avant tout d’essayer de nous comprendre”, a-t-il dit, et pour y arriver il faut retrouver l’esprit qui doit nous animer les uns les autres.”

Des tensions en effet se sont vite créées dans diverses régions entre les moniteurs de la CSN et les dirigeants locaux des caisses populaires.

Les moniteurs de la CSN reprochaient aux dirigeants des caisses d’être trop conservateurs, de s’être endormis sur leurs lau-

riers, de s’être coupés des besoins des classes laborieuses. En somme, de n’avoir pas été fidèles à l’esprit du commandeur Desjardins, du fondateur de leur mouvement.

Du côté des caisses populaires, on accusait les moniteurs de la CSN de mener une action trop superficielle, de soulever beaucoup de vent, mais sans aller au fond des problèmes réels qui sont sous-jacents aux difficultés financières des familles.

Il est apparu cependant que cette première réunion aura servi les fins d’une meilleure compréhension mutuelle entre les deux groupes.

M. Irénée Bonnier pour sa part en a profité pour rappeler les progrès importants accomplis par les caisses populaires depuis le dernier congrès de Québec.

Les caisses populaires, à tous les échelons, sont en train de s’équiper pour être en mesure d’offrir à la communauté des services éducatifs adéquats.

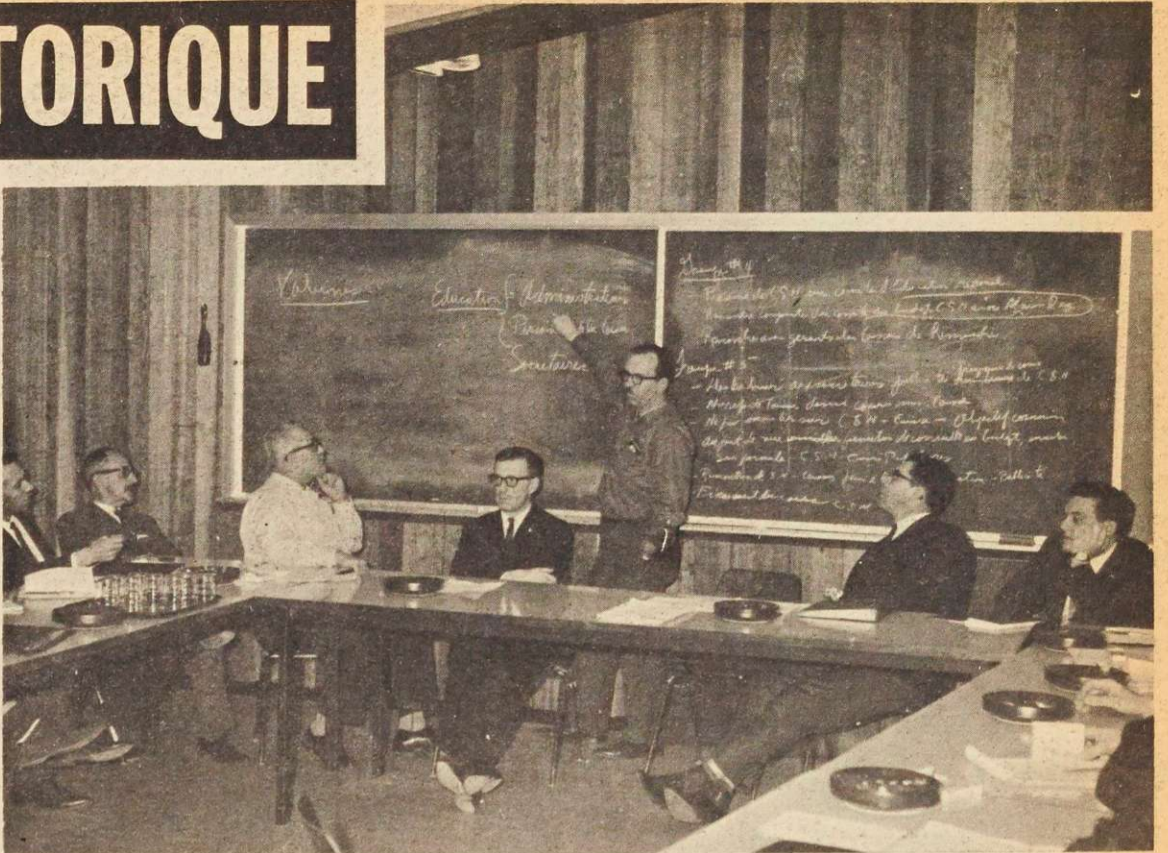
Au niveau de la Fédération elle-même, M. Bonnier mentionne que le service d’éducation exerce son activité sur trois plans: les administrateurs des caisses, le personnel et les sociétaires eux-mêmes. Diverses initiatives ont été prises jusqu’ici dans le domaine de l’information et de la publicité, la formation du personnel et la coordination des activités éducatives des unions régionales.

Il existe en effet au sein de la Fédération dix régions d’importance diverse qui se sont donné chacune un directeur de l’éducation. Les réunions périodiques se tiennent dans le but de tracer la programmation générale de ces services régionaux.

Il est de plus en plus question que les caisses locales se donnent des comités d’éducation dont le rôle sera non pas “de faire la publicité de la caisse”, a précisé M. Bonnier, “mais d’être la conscience de la caisse, c’est-à-dire de lui permettre de mieux saisir les besoins de la communauté et de suggérer les moyens à prendre pour que ses services répondent le plus adéquatement possible à ces besoins”.

Le directeur de l’éducation de la Fédération des caisses populaires a de plus annoncé la fondation prochaine d’un département de recherche sur la consommation. Ce département aura entre autres fonctions celle d’entraîner des conseillers en économie familiale.

“Les difficultés financières des familles, a-t-il expliqué, ne sont souvent que les symptômes d’un mal plus profond. Ces difficultés ne peuvent donc être abordées sous le seul angle du crédit; il importe aussi d’étudier les problèmes de base qui en sont à l’origine. Pour y parvenir les conseillers en économie familiale devront recevoir une formation de base assez large comme celle que reçoivent les travailleurs sociaux.”



Pour des milliers de familles...

...chaque dollar ne vaut plus que 60 cents!

LÉVIS — Prenant la parole devant le groupe des moniteurs de la CSN et les directeurs des services d’éducation des caisses populaires, M. André Laurin a déclaré qu’un des buts de la CSN en lançant sa campagne d’assainissement des finances familiales était de permettre aux travailleurs de tirer le meilleur profit de chaque dollar de leur chèque de paie.

Il arrive trop souvent, a-t-il expliqué, que les augmentations de salaires prévues dans leur convention collective sont réduites à néant parce que les travailleurs, faute d’information, succombent trop facilement aux tentations offertes par les pratiques commerciales; ces méthodes, poussées à un très haut degré de raffinement scientifique, réussissent merveilleusement à créer mille besoins artificiels.

Selon André Laurin, le pouvoir d’achat de chaque dollar détenu par les travailleurs est largement amputé par l’ensemble de ces pratiques. Tout calcul fait, on constate que ce dollar ne vaut plus que 60 cts, alors que grâce au système préconisé par la CSN, il est possible de lui redonner sa pleine valeur et même davantage.

La CSN vise donc à éclairer les familles sur les problèmes du budget familial. Le princi-

pal moyen mis en oeuvre est l’organisation d’une série de dix cours donnés par des moniteurs spécialement entraînés à cette fin. De telles équipes de moniteurs sont actuellement à l’oeuvre dans presque toutes les régions de la province.

Un autre but de la CSN, a poursuivi M. Laurin, c’est de tuer l’usure. Cette usure prend mille visages, plus hideux les uns que les autres, et son action dévastatrice est particulièrement grave chez les classes laborieuses.

A cette fin, il a fallu élever la voix afin d’attirer l’attention des corps publics.

M. Laurin a tenu à souligner deux développements importants dans le Québec. D’une part la Législature provinciale s’appête à adopter définitivement un projet de loi destiné à assurer une meilleure protection des citoyens contre les prêts usuraires. D’autre part, le procureur général, M. René Hamel, vient de communiquer à tous les greffiers de la province certaines directives touchant l’interprétation et l’application uniforme de la Loi des dépôts volontaires telle qu’amendée en 1958.

Abordant le problème de la collaboration entre les moniteurs de la CSN et les dirigeants des caisses populaires, M. Laurin s’est déclaré d’avis que l’action de la CSN en est une de “déblayage” et de “sensibilisation”. Il appartient ensuite aux caisses d’exercer une action en profondeur de plus longue haleine.

“Au début de notre campagne, a-t-il rappelé, nous avons eu l’impression, en nous tournant vers les caisses populaires, de nous heurter, dans certaines



Irénée Bonnier et André Laurin

régions, à un véritable mur de béton.

“Mais ce mur, s’est-il empressé d’ajouter, commence à tomber dans la plupart des endroits.”

M. Laurin a voulu souligner en particulier l’étroite collaboration qui existe entre le groupe de la CSN et les dirigeants des caisses dans la région de Hull-Ottawa.

Dans cette région, les caisses populaires ont accepté de souscrire largement à la campagne de souscription lancée pour assurer le financement des cours de la CSN. De plus les caisses ont accepté 100% des prêts personnels recommandés par la CSN dans le

but de “dépanner” des familles désireuses d’assainir, avec le concours d’un moniteur, leur mode d’administration.

M. Laurin a souhaité qu’une telle collaboration puisse se développer à l’échelle de toute la province.

Une des principales conclusions de cette rencontre porte d’ailleurs sur l’importance de multiplier les points de contacts entre l’action de la CSN et celle des caisses populaires.

Les moniteurs de la CSN et les directeurs de l’éducation des caisses populaires ont aussi manifesté le désir de participer plus souvent à de telles réunions conjointes.

Pour jouer pleinement son rôle...

Le syndicalisme canadien doit briser ses liens avec les centrales américaines

«JE crois que le syndicalisme nord-américain a failli à sa mission en n'éveillant pas suffisamment l'attention des gouvernants et du public sur les dangers de l'absence d'une politique économique qui soit à la fois démocratique et cohérente», a déclaré M. Jean Marchand, président général de la CSN, dans une importante conférence prononcée devant les membres du "Montreal Junior Board of Commerce".

Cette remarque, a-t-il ajouté, vaut aussi bien pour les forces dominantes du syndicalisme au Canada dans la mesure où leur action demeure sous l'étroite dépendance des grandes centrales américaines.

Tant que l'économie américaine a été en pleine expansion, a expliqué M. Marchand, cette technique du partage du gâteau entre le patronat et les salariés n'a pas posé de graves problèmes... Mais dès qu'apparaissent des signes de faiblesses dans une économie dominée par la libre entreprise privée, surgissent les inconvénients d'un tel régime de rapport entre les entreprises et leurs employés.

Le président de la CSN a déploré notamment que les deux parties en présence n'aient pas réussi à créer des organismes permanents qui leur auraient permis d'étudier, sur une base continue et sous l'éclairage du bien commun, les grands problèmes économiques de la nation.

Etant donné l'état de dépendance économique du Canada vis-à-vis son voisin du Sud, il arrive que les dirigeants industriels, aussi bien que syndicaux, des Etats-Unis transplantent en terre canadienne des conceptions qui prévalent outre-quarante-cinquième.

Le syndicalisme américain, a dit M. Marchand, a bâti ses structures en vue de la seule négociation collective à l'échelle de l'entreprise et pour des fins exclusives de revendications.

Il est donc normal, dans cette optique que les "unions" aient pris une importance et une force qui dépassent celles de la centrale syndicale.

La FAT-COI de même que le Congrès du Travail du Canada, a-t-il souligné, sont des organismes moins riches, moins bien équipés et ayant moins d'autorité que la plupart de leurs "unions" affiliées.

De plus le rôle principalement revendicatif du mouvement syndical nord-américain n'a pas nécessité l'engagement d'un personnel technique qui lui permettrait d'assumer sa pleine responsabilité sur le plan économique et d'y apporter une contribution valable.

La même situation se retrouve d'ailleurs du côté patronal.

Le patronat en effet ne possède pas non plus de structures professionnelles qui permettraient un dialogue avec la partie syndicale. Aucune association patronale actuellement existante ne dispose

d'un mandat suffisamment large pour établir des politiques à l'échelle de la nation.

En somme, au Canada, les organismes, tant patronaux que syndicaux, ne se sont pas encore donné des structures qui leur permettraient de discuter entre eux de politiques générales susceptibles d'enrichir ou de pondérer l'action de l'Etat.

M. Marchand souligne ici que ses remarques s'appliquent exclusivement à l'aspect économique de nos problèmes, puisque au point de vue de la législation sociale, notre mouvement syndical s'est passablement bien acquitté de ses obligations.

Nous en sommes rendus au point où le syndicalisme doit assumer la pleine mesure de ses responsabilités économiques, a poursuivi M. Marchand, mais non pas à n'importe quelles conditions.

Il serait ridicule, s'est-il empressé d'ajouter, que les syndicats agissent seuls, si les gouvernants et les employeurs ne sont pas prêts à adopter la même attitude positive.

Il ne s'agit pas ici de se contenter de freiner les augmentations de salaires ou les mouvements revendicatifs de la classe ouvrière. Une telle action ne serait justifiée que si tous les agents de la vie économique acceptaient, pour des raisons de bien commun, de faire les mêmes sacrifices que les travailleurs.

Pour que le mouvement ouvrier canadien puisse apporter sa contribution — qui peut être considérable — à la solution des grands problèmes économiques de notre pays, M. Marchand a exprimé l'avis que le syndicalisme devra se transformer. Il devra repenser ses structures, ses cadres et même son orientation générale.

LE SYNDICALISME CANADIEN DEVRA NOTAMMENT :

● **OBTENIR son indépendance non seulement juridique vis-à-vis les syndicats américains, mais aussi son indépendance financière, administrative et structurelle. A cette condition seulement il pourra refaire ses cadres selon les exigences de la réalité canadienne;**

● **JOUER un rôle constructif dans le domaine de la planification**



économique, puisque nous souhaitons que notre pays s'engage dans cette voie. Pour cela le syndicalisme canadien devra prendre à son service tous les techniciens nécessaires à la réalisation de cet objectif;

● **ACCROITRE l'autorité de la centrale syndicale afin qu'elle soit en mesure d'assumer un dialogue valable avec les grandes associations patronales et les gouvernements. (M. Marchand souligne ici que la CSN peut très bien servir de modèle dans cette transformation);**

● **ABANDONNER les conceptions étroites du simple syndicalisme d'affaires, à l'américaine (business unionism). Le syndicalisme doit défendre le travailleur non seulement en tant que salarié mais en tant que citoyen et personne humaine.**

A ces conditions seulement, le syndicalisme au Canada pourra conserver la confiance de ses membres et l'estime de la population.

C'est ainsi qu'il sera en mesure de participer à l'avènement d'une véritable démocratie économique caractérisée par l'efficacité, la liberté et la responsabilité publique des agents de la production.

Si une telle hypothèse se réalisait un jour, a conclu M. Marchand, cela signifierait que nous avons atteint un degré de maturité qui nous permettrait d'entretenir les plus grands espoirs sur notre avenir.

Le rapport Bouchard : une opération de salissage ?

Par Jean Marchand

CEUX qui prétendent que la langue française n'est pas rentable en Amérique du Nord sont de grands naïfs! La preuve du contraire vient d'être clairement établie par le rapport d'enquête signé par le professeur Maurice Bouchard de l'université de Montréal. On y voit qu'avec de la débrouillardise, des bons principes et le sens des traditions, on peut faire des miracles.

Non, le rapport Bouchard n'est pas une opération de salissage, mais la mise à jour d'un système d'exploitation du public qui nous fait honte. C'est d'autant plus scandalisant que le tout s'est déroulé dans un milieu qui a besoin d'être à l'abri de tout soupçon et que la population a toujours considéré comme étant le symbole du désintéressement.

Je ne vois pas comment on peut tenter de défendre un système qui accepte que les auteurs de manuels et les maisons d'édition aient voix au chapitre dans l'élaboration des programmes et dans le choix des livres de classe à proposer au Comité catholique du Conseil de l'Instruction publique.

Si c'est normal, je ne vois pas pourquoi le gouvernement n'inviterait pas les entrepreneurs à décider de l'octroi des contrats de travaux publics.

Que dire maintenant de l'abus qui provient du fait que le marché du livre scolaire est captif et de caractère monopolistique. En effet, lorsque le Comité catholique du Conseil de l'Instruction publique approuve un manuel, ce manuel a un marché assuré.

Quand, en plus de ces conditions privilégiées, il y a des ententes entre les

maisons d'édition pour se partager le gâteau et que le tout est consolidé par un réseau de petits amis placés aux postes stratégiques qui facilitent l'opération, il n'y a aucun doute que nous faisons face à une des plus parfaites coalitions. D'ailleurs, je suis convaincu que si les transactions dénoncées tombaient sous la Loi fédérale contre les coalitions, ils donneraient ouverture non seulement à une enquête mais aussi à des procédures judiciaires. Il n'y a pas une entreprise commerciale ou industrielle qui puisse légalement faire au Canada ce qui nous a été révélé par le rapport Bouchard.

Comme pour l'enquête Salvat, l'enquête Bouchard ne nous livre que le dessus du panier. Il faudrait ajouter plusieurs millions aux redevances abusives qui sont mentionnées pour que le compte y soit. L'enquêteur a limité son investigation aux cas se rattachant aux "conflits d'intérêts". N'eût été cette restriction, plusieurs des montants révélés se gonfleraient considérablement. On constaterait sans doute que ce n'est pas dans le gaz naturel que se sont faites les meilleures affaires ces dernières années!

La responsabilité des personnes impliquées par le rapport Bouchard me paraît bien inégale. Pour certains il ne s'agit, apparemment, que d'imprudences ou d'inconscience. Neuf ou dix mille dollars sur une période d'une dizaine d'années ne constituent pas en soi un scandale. Que l'incompatibilité des mandats ne les ait pas frappés davantage est beaucoup plus inquiétant.

Pour d'autres, ce fut l'enrichissement

facile et rapide. Que dans la province de Québec où un très bon auteur ne retire que quelques milliers de dollars pour un livre de qualité, il est difficilement explicable que des auteurs de manuels et leur maison d'édition, connaissent des succès financiers de l'ordre de ceux qui sont rapportés. Et souvent pour des manuels copiés ou à peine transposés!

Il n'est pas surprenant que les bénéficiaires de ce système se soient opposés à la gratuité scolaire et à la réforme administrative de notre enseignement. Leurs principes étaient solidement appuyés sur leurs intérêts!

La création d'un ministère de l'éducation et le contrôle de l'Etat n'amèneront pas nécessairement et automatiquement la fin de tous les abus. Mais le processus démocratique permettra un meilleur dépistage et rendra plus prudents ceux à qui les présentes structures donnaient une sécurité trop grande.

Je dois avouer que si, à la CSN, nous avions connu plus tôt le rapport Bouchard, nous aurions insisté davantage sur la démocratisation du ministère de l'éducation et sur l'autorité du ministre et du sous-ministre. Comme l'ensemble de la population, nous avons compris que certains alignements de force rendaient impossible toute intervention efficace. Nous avons donc accepté l'étape proposée sans récriminer mais sans enthousiasme.

Le rapport Bouchard ne nous laisse qu'une consolation. C'est celle de savoir qu'il existe encore des hommes comme lui qui peuvent braver leur milieu pour permettre à la vérité d'éclater.

Où va le mouvement ouvrier?

par Pierre Vadeboncoeur

Le nombre des permanents est-il suffisant ?

● **RESUME DE L'ARTICLE PRECEDANT.** — Il y a vingt ans ou plus les syndicats ouvriers ne possédaient qu'une organisation sommaire, peu de permanents, peu ou point d'avocats ou d'autres spécialistes. Leur besoin consistait à négocier des conventions collectives peu élaborées et protégeant imparfaitement l'ouvrier sur un petit nombre de points particulièrement essentiels. Les choses ont bien changé. Les conventions sont de plus en plus compliquées, de plus en plus complètes, et la protection du travailleur requiert de nos jours de multiples services. Le nombre des permanents s'est donc multiplié beaucoup plus que le nombre de membres. Pourtant, dans l'ensemble du mouvement ouvrier, il demeure très insuffisant et le deviendra davantage d'ici quelques années.

POUR comprendre ce qui s'est passé, il faut quelques exemples.

Prenons l'organisation. Autrefois les ouvriers s'organisaient en syndicats très souvent de leur propre initiative ou grâce à l'intervention d'ouvriers d'usine bénéficiant chez eux d'un syndicat et désirant communiquer le même avantage à d'autres ouvriers travaillant dans une autre usine; ces autres étaient quelquefois des parents ou des amis. Parfois au contraire, l'élan était donné par un des rares permanents syndicaux, lequel faisait aussi une partie du travail de contacts que suppose l'organisation syndicale.

Une fois organisé, le syndicat n'avait pas à attendre: il entrait tout de suite en action. Une délégation rencontrait l'employeur, exigeait sur-le-champ un certain nombre de concessions. L'employeur ou bien parlementait, ou bien essayait de régner par la

terreur. Dans le premier cas, on arrivait quelquefois à régler le litige, et tout rentrait dans l'ordre, parfois sans même consigner l'accord dans un écrit. Dans l'autre, on échangeait des menaces, on se mettait en grève, sans autre forme de procès. La grève réussissait ou échouait, et dans le cas de réussite, on écrivait rapidement les termes de l'entente. Si dans le cours d'une convention, un grief s'élevait, on le réglait par un walk-out ou des menaces.

Aujourd'hui, un travail de spécialiste

L'organisation d'un syndicat et son action relèvent aujourd'hui d'un grand nombre de formalités légales. Les cartes d'adhésion doivent contenir certains éléments; il faut, d'après la loi, payer un droit d'entrée et une cotisation; il faut réunir les tra-



vailleurs selon certaines formalités; il faut veiller à ce que la constitution du syndicat soit légale; certaines pratiques d'organisation sont interdites; il faut demander à la Commission de relations ouvrières un certificat de reconnaissance syndicale, suivant d'autres formalités; le droit de grève est suspendu par la loi pour une certaine période, etc. Pour ces raisons, et pour d'autres, il est donc important que l'organisation se fasse sous la surveillance et avec l'intervention d'organiseurs syndicaux expérimentés et possédant une certaine connaissance des lois. Il faut donc que les organisateurs soient pour une bonne partie d'entre eux des permanents, autrement dit des spécialistes.

Il faut remplir les formalités susdites. Ce n'est pas tout. Une fois organisé, le syndicat ne peut guère entrer tout de suite en action. Il doit attendre l'obtention

d'un certificat de reconnaissance syndicale. Cela entraîne de longs délais, dont l'employeur profite souvent pour saper le syndicat, faire de l'intimidation, congédier des gens, susciter une association de compagnie, recourir abusivement aux tribunaux, faire traîner les choses, décourager l'employé, etc. Les organisateurs doivent donc suivre ce syndicat, réparer les dommages, soutenir le moral des travailleurs, faire des démarches, en somme poursuivre la lutte. Ce travail continue donc de les accaparer, ce qui suppose un nombre d'organiseurs permanents suffisant pour voir aux organisations qui commencent, d'une part, et soutenir les syndicats déjà organisés, d'autre part.

La reconnaissance syndicale

Les procédures devant la Commission, essentielles pour obtenir un certificat de reconnaissance,

doivent être faites par des gens qui s'y connaissent, et ce sont généralement des personnes possédant une formation juridique. Ces procédures sont longues et compliquées. L'employeur, ou le syndicat rival, ou les deux, font ce qu'ils peuvent pour faire avorter l'entreprise: il est donc nécessaire que les représentants du syndicat requérant soient expérimentés, ce qui revient à dire qu'ils doivent être ou bien permanents syndicaux, ou bien avocats de l'extérieur dont le mouvement retienne les services.

Autres recours juridiques

S'il se produit des congédiements en période d'organisation, il faut exercer les recours que la loi a mis à notre disposition il y a quelques années; autant de moyens technique-ment compliqués et qui exigent les services de spécialistes compétents. Il est rare qu'une grève éclate dans ces circonstances: intimidés, les ouvriers sont alors quelquefois mal placés psychologiquement pour déclarer la grève. On préfère donc, exercer les recours en question.

A des problèmes compliqués, des solutions compliquées

On voit donc que les problèmes posés par l'organisation syndicale à l'heure actuelle sont beaucoup plus complexes qu'il y a un quart de siècle.

Le seul exemple de l'organisation, d'ailleurs très résumé, montre pourtant assez bien de quelle manière le mouvement ouvrier, à partir de l'organisation très simple qu'il possédait au début, a dû s'outiller en personnel compétent et spécialisé.

Nous verrons, dans un prochain article, comment il a fallu faire de même pour d'autres domaines de son activité. Nous essayerons aussi, plus tard, de préciser en quoi le nombre de permanents est encore très insuffisant, non seulement pour les tâches nouvelles auxquelles les unions ouvrières ont à faire face, mais aussi pour les besoins qu'elles exécutent depuis que le mouvement existe. Nous chercherons ensuite à répondre à des questions comme celle-ci: la syndicalisation des salariés pourrait-elle être accélérée si le mouvement se donnait encore plus d'outils qu'il n'en possède présentement? Il vaut la peine de s'interroger sur toutes ces questions si nous voulons que le syndicalisme devienne une force irrésistible dans la société.



Le prés. Johnson déclare la guerre à la pauvreté !

CHAQUE année, le président des Etats-Unis prononce au début de janvier un discours qu'il est convenu d'appeler le Message sur l'état de l'Union.

C'est en fait une espèce de discours du Trône où le chef du gouvernement américain annonce les principales mesures qu'il voudrait voir adopter par les élus du peuple au cours de l'année et c'est en même temps l'occasion de faire le point sur la situation générale du pays.

On attend toujours avec hâte ce grand discours puisque c'est la seule fois au cours de l'année que le président s'adresse directement aux députés et sénateurs.

Cette année pourtant, le discours prenait un sens particulier parce que l'on avait hâte de voir comment se comporterait celui qui a dû remplacer si rapidement le président assassiné, quelle orientation il donnerait à toute la politique américaine, mais ce discours prend aussi un sens particulier parce qu'il marque le début véritable d'une campagne électorale qui va s'étendre sur presque toute l'année pour culminer au mois de novembre dans l'élection d'un nouveau président.

On sait que déjà de gros adversaires ont engagé la bataille, par exemple Rockefeller de l'Etat de New-York ou bien le bouillant sénateur Goldwater.

Il faut donc dire ici que le président Johnson a particulière-

ment réussi sa démonstration et que ses trente-deux années d'expérience à Washington en ont fait un homme capable de lutter très sérieusement ou, pour reprendre l'expression d'un commentateur américain, un artiste de la politique, habile, maître de ses moyens et capable de gagner un public.

Pourtant sa plus forte arme aura peut-être été la surprise. Le président Johnson a sans doute

par Guy Bourassa

fait un courageux plaidoyer sur la question des droits civils et l'égalité raciale puis sur les mesures de sécurité sociale. Cela, tout le monde l'attendait. Mais c'est un autre thème qu'il a choisi pour donner sa marque à ce discours.

La guerre à la pauvreté. L'expression a déjà eu un effet retentissant et la publication d'un vaste rapport économique deux semaines plus tard dans le même sens allait accentuer ce succès. Que signifie donc précisément cette expression dans la bouche de Monsieur Johnson et qu'y a-t-il derrière cette politique?

Le président a dégagé quelques grands points que l'on peut résumer assez rapidement. En effet, certains paraissent ma-

jeurs, ainsi la création d'une commission sur l'automation et la révision de la politique d'assurance-chômage, puis l'élargissement des avantages du salaire minimum à plus de deux millions de travailleurs, enfin l'abaissement des taxes de 11 milliards pour favoriser la création de nouveaux emplois. On sent bien là la crainte causée par un chômage qui dépasse les 5 p.c. de la population active. C'est une plaie qui continue à faire mal.

C'est un peu pour cette raison aussi que le président a proposé un contrôle sévère des prix et des salaires, pour éviter que la situation ne se détériore encore davantage. Pourtant on ne peut s'empêcher de rester perplexe devant les remèdes proposés. Pour surveiller les salaires et les prix, le gouvernement dispose de bien peu de moyens. Dans ce domaine, souligner ses bonnes intentions est rarement suffisant. De plus, il semble bien que le problème du chômage ait atteint un point tel que pas plus la création d'un comité qu'une meilleure assurance-chômage ne pourront le régler pour de bon.

Ces remarques et réserves ne veulent que donner leur véritable perspective à une opération qui se veut très vaste. Je pense que le président a été finalement plus heureux, et plus direct aussi, lorsqu'il s'est attaqué au problème des dix millions de familles

américaines qui n'ont pas le revenu de base suffisant pour organiser une existence normale. Cela est aussi une blessure profonde pour l'opulente société américaine. D'autant plus si l'on tient compte que la très forte majorité de ces personnes sont des Noirs.

Le président a donc demandé que l'on améliore les conditions de vie de ces familles en rendant plus efficaces le programme de lutte contre les taudis et le plan de redéveloppement, en augmentant la distribution de nourriture à ceux qui en ont besoin, en créant un Corps qui aura pour but d'aider les handicapés, en suivant de plus près l'effort fait dans les régions sous-développées. Toutes ces mesures juxtaposées devraient apporter un mieux réel à ce cinquième de la population américaine.

Ce qui me semble le plus important dans tout ceci c'est la reconnaissance par M. Johnson que la nation la plus riche du globe connaît de très graves problèmes et que l'égalité fondamentale, celle de pouvoir vivre honnêtement, est encore loin d'exister. Le président a affirmé sa confiance que le peuple le plus riche du monde ne pouvait pas perdre cette guerre contre la misère.

Il est évident que nous Canadiens devons suivre de très près la manière dont se déroulera le combat.

par Myrto Gauthier

la femme

une travailleuse à part entière

UN des sujets inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail prévue pour 1964 sera : "Le travail des femmes dans un monde en évolution".

En prévision de cet événement, la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) tenait récemment à Mariakerke (Belgique) sa deuxième conférence internationale sur les problèmes des travailleu-

Il est bien évident que l'économie moderne fait de plus en plus appel à la femme pour l'exercice de certaines tâches. Sa position sociale au travail, cependant, n'a pas progressé dans la même mesure que celle de l'homme. Jusqu'à présent, les problèmes professionnels spécifiquement féminins ont été abordés à partir de normes masculines, d'où un grand nombre de difficultés.

La femme devient de plus en plus consciente du caractère absurde de cette situation et tente de conquérir dans la vie en société la place qui lui revient légitimement et équitablement. Le mouvement syndical ne peut rester indifférent aux aspirations d'un groupe important de travailleurs. Aussi, tout laisse prévoir une nouvelle phase dans l'histoire des relations sociales : la lutte pour la reconnaissance réelle de la femme comme travailleuse à part entière.

Formation professionnelle

L'origine de la "pénalisation" de la femme réside surtout dans une formation professionnelle déficiente. C'est une chose acquise que l'enseignement de base et la formation professionnelle pour femmes et jeunes filles, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en voie de développement, ne sont pas adaptés aux besoins croissants de l'évolution technique. C'est la raison pour laquelle l'enseignement post-scolaire et

ses. Le thème des discussions : Comment et par quels moyens devra être menée la lutte pour la reconnaissance réelle de la femme comme travailleuse à part entière ?

Seule déléguée nord-américaine à la Conférence, Mlle Georgette Lachaine, vice-présidente de la CSN et présidente du Comité féminin, nous a rapporté les grandes lignes des travaux qui s'y sont accomplis.

le perfectionnement professionnel doivent être pratiqués sur une plus grande échelle.

Les déléguées d'Afrique et d'Amérique latine ont souligné, en outre, que l'émancipation et la promotion de la femme contribueront d'une manière décisive à l'épanouissement de l'homme lui-même et de toute la vie sociale dans les jeunes pays.

Travail à temps partiel

De façon à peu près unanime, les déléguées ont été d'avis que le système du travail à temps partiel contribuerait à accentuer la dévalorisation des salaires féminins, augmentant encore l'écart déjà existant entre les salaires masculins et féminins.

Le travail à temps partiel risque également de créer une catégorie à part de travailleuses, répandant encore davantage l'opinion que le travail féminin n'est qu'un travail d'appoint. De plus, il est avéré que le travail à temps partiel est principalement pratiqué dans les types d'emplois les moins qualifiés et qu'il a certaines conséquences sur les débouchés ouverts.

Travail de nuit

Dans certains cercles et organisations internationales, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est considérée comme une mesure discriminatoire. La



Georgette Lachaine

Conférence de la CISC a tenu à faire connaître sa position sur ce point.

Le travail de nuit est une nécessité regrettable et ne constitue pas un conditionnement normal du travail. Cette vérité trouve son expression dans les barèmes de salaires majorés pour le travail de nuit.

La levée de cette interdiction ne signifierait pas pour les femmes une liberté d'accès au travail de nuit, mais amorcerait certainement une "obligation" générale à pratiquer ce système que nous n'admettons pas.

Par conséquent, la Conférence déclare que l'interdiction du travail de nuit pour la femme ne constitue pas une discrimination envers elle, mais représente, au contraire, le maintien des conditions normales de travail.

Egalité de salaire

Il a été constaté que, dans de nombreux pays, il se manifeste une tendance à maintenir le marché du travail dans une position concurrentielle entre travailleurs masculins et féminins, et à se soustraire ainsi aux obligations contenues dans la Convention adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1951. Aussi, le Bureau international du travail est-il invité à exiger l'application de cette convention par tous les pays membres qui l'ont ratifiée et à ne prendre aucune mesure susceptible d'entraver cette application.

Des critiques

La Conférence a critiqué le retard apporté à la mise en place d'une commission tripartite au BIT pour le travail des femmes. Nous verrons, dans les résolutions ci-contre, qu'on insiste auprès du BIT afin qu'il engage les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs à envoyer une nombreuse délégation féminine à la Conférence de 1964.

Préparation d'un manifeste mondial

La CISC a une conception particulière de l'émancipation de la travailleuse, basée sur le désir d'assurer à la femme une place valable dans la vie économique, le souci de promouvoir le plein épanouissement de ses aptitudes, la volonté de sauvegarder une saine notion de la famille et la conscience qu'égalité et uniformité sont deux choses bien distinctes.

L'apport que la CISC entend fournir à la réalisation de ces différents points a été évoqué dans un projet de programme-manifeste qui a fait l'objet d'une discussion fort mouvementée. Certains amendements devront sans doute être apportés à ce premier projet, et le texte final sera définitivement approuvé par le Conseil mondial des travailleuses de la CISC qui se réunira en juin 1964.

Les 8 résolutions de Mariakerke

1 LE DROIT AU TRAVAIL ET LES POSSIBILITES DE PROMOTION POUR LES FEMMES. Que la femme soit considérée comme travailleuse à part entière ; que soient créés des possibilités de formation et de réadaptation professionnelle, technique et scientifique égales pour hommes et pour femmes ; que soient étudiés à fond les moyens de résoudre les difficultés que rencontrent les femmes en général, et les femmes mariées en particulier, dans l'exercice de leur activité professionnelle.

2 EGALITE DE REMUNERATION. Que la convention No 100 soit ratifiée et appliquée à toutes les travailleuses ; que le BIT attache une importance particulière à l'application de la convention dans les pays en voie de développement ; que les organisations syndicales accentuent leurs efforts afin d'arriver à une égalité de rémunération pour les travailleurs et les travailleuses dans tous les secteurs.

3 LES CONDITIONS DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE. Que le gouvernement, les employeurs et toutes les autres instances nationales et internationales intéressées soient invités à prendre les mesures nécessaires pour "valoriser" toutes les valeurs humaines au travail par un conditionnement adéquat ; qu'ils fassent disparaître les mesures de "protection par catégorie" ; que les travailleurs féminins majeurs soient classés avec les adultes et non avec les adolescents.

4 INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT. Que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes ne constitue nullement une discrimination envers la femme mais représente au contraire le maintien des conditions normales du travail.

5 L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. La Conférence remercie le BIT de l'attention qu'il consacre aux problèmes professionnels des travailleurs féminins ; demande l'instauration urgente d'une commission tripartite permanente pour les problèmes des travailleuses ; que le BIT encourage les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à déléguer de nombreux représentants féminins à la prochaine Conférence internationale du travail.

6 TRAVAIL A TEMPS PARTIEL. Considérant que l'intensité dans l'obligation de travailler est bien différente selon qu'il s'agit d'un salaire gagné par absolue nécessité ou par un besoin d'ordre secondaire, que soit respecté le désir des travailleuses ayant besoin de travailler à temps plein.

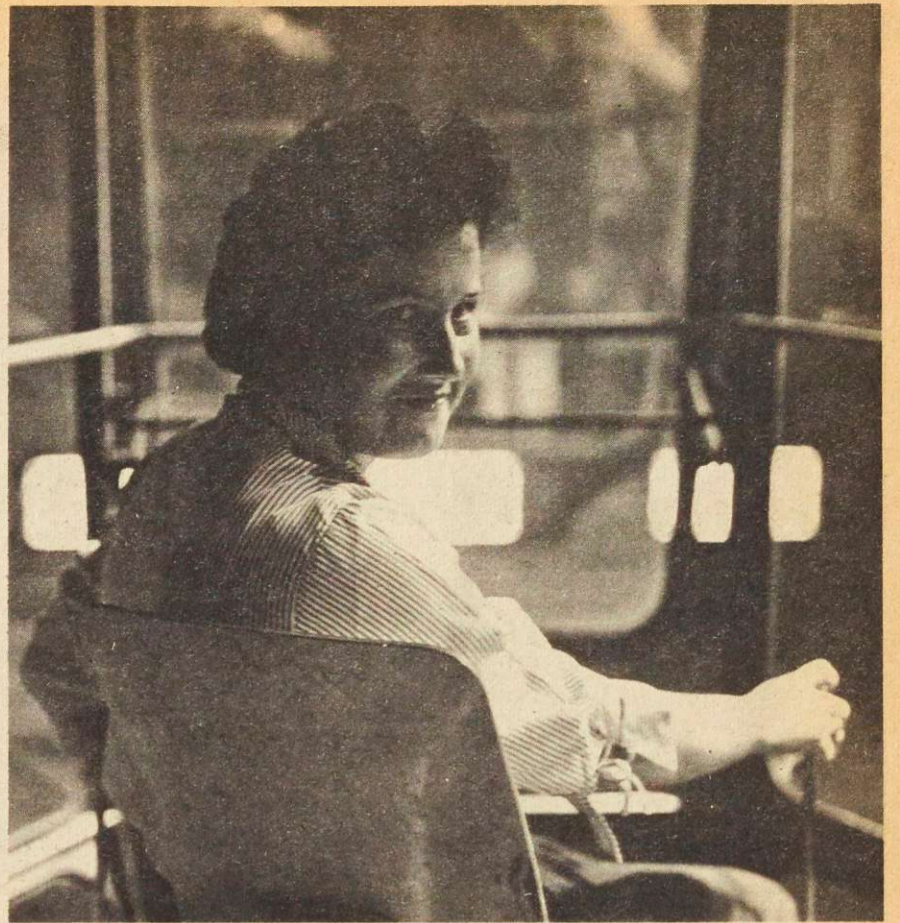
7 FORMATION PROFESSIONNELLE. Que soit établi un rapport entre les prévisions de la main-d'oeuvre et l'orientation de l'enseignement professionnel ; que les institutions nationales et internationales se préoccupent particulièrement dans les pays en voie de développement de la formation professionnelle des femmes.

8 RESOLUTION INTERNE. Que les organisations affiliées à la CISC encouragent les participantes à la présente conférence à prendre en charge les responsabilités des problèmes des travailleuses ; que soit créé en leur sein un bureau de documentation ; que soit organisée une campagne d'information susceptible de mettre les travailleuses au courant des conventions internationales notifiées et des mesures à envisager pour faire les pressions nécessaires.

Par Evelyn Gagnon

En Suède

Plusieurs mesures sociales allègent le fardeau de la femme au travail



DEPUIS plus de trente ans, la Suède a un gouvernement social démocrate. Un gouvernement qui a fait peu de nationalisations, qui règlemente peu l'activité de l'entreprise privée, mais qui s'est donné comme philosophie et comme tâche de bâtir une société égalitaire, où il y aurait le moins possible de catégories sociales et d'individus défavorisés par rapport à leurs concitoyens.

Une "catégorie" qui a beaucoup bénéficié de cette mentalité, ce sont les femmes, et plus spécialement les mères de famille. Ces dernières, quel que soit le pays ou la philosophie sociale des gouvernements, ont inévitablement des tâches lourdes à assumer: maternité, soin et éducation des enfants, entretien du foyer. Ces tâches ont souvent un côté ingrat et très astreignant qui peut empêcher la femme de prendre part au même titre que l'homme à l'activité sociale, politique, et culturelle du milieu.

Un tiers de la main-d'oeuvre

En Suède, les syndicats, aussi bien que le gouvernement national et les municipalités, ont prévu un grand nombre de mesures qui allègent la tâche de la femme et lui donnent la possibilité de prendre part à la vie collective.

Les femmes représentent une proportion croissante (plus d'un tiers en 1960) de la main-d'oeuvre du pays. A l'heure actuelle, le principe "à travail égal, salaire égal" n'est pas encore intégralement appliqué, mais en vertu d'une entente entre la confédération nationale des syndicats et la confédération des employeurs, toutes les différences entre les salaires des femmes et des hommes seront éliminées à la fin de 1965.

Il faut dire que la parité des salaires est depuis 1946 l'un des principaux objectifs du mouvement syndical. Du côté gouvernemental, dès 1947, une commission royale d'enquête recommandait d'instaurer la parité des salaires dans tous les services relevant de l'Etat, recommandation qui a pris force de loi en 1953.

Même avec la parité des salaires, toutefois, les femmes restent souvent défavorisées. Si elles touchent le même salaire qu'un homme qui ferait le même travail qu'elles, dans un très grand nombre de cas, l'insuffisance de leur formation professionnelle fait qu'elles se dirigent en plus grand nombre vers les métiers peu rémunérateurs.

Pas de discrimination

Les Suédois n'oublient pas cette forme de discrimination professionnelle qui peut s'exercer contre les femmes. Le mouvement syndical s'intéresse de très près au problème de la formation de la main-d'oeuvre féminine. C'est du moins ce que nous a dit, au cours de notre séjour en Suède, une femme qui travaille comme économiste pour la confédération des syndicats. De même, le programme de rééducation professionnelle mis sur pied par le gouvernement suédois est ouvert aux femmes, particulièrement aux femmes mariées dont les enfants ont atteint l'âge scolaire et davantage, et qui ont besoin d'un supplément de formation pour retourner au travail.

D'ailleurs l'emploi des femmes mariées, quel que soit l'âge de leurs en-

fants, est protégé par la loi. En 1939, le parlement suédois adoptait une loi qui interdit à un employeur de congédier une employée parce qu'elle se marie ou devient enceinte, et qui en même temps oblige l'employeur à accorder un congé de six mois à la future mère si celle-ci le désire.

Assurance-maternité

Les femmes mariées, qu'elles travaillent à l'extérieur ou non, bénéficient d'un système d'assurance-maternité obligatoire, mis sur pied en 1955 en même temps que le système d'assurance-maladie qui protège tous les citoyens.

Ce système prévoit que toute femme enceinte doit recevoir pendant 90 jours une indemnité de maternité s'élevant à cinq couronnes suédoises (\$1.00) par jour, ce qui est le taux de l'assurance-maladie générale. Les mères de famille exerçant une activité rémunérée touchent en plus, pendant 90 jours également, de 65 à 70 p.c. de leur salaire, jusqu'à un maximum de 28 couronnes par jour. Les soins médicaux dont la femme enceinte a besoin, les visites au médecin, l'accouchement et le séjour à l'hôpital sont entièrement gratuits. Pendant que la mère est à l'hôpital, elle touche une allocation supplémentaire de deux couronnes par jour, pendant une période pouvant varier entre 10 et 44 jours, pour chaque enfant qui reste à

la maison, pourvu qu'au moins un de ces enfants ait moins de dix ans. En plus de ces avantages généraux, certaines entreprises accordent des bénéfices additionnels, prévus par la convention collective, aux employées qui attendent un enfant.

Mais ce n'est pas seulement la grossesse qui peut créer des problèmes pour la femme mariée qui travaille. Une fois les enfants nés, il faut bien que quelqu'un s'en occupe. C'est pourquoi la plupart des municipalités de quelque importance en Suède ont mis sur pied des garderies d'enfants qui prennent charge des petits pendant les heures de travail de la mère. Il y a de plus des jardins d'enfants pour les enfants de quatre à sept ans, et des foyers de loisirs qui accueillent les écoliers lorsqu'ils rentrent de classe. Les tarifs de ces diverses institutions sont très bas, et on les fixe proportionnellement aux revenus des parents. Il faut dire aussi que tous les écoliers suédois reçoivent gratuitement le repas du midi à la cantine de l'école.

Et les autres ! ...

Il ne faudrait pas croire toutefois que le système suédois ne s'occupe que des femmes qui travaillent. Déjà, on a vu que l'assurance-maternité protège toutes les mères de la Suède (qu'elles soient mariées ou non, d'ailleurs).

De plus, les mères de famille qui ont au moins deux enfants de moins de quinze ans peuvent bénéficier d'une "aide aux vacances": la municipalité leur paiera le prix d'un voyage aller-retour entre leur domicile et n'importe quelle localité de la Suède, pourvu que les revenus imposables de la famille ne dépassent pas 5,700 couronnes par an.

Egalement pour les mères de famille à revenus modestes, les municipalités ont mis sur pied des "maisons de vacances", dont les tarifs sont très modérés. Toutefois, si la mère de famille n'a pas les ressources voulues pour payer même ce tarif réduit, elle pourra bénéficier d'une "bourse de vacances" dont le montant varie de 50 à 200 couronnes.

Enfin si une mère de famille a un besoin urgent d'aide domestique, pour une courte période, les services sociaux municipaux ou les services de placement lui enverront une personne qui pourra prendre soin des enfants et se charger des tâches ménagères courantes. Les tarifs sont proportionnels aux revenus et l'aide peut même, en certains cas, être gratuite.

La représentante de la confédération syndicale nous a bien dit que tous les problèmes de la femme suédoise, qu'elle travaille ou non, ne sont pas réglés. Mais pour une femme du Québec, la Suède peut sembler être un paradis... comparé à ce que nous avons ici!

Le syndicalisme est-il mal équipé

pour résoudre les problèmes propres à la femme au travail ?

GRANBY. — Le syndicalisme est loin d'avoir apporté à la femme au travail tout ce que celle-ci est en droit d'en attendre, a soutenu Mme Yvette Rousseau, vice-présidente de la Fédération nationale du textile (CSN), lors d'une journée d'étude réunissant les responsables des comités féminins des syndicats affiliés à cette fédération.

Mme Rousseau, qui est présidente du syndicat des employés de la Penman's Ltd. de Coaticook, ainsi que membre du comité féminin de la CSN, a ajouté qu'il fallait sans doute trouver là une des causes principales du manque d'intérêt généralisé que les travailleuses manifestent à l'endroit des syndicats auxquels elles appartiennent.

Le syndicalisme, a-t-elle dit, a été conçu et continue de l'être par des cerveaux masculins en fonction des besoins et aspirations des travailleurs.

Certes les femmes y sont admises et leur présence ne soulève aucune diffi-

culté. Non sans une pointe d'amusement, Mme Rousseau souligne ici que la loi des Syndicats professionnels prévoit expressément le droit de la femme d'appartenir à un syndicat.

L'article 4 de cette loi décrète ce qui suit:

"Les mineurs âgés de 16 ans, et la femme mariée, sauf opposition de son mari, peuvent faire parti d'un syndicat professionnel!"

Nous sommes donc admis comme membres des syndicats, de poursuivre Mme Rousseau, mais c'est à titre de travailleurs. Le fait que nous soyons des femmes au travail ne tient aucune place dans les préoccupations traditionnelles de nos syndicats.

Il ne s'agit pas pour la femme de se poser en simple concurrente de l'homme, a-t-elle souligné fortement, mais la femme au travail est en droit d'entendre que les organismes syndicaux voués à "l'étude, la défense et le développe-

ment des intérêts sociaux et moraux de leurs membres" réponde de mieux en mieux aux besoins et aspirations spécifiques des travailleuses.

Or, a-t-elle ajouté, la structure actuelle de notre mouvement ne facilite pas l'expression de ses besoins et aspirations proprement féminines.

La femme n'a pas une place de femme syndiquée, mais celle d'un syndiqué tout simplement. Elle ne trouve donc pas dans son syndicat, du moins pas suffisamment pour déclencher chez elle un réel intérêt pour la chose syndicale, les préoccupations qui sont inhérentes à la condition de femme au travail.

L'entrée de la femme sur le marché du travail est un fait accompli, et pour une bonne part irréversible. Un tel phénomène engendre des problèmes particuliers dont le syndicalisme ne peut se désintéresser tout à fait.

— Suite à la page 12

Les travailleurs syndiqués affrontent les systèmes d'évaluation des emplois

• faut-il les combattre, les accepter aveuglément ou les domestiquer ?

LEVIS. — Les travailleurs peuvent adopter plusieurs attitudes devant les systèmes d'évaluation des tâches, a déclaré M. Adrien Plourde : ils peuvent les combattre, les accepter aveuglément, ou bien les domestiquer.

M. Plourde parlait devant les 60 participants de la semaine d'étude sur l'évaluation et la classification des emplois qui s'est tenue du 27 janvier au 1er février

dans le magnifique Institut Coopératif Desjardins.

Cette semaine d'étude, qui comportait à la fois des cours théoriques et des travaux d'atelier, a remporté un succès étonnant. Les responsables de cette semaine attendaient quelque 40 participants : il en est venu 60 !

M. Adrien Plourde avait été invité à parler sur le thème : Pourquoi la CSN s'intéresse-t-elle à l'étude

des systèmes d'évaluation des tâches ?

Selon lui, dans la plupart des cas, de tels systèmes revêtent une importance particulière.

A la rigueur dans une entreprise dotée d'une forte stabilité, le jugement "à l'oeil" pourrait suppléer à la technique, mais tel n'est souvent pas le cas lorsque les changements technologiques s'introduisent, bouleversent les métiers tradi-

tionnels, créent de nouvelles occupations.

Comment alors déterminer les taux relatifs de salaires pour toutes les occupations sans perturber la hiérarchie déjà existante et sans mécontenter les travailleurs ?

Sans guide, sans loi, sans cadre, c'est la loi du "au plus fort la poche" qui prédomine. S'il n'existe pas de points de repère objectifs, les règlements des griefs sur les taux de salaires ont toutes les chances de donner raison à l'employeur qui fera figure d'expert et de spécialiste.

Pour M. Plourde, il ne fait aucun doute que le syndicat doit participer à l'élaboration et à l'application d'un système d'évaluation — sinon le syndicat n'aura d'autre solution que de le combattre avec la dernière énergie.

L'existence d'un système, entièrement soumis au contrôle de l'employeur, sert trop souvent de prétexte pour chambarder ou baisser le taux des salaires.

Ces techniques cependant sont là pour rester. Leur déclarer la guerre ouverte ne débouche nul part : il vaut mieux aussi souvent que la chose est possible, les comprendre, les adapter, les humaniser, et les faire travailler au mieux-être des travailleurs.

La semaine d'étude sur l'évaluation des tâches était une initiative du Service d'éducation de la CSN en collaboration avec les trois fédérations suivantes : la Fédération canadienne des employés des services publics, la Fédération nationale des services (hôpitaux), et la Centrale professionnelle des employés de commerce et de bureau.

L'évaluation des tâches une entreprise conjointe

LEVIS. — L'évaluation des tâches dans une entreprise doit être conjointe, a soutenu M. Jean-Paul Deschênes, professeur en relations industrielles à l'université Laval.

Le professeur Deschênes s'adressait à un groupe de 60 militants de la CSN réunis pour une semaine d'étude entièrement consacrée à l'évaluation et à la classification des emplois.

M. Deschênes a précisé à ce sujet qu'il tient le même langage lorsqu'il s'adresse à des groupes formés de représentants patronaux.

Dans son cours d'introduction, il a tenu à affirmer sa conviction profonde qu'un tel travail d'évaluation des tâches ne pouvait être laissé entre les mains de la seule direction de l'entreprise.

L'évaluation des tâches, a-t-il ajouté en motivant son point de vue, n'est pas une science exacte mais bien une technique dont l'application comporte une large part de jugement. C'est laisser la porte ouverte à tous les arbitrages que de confier une telle responsabilité à une des parties concernées.

M. Deschênes a décrit l'évaluation des tâches comme "une méthode objective servant à dé-

terminer l'importance relative des tâches". Le processus qu'elle met en oeuvre se termine lorsque les emplois sont hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

Il a tenu à mettre ses auditeurs en garde contre deux erreurs grossières qui se glissent souvent lorsqu'il est question d'évaluation.

Ne pas confondre

Il ne faut pas confondre évaluation des tâches et augmentation de salaires. Une telle confusion est la source de bien des déboires. Les systèmes d'évaluation ne viennent pas remplacer la négociation des salaires. Leur rôle se limite sous cet aspect à établir la structure selon laquelle les rémunérations seront réparties en tenant compte de l'importance relative de chaque emploi dans l'entreprise.

Une deuxième équivoque qu'il faut à tout prix écarter, selon M. Deschênes: l'évaluation s'applique aux tâches elles-mêmes et non aux personnes qui les exécutent.

Il ne s'agit pas de mesurer des personnes mais des emplois.



Gabrielle Hotte

Jean-Paul Deschênes

Fernand Jolicoeur

Il existe d'ailleurs une autre série de techniques servant à évaluer le "mérite" des employés dont l'application exerce parfois une certaine influence dans la détermination des salaires.

Parce qu'elle permet d'établir les exigences d'une fonction à partir de critères objectifs, l'évaluation des tâches au sein d'une entreprise peut se révéler utile à plusieurs égards:

— elle peut guider l'embauche en tenant compte des exigences de la tâche;

— elle aide à établir des programmes d'entraînement;

— elle facilite la détermination des lignes de promotion d'une tâche à l'autre;

— elle permet d'établir une structure des salaires qui peut servir de base aux négociations.

Abordant enfin une question d'importance capitale, M. Deschênes a posé la question: qui doit participer à l'évaluation des tâches?

Certains employeurs, invoquant les "droits de la direction", dénie à leurs employés toute participation réelle à l'établissement d'un tel système.

En d'autres endroits, le syndicat a réussi à négocier pour les employés un mode de parti-

cipation mitigée sous forme de contrôle périodique des étapes franchies, l'établissement et l'application du système demeurant dans un tel cas l'apanage exclusif de la direction.

Mais, sans aucun doute, la seule formule valable, si l'on veut que l'évaluation des tâches ne crée pas au sein d'une entreprise plus de problèmes qu'elle n'en résoud, c'est la participation conjointe et égale de l'employeur et des employés.

M. Deschênes préconise pour sa part la création d'un comité conjoint formé de représentants en nombre égal des deux parties.

Un comité responsable

Ce comité doit jouir de l'entière confiance des parties qu'il représente. Etant donné en effet la nature des techniques mises en oeuvre dans l'évaluation des emplois, qui supposent un certain nombre de connaissances et nécessitent une période d'entraînement, il convient que les deux parties se désistent de leur responsabilité pour la confier au comité.

Du côté syndical, l'assemblée générale devra donc déléguer

une partie de ses pouvoirs à ses représentants sur le comité. Ces derniers pourront exécuter leur mandat jusqu'au bout, les membres du syndicat s'engageant à respecter les résultats du travail accompli.

Cela n'est cependant acceptable que si le syndicat réussit à faire accepter les deux conditions suivantes, a précisé M. Deschênes:

— chaque employé individuellement conserve le droit de se faire entendre par le comité pour faire valoir ses objections s'il y a lieu;

— une description de tâche, même signée par l'employé, devra être reprise par le comité si elle ne correspond pas à la réalité de l'emploi.

L'évaluation des tâches dans une entreprise, a conclu M. Deschênes, peut se révéler utile lorsque les deux parties l'acceptent comme supérieure à la négociation de chaque tâche individuellement à partir de critères isolés.

Il convient cependant de tenir compte dès le départ qu'un tel travail prend du temps et des difficultés énormes qu'il faudra surmonter par l'adoption de mécanismes de solution des conflits qui pourront surgir.

La clause des droits de la direction ne doit pas être...

une camisole de force pour les travailleurs !

INVITE à témoigner devant un tribunal d'arbitrage, M. Léo Roback, économiste, a qualifié de "moyennageuse" la clause des droits de la direction que certaines compagnies d'électricité, récemment nationalisées, veulent imposer dans les conventions collectives qui les lient avec leurs employés.

Selon lui, la clause, telle que proposée par la partie patronale, représente une véritable camisole de force pour le syndicat, et est susceptible, si la sentence oblige les parties à l'inscrire dans leur convention, de nuire considérablement aux bons rapports qui doivent exister entre employeur et employés au sein de ces entreprises.

Ces remarques, a-t-il précisé, s'appliquent aussi bien à la clause des droits de la direction qu'au préambule de la procédure de grief et d'arbitrage. "Les deux sujets se tiennent, a-t-il dit, et doivent être abordés de front".

Au début de son témoignage, M. Roback a tenu à souligner qu'il avait examiné avec beaucoup d'attention ces deux clauses litigieuses et mûrement réfléchi sur les implications qu'elles pourraient avoir sur l'avenir des relations patronales - ouvrières pour cette entreprise.

Il a trouvé malheureuse la formulation donnée par la compagnie à la clause des droits de la direction dans laquelle on trouve, entre autres, les mots suivants: "La compagnie a et conserve tous les droits et privilèges."

Le tribunal délibère

Le tribunal d'arbitrage institué pour étudier le différend entre la Compagnie de pouvoir du Bas St-Laurent et le Syndicat de ses employés à l'heure (CSN) est en présentement au délibéré.

Au cours des séances d'audition devant le tribunal, le syndicat a produit divers témoins et déposé une volumineuse et écrasante preuve documentaire dans le but d'établir le bien-fondé de ses principales réclamations.

M. Léo Roback, économiste, a témoigné en faveur d'une juste conception des droits de la gérance au sein d'une entreprise.

M. Pierre Harvey, économiste et professeur à l'École des Hautes Etudes commerciales, a démolé toute la preuve de l'employeur qui réclame l'adoption d'une politique régionale de salaires pour ses employés.

M. Gérald Fortin, sociologue, a parlé des besoins sociaux de ce groupe de travailleurs.

L'arbitre syndical dans cette cause est M. Jean-Robert Gauthier, directeur des services de la F.C.E.S.P.

Il s'agit là, a voulu démontrer M. Roback, d'une formulation absolument contraire aux conceptions modernes touchant la direction d'une entreprise.

"Dans l'entreprise moderne, a-t-il expliqué, on insiste beaucoup sur le fait que la direction a une fonction; on devrait donc parler des fonctions de la direction et non de ses "droits et privilèges".

Insister aujourd'hui sur les droits et privilèges de la direction, c'est faire référence à un régime largement dépassé où les rapports s'établissaient entre maître et serviteurs.

Diriger, c'est servir

Là-dessus M. Roback se défend bien de vouloir jouer sur les mots. "Je crois réellement que le terme "fonction" situe le problème dans son vrai contexte, tandis que les mots "droits et privilèges" déforment et faussent les réalités qui sont en cause."

Ce point a été mis particulièrement en évidence par l'abbé Gérard Dion, au 15e congrès des relations industrielles de l'université Laval, qui déclarait que "la gérance de l'entreprise, qui constitue un pouvoir de l'autorité et non d'un privilège."

Dans le même ordre d'idées, M. Roger Chartier affirmait ce qui suit au cours de ce même congrès.

"L'attitude traditionnelle de la direction d'invoquer ses droits de premier occupant, de s'attribuer tous les droits que ne réussit pas à lui arracher le syndicat, est fort généralisée. "Et pourtant ajoutait M. Chartier, elle fera place, au cours des prochaines années, à une attitude nouvelle, plus réaliste, plus positive et moins inquiète, fondée sur la notion élargie de rôle fiduciaire, de chambre de compensation au service de tous les intéressés dans l'entreprise."

On sait que M. Roger Chartier, alors professeur à l'université Laval, est devenu directeur des relations industrielles à l'Hydro-Québec.

Poursuivant son analyse, M. Roback s'inscrit en faux contre la clause de procédure de grief proposée par la compagnie qui tente de restreindre le sens du mot "grief" aux seuls problèmes soulevés par l'application ou l'interprétation des clauses de la convention.

Maximum de souplesse

"De là l'importance de lui conserver le maximum de souplesse, le maximum de jeu, afin de permettre le règlement des conflits imprévus.

"Le texte proposé par la compagnie m'inquiète parce qu'il est trop rigide, ce qui n'est pas conforme aux besoins de la convention et des employés, mais porte également préjudice aux intérêts de l'entreprise même".

C'est la fonction fondamentale de la direction d'initier, de prendre des décisions pour promouvoir les buts de l'entreprise. Comme c'est la fonction du syndicat de réagir.

Or si la convention est faite de telle sorte que la direction peut agir à sa guise tout en empêchant le syndicat de réagir,

on peut prévoir une aggravation des problèmes qui se poseront au cours de la durée de cette convention — parce qu'un conflit qui ne peut être résolu par un instrument dynamique, souple et adéquat, ne pourra qu'aller en empirant.

Le syndicat se trouve alors dans une camisole de force, ce qui ne présage rien de bon.

D'ailleurs, de poursuivre M. Roback, l'essentiel de la convention n'est-il pas de consacrer l'égalité des parties en présence. S'il n'y a pas égalité, on n'a pas réellement de convention.

Or la présence dans la convention d'une clause des droits de la direction, telle que proposée ici, donnerait à la direction un statut sensiblement supérieur à la compagnie. Dans un cas de différend, même si le syndicat pouvait aller à l'arbitrage, il se trouverait dans une situation où le bénéfice du doute serait probablement donné à la direction.

Dans certains mêmes, une telle clause pourrait aller jusqu'à annuler les autres clauses de la convention.

"J'ai vu assez de cas, a-t-il affirmé où des décisions étaient prises qui avaient comme résultat de détruire l'unité de négociation, d'éliminer la convention; et la décision a été maintenue par l'arbitre, à cause justement de son interprétation des articles portant sur les droits de la direction".

Selon M. Roback, la procédure de grief c'est le coeur même de la convention.

"Chaque décision de la compagnie, en effet, soulève fatalement, dans la plupart des cas, des perturbations sur les conditions de travail.

Qu'est-ce qu'un GRIEF ?

DANS son témoignage devant le tribunal, M. Léo Roback, témoin de la partie syndicale dans le différend entre la Compagnie de pouvoir du Bas St-Laurent et le Syndicat des employés manuels a tenu à citer en exemple une clause de procédure de grief qui lui paraît particulièrement adéquate.

Cette clause est empruntée à la convention signée avec la Compagnie d'électricité du Saguenay. L'article se lit comme suit:

PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

"Tout employé, ou ancien employé régi par cette convention, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention, ou d'une décision prise par la compagnie quant aux conditions de travail prévues dans cette convention, ou d'une modification par la compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut soumettre son grief, pour enquête et règlement, conformément à la procédure énoncée ci-dessous. Etc."

M. Roback a souligné qu'ici le mot "grief" avait reçu le sens le plus large, le moins restrictif possible.

Il a ajouté que, dans cette convention exemplaire, la définition du mot "grief" se trouve également attachée à la disposition sur les droits de la direction.

Il s'agit là, de conclure le témoin, d'un très bon exemple à suivre puisque les deux parties reconnaissent que ces deux aspects sont inséparables.

"On est alors dans la situation suivante:

"La direction a pris une décision qui ressort parfaitement de ses fonctions, par contre cette décision affecte plus ou moins gravement les travailleurs.

"Est-ce qu'on devrait accepter comme sans appel une telle décision prise par la compagnie?"

"Je pense qu'on ne peut pas le faire parce que cela déforme la nature même, l'essence même de la convention collective."

On concevrait mal alors qu'un syndicat accepte dans sa con-

vention une clause qui serait un instrument à sens unique, en vertu de laquelle les employés seraient privés de l'essentiel de leur convention, à savoir la protection contre l'arbitraire et, ce qui est également important, le sentiment d'avoir une telle protection.

La procédure de grief, de conclure M. Roback, protège les droits démocratiques de l'individu dans l'industrie, tout comme le système judiciaire protège ses droits démocratiques dans la vie civile.

Une session d'études inaugurerà une vaste campagne d'éducation

UNE des sessions d'études les plus importantes jamais tenues à l'intention spéciale des employés des compagnies d'électricité s'ouvrira le 15 février prochain, à midi, à l'Académie de Québec, chemin Ste-Foy.

Cette session à laquelle participeront une centaine de dirigeants et militants de syndicats affiliés à la CSN marquera le **l a n c e m e n t** d'une vaste campagne d'éducation syndicale.

Cette campagne d'éducation à long terme a pour but de prépa-

rer un nombre suffisant de militants capables de faire face aux problèmes cruciaux que devront traverser leurs syndicats au cours des prochaines années.

La session d'études aura pour thème "Le syndicalisme, poste de relais pour concentrer nos énergies".

C'est une initiative conjointe du Service d'Éducation de la CSN, dirigé par M. Fernand Jolicœur, et de la Fédération canadienne des employés des services publics.

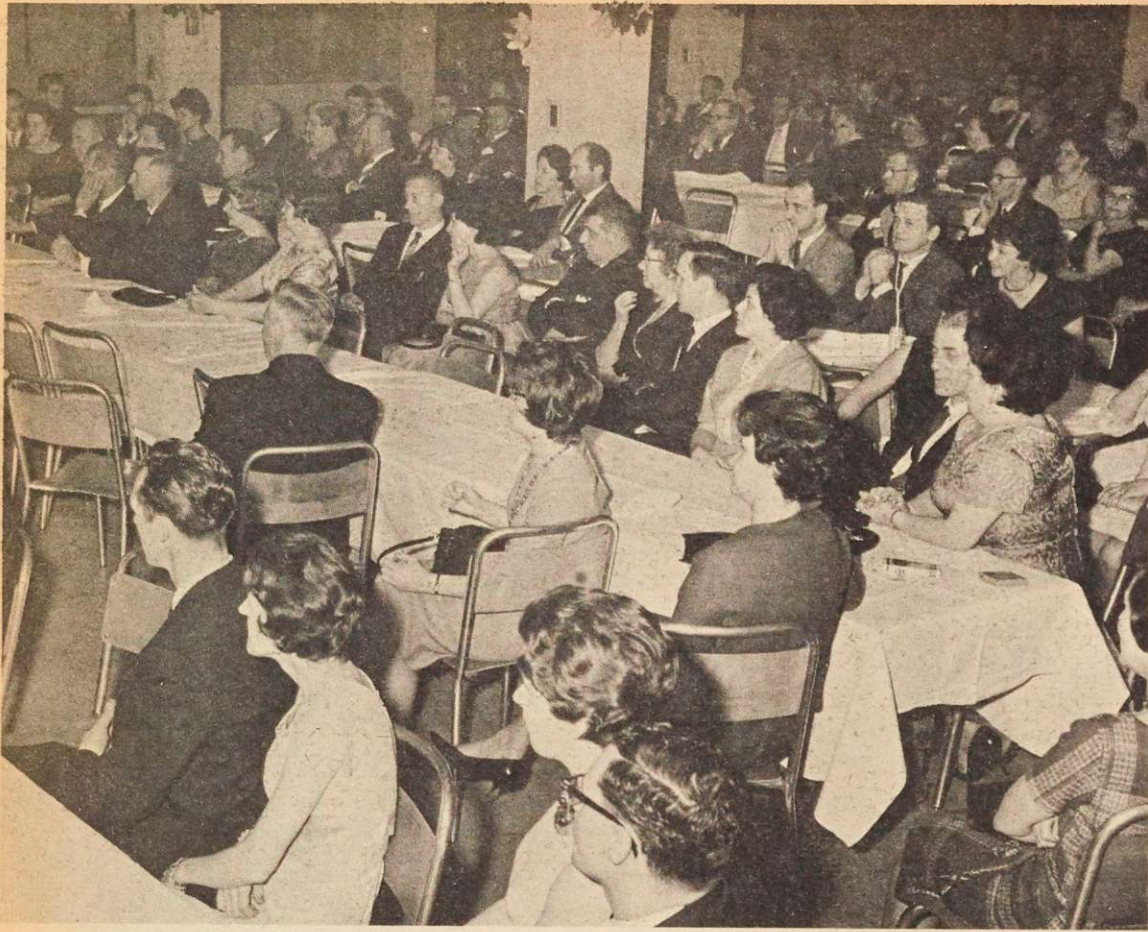
Trois points principaux apparaissent à l'ordre du jour de cette session:

● quelle place les travailleurs de l'électricité occupent-ils dans le syndicalisme québécois et canadien? Cette partie de la session permettra aux délégués de s'interroger sur la nature de la démocratie syndicale, sur l'histoire du syndicalisme au Canada et sur les caractéristiques propres de la CSN.

● quelles doivent être les structures d'un syndicat pour l'action? On y étudiera la répartition des pouvoirs dans un syndicat entre l'assemblée générale et l'exécutif, la signification concrète de l'affiliation d'un syndicat à un conseil central, à une fédération et à la CSN, de même que le rôle propre de la Fédération canadienne des employés des services publics.

● quel est le rôle des officiers du syndicat comme animateurs de la vie syndicale et comme éducateurs des membres? Cette troisième partie aura pour fin d'aider les délégués à identifier les problèmes de leur propre syndicat et à établir leur propre programme d'action. Ceux-ci pourront de plus recevoir une certaine formation aux méthodes de la discussion comme base de l'éducation des adultes.

De nombreux invités prendront part à cette importante réunion.



● Samedi, le 18 janvier, plus de 200 officiers de syndicats, dont un grand nombre étaient accompagnés de leur épouse, se réunissaient à Québec pour une journée d'étude à l'intention des présidents, secrétaires et trésoriers des syndicats de la juridiction du Conseil Central de Québec.

Cette session d'étude a débuté à 2 hres p.m. par trois réunions simultanées où les attributions et responsabilités de chacun de ces postes d'officiers de syndicat ont été étudiées pour être discutées ensuite en réunion plénière.

Le souper a ensuite été servi à tous les participants qui ont entendu à cette occasion M. Amédée Daigle, directeur régional pour la région de Québec, qui a traité de la raison d'être de la CSN en regard du syndicalisme canadien et nord-américain.

Le souper fut suivi d'un intéressant forum sur les responsabilités de l'exécutif d'un syndicat à la suite d'un exposé de M. Fernand Jolicoeur, directeur de l'éducation à la CSN.

Cette journée d'étude avait été organisée par le comité d'éducation du conseil central de Québec dont M. Roméo Gamache est le

président. M. Maurice Boucher, conseiller technique à la CSN à Québec et responsable de l'éducation pour la région, a animé les débats et cette journée qui a remporté un succès sans précédent tant au point de vue d'assistance qu'au point de vue participation et intérêt.

Métallurgie

— Suite de la page 2

Il convient enfin d'amortir, au bénéfice du travailleur, l'apreté du chômage qui résulte des mises-à-pied temporaires ou définitives. C'est alors qu'interviennent les *bénéfices supplémentaires de chômage*, de même que les *indemnités de fin d'emploi*.

On croit en effet, à juste titre, que l'entreprise elle-même doit porter une partie de la responsabilité du chômage qu'elle crée à la suite des changements techniques, exactement de la même façon qu'il lui faut absorber le coût de l'équipement rendu désuet par l'adoption de nouveaux procédés.

Dans l'aluminium, la ronde des assemblées est déjà commencée. Elle culminera à la mi-février lors d'une réunion de la branche "aluminium" créée au sein de la Fédération nationale de la métallurgie. Cette réunion se tiendra à Arvida, le 12 février.

Les femmes...

— Suite de la page 9

Parmi ces déboires, Mme Rousseau énumère: le respect de la femme au travail, les risques pour la vie du foyer, les problèmes d'éducation des enfants, l'insuffisance du budget familial, la moralité publique à la baisse, etc...

Autant de préoccupations qui fraient difficilement leur chemin dans un syndicalisme d'homme et dans un régime centré presque exclusivement sur la négociation collective de certaines conditions de travail.

Il faut admettre en tout cas qu'aucune de ces conventions ne comporte de clauses visant expressément la main-d'oeuvre féminine (si ce n'est celles qui prévoient un salaire inférieur aux employées féminines!).

Quelle solution faut-il envisager pour remédier à un tel état de choses?

La vice-présidente de la Fédération du textile, pour sa part, a préconisé au cours de cette journée d'étude, la création d'un organisme spécial à l'intérieur du mouvement à tous les échelons, aux fins d'étudier les problèmes spécifiques

de la femme au travail et d'explorer certaines voies de solution.

Un tel organisme, à son avis, répondrait à des besoins pressants. Il s'emploierait notamment à susciter chez les femmes syndiquées un plus grand intérêt pour les choses syndicales, leur permettant ainsi de jouer progressivement un rôle plus actif au sein du syndicalisme. L'étude et la discussion des problèmes propres à la femme au travail serait à cet égard un puissant stimulant.

Car il ne fait aucun doute, selon Mme Rousseau, que les besoins de la femme au travail diffèrent sous beaucoup de rapports de ceux de l'homme. Une enquête même sommaire pourrait sûrement établir le bien-fondé d'une telle affirmation.

Si un tel organisme était créé, par exemple à l'échelle de chaque fédération, quitte à le coiffer d'un comité féminin à l'échelle de tout le mouvement, on multiplierait les chances de voir grandir l'intérêt des femmes syndiquées qui se sentiraient plus à l'aise dans la discussion de leurs problèmes communs.

Mme Rousseau s'est gardée d'aller trop avant dans la détermination concrète de la composition et du fonctionnement d'un tel organisme. Elle a voulu se contenter d'en lancer l'idée, laissant à tout le mouvement le soin de préciser les modes de mise en oeuvre.

BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Situation au 30 novembre 1963

PASSIF

Envers le public:

Dépôts.....	\$844,730,09..
Divers	4,688,086
	<u>\$849,418,185</u>

Envers les actionnaires:

Capital, réserve et profits inaffectés	56,365,140
	<u>\$905,783,325</u>

ACTIF

Disponibilités de caisse.....	\$127,451,127
Valeurs de gouvernements canadiens (dément amorties) et autres obligations et actions, ne dépassant pas le cours actuel.....	242,271,956
Prêts commerciaux et autres avances	520,710,807
(déduction faite des provisions pour pertes éventuelles)	
Immeubles sociaux et divers.....	15,349,435
(déduction faite des amortissements)	
	<u>\$905,783,325</u>

COMPTE PROFITS ET PERTES

Profits nets de l'exercice finissant le 30 novembre 1963, déduction faite du versement au Fonds de pension du personnel, de l'amortissement des immeubles sociaux, de la provision pour l'impôt sur le revenu et des affectations aux réserves latentes à même lesquelles il a été pleinement pourvu aux créances mauvaises et douteuses et aux moins-values du portefeuille.....	\$ 3,705,256
Dividendes	2,648,608
Report à nouveau	<u>\$ 1,056,648</u>
Solde du compte Profits et Pertes au 30 novembre 1962	209,795
	<u>\$ 1,266,443</u>
Porté au Fonds de réserve	800,000
Solde du compte Profits et Pertes au 30 novembre 1963	<u>\$ 466,443</u>
Provision pour l'impôt sur le revenu \$4,285,000	

FONDS DE RÉSERVE

Solde au 30 novembre 1962.....	\$ 36,000,000
Prime d'émission.....	7,120,719
Transport du compte Profits et Pertes	800,000
Solde au 30 novembre 1963.....	<u>\$ 43,920,719</u>

Le vice-président,
J. M. DESSUREAULT

Le gérant général,
LOUIS HÉBERT



● Voici les principaux membres de l'exécutif nouvellement élu du Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi. Ce sont, de gauche à droite: MM. Clément Villeneuve, secrétaire correspondant, Edgar Lavoie, vice-président, Cyrille Boivin, président, et Egide Boivin, trésorier. L'exécutif comprend aussi une assistante-trésorière: Mlle Laura Laroche, une assistante-secrétaire: Mlle Jeannine Aubin, ainsi que sept directeurs: Albert Denis, Laurent Hamel, Claude Girard, Marie-Paule Cormier, Yves Tremblay, Gilbert Lévesque, Laurent-Jules Tremblay.

Au Royaume du Saguenay

par Guy Gagné



LES représentants des employés d'hôpitaux de la région, réunis en session spéciale, à Arvida, le 16 décembre, ont examiné ensemble leurs politiques de négociations des conventions collectives de travail.

Les représentants du bureau régional de la C.S.N. et les dirigeants de la Fédération des Services ont également participé à cette discussion.

Ces représentants, composés des comités exécutifs des syndicats de Chicoutimi, Jonquière, Arvida, Alma, Dolbeau, Saint-Jérôme et Roberval en sont venus à la conclusion que les syndicats affiliés devraient travailler énergiquement à négocier une seule convention collective sur le plan régional (Saguenay-Lac Saint-Jean).

Tous les participants à cette journée d'étude ont émis le vœu "que les moyens nécessaires soient pris pour mettre cet objectif en application. Ils sont également déterminés à recommander à leur syndicat affilié d'adopter cette politique".

Tous les syndicats des employés d'hôpitaux de la région seront invités à adopter des résolutions demandant aux autorités hospitalières de la région Saguenay-Lac St-Jean de former un comité spécial de négociation représentant toutes les institutions hospitalières de notre région afin d'atteindre l'objectif qui est de faire une seule négociation pour les employés de ce secteur syndical.

Notons la présence à cette journée d'étude de MM. P.-E. Dalpé, président de la Fédération, Jacques Archambeault, directeur de la Fédération, Magella Lemay, conseiller technique, et Me Jean-Paul Lalancette, directeur régional de la C.S.N.

Programme en 13 points

M. Onias Savard, président du comité d'action sociale et économique, a fait connaître récemment les objectifs et le plan de travail de son comité qui fonctionne sous l'égide du Conseil régional du Saguenay-Lac Saint-Jean.

D'après les opinions émises par le confrère Savard, il semble bien que son comité ne fera pas fonction d'organisme à statistiques sur le chômage, mais bien d'un comité qui aura un champ d'action très vaste et un programme bien établi. On peut diviser les objectifs de ce comité en treize points, dont voici un résumé:

1—Arriver au plein emploi par la planification économique à tous les échelons de la société et tous les gouvernements:

2—Chercher les raisons du manque d'industries dans la région;

3—Etudier les statistiques régionales et trouver les raisons du grand nombre de chômeurs dans notre région;

4—Faire une étude pour savoir si la petite industrie est rentable dans notre région;

5—Etudier et recommander s'il y a lieu une collaboration ouvrière-patronale au Saguenay-Lac St-Jean;

6—Prendre connaissance de ce qui s'est fait dans les pays d'Europe pour éliminer le chômage;

7—Faire connaître aux travailleurs la politique générale de notre mouvement en matière sociale et économique;

8—Faire au besoin des recommandations sur les conséquences de l'automation et des changements technologiques dans nos usines après en avoir fait une étude sérieuse sur les conséquences que ces changements entraînent;

9—Aider le Conseil économique régional dans ses recherches en vue de solutionner les causes de notre manque de développement économique régional;

10—Aider ou seconder l'établissement de nouvelles industries au Saguenay-Lac St-Jean, soit industries nouvelles ou industries secondaires;

11—Travailler à l'intégration des travailleurs dans les activités sociales, économiques et politiques non partisans;

12—Suivre de près les activités de notre Conseil économique régional et faire des pressions et recommandations par le truchement des représentants du Conseil régional des syndicats nationaux au sein du Conseil économique;

13—Les membres de notre comité devront trouver des suggestions pour activer les travaux de nos villes afin d'atténuer le chômage.

"Voilà, de dire le confrère Onias Savard, notre charte de travail pour les prochains mois. Notre comité a beaucoup de travail sur la planche et les membres de notre comité sont pleinement conscients de l'importance de leur comité. Aussi faut-il ajouter que tous nos membres assistent régulièrement à nos réunions."

Les membres du comité dirigé par le confrère Onias Savard sont les confrères Jean-Joseph Fortin de Chicoutimi, Robert Larouche de Port-Alfred, André Gaudreault d'Alma et Bernard Fortin de Saint-Bruno.

Agent de placement



ROMEO GAMACHE

Le Conseil des Métiers de la Construction de Québec (CSN) annonce la nomination de M. Roméo Gamache comme agent de placement au service des travailleurs du bâtiment de la région. Cette nomination fait suite à la dernière convention collective intervenue entre le Conseil des métiers et l'Association patronale.

Le droit de vivre convenablement après la retraite

Nos lecteurs trouveront ici la suite et la fin du mémoire présenté par la CSN au gouvernement provincial sur les problèmes des caisses de retraite. Dans les premières tranches parues dans nos deux dernières livraisons notre centrale déplorait les inconvénients des régimes de retraite offerts par l'entreprise privée. Le mémoire poursuivait en soumettant un projet de pension universelle, contributive et transférable. Dans une dernière partie, la CSN donne ses vues sur l'administration des argents recueillis dans ce fonds.

4. Administration du plan

Le plan devrait être administré par une commission tripartite sur laquelle seraient représentés les travailleurs, les employeurs et l'Etat. La commission doit être assurée d'une indépendance complète de toute intervention politique ou autre. L'administration générale du plan serait divisée en deux parties:

- 1) Administration du plan — relevé des contributions et des revenus, de même que tout autre renseignement moins nécessaire sur chacun des cotisants; versement des bénéficiés.
- 2) Administration de la caisse. — Direction des investissements. Le plan devrait préparer des estimés pour chaque période de 5 ans couvrant les coûts, revenus, dépenses et investissements, ces derniers de concert avec le Conseil d'Orientation économique et le Gouvernement.

Le plan doit relever d'un Ministère, afin que la législature et le public puissent avoir l'occasion de discuter de ses activités et de ses politiques. Un rapport annuel de ses opérations et des résultats devrait être présenté, comme c'est le cas pour la Commission des accidents du travail, la Commission d'assurance-chômage.

5. Systèmes de pension privés

Pour les raisons citées plus haut, nous croyons qu'il serait désirable et important de réduire considérablement le rôle économique des systèmes privés. Nous réalisons toutefois qu'il existe un grand nombre de ces plans en vertu desquels une grande quantité de travailleurs ont accumulé des crédits de pension. Nous proposons donc la procédure générale suivante en vue du transfert et de l'intégration des plans privés dans les cadres du nouveau plan universel:

a) **Service futur** — Tous les employeurs et les employés seront tenus de prendre part et de contribuer au plan (sujet aux dispositions mentionnées plus haut prévoyant qu'une entente peut être négociée en vertu de laquelle l'employeur assumerait le coût de la contribution de l'employé, comme c'est le cas en Ontario pour la prime d'assurance-hospitalisation) d'après les taux de contributions et de bénéficiés du plan (1% de la moyenne des derniers revenus, pour une con-

EN RESUME

Cotisation:

EMPLOYÉ: 2% du salaire gagné jusqu'à concurrence de \$6,000, sauf ceux dont les gains n'excèdent pas \$1,500.
EMPLOYEUR: 2% du salaire jusqu'à concurrence de \$6,000, y compris les employés dont le salaire est au-dessus de \$1,500.
PERSONNE A SON PROPRE COMPTE: 4% des gains annuels jusqu'à concurrence de \$6,000.

Pension:

1% du salaire moyen durant les 5 meilleures années pour chaque année de participation; prestation minimum de \$50; comprend également la partie (deux-tiers — 5 ans de garantie) de la pension versée aux conjoints ou aux héritiers légaux des pensionnaires décédés.

Bénéficiés au décès:

Salaire annuel de l'année précédente.

Invalidité:

1% du salaire moyen durant les 5 meilleures années qui précèdent la retraite à cause d'invalidité pour chaque année de participation. Il n'y a aucune réduction pour la retraite avant l'âge normal.

tribution de 2% de part et d'autre).

Les employeurs et les employés auront le droit de négocier et d'instituer de nouveaux systèmes, ou de maintenir des systèmes, actuellement existants, afin d'assurer des bénéficiés en surplus de ceux prévus par le plan universel. Par exemple, un système actuel prévoyant une pension de, disons 2% de la moyenne des derniers revenus par année de service, et une contribution de 6% de part et d'autre, pourrait être maintenu sur une base de 4% de contribution de part et d'autre et d'une pension de 1% de la moyenne des derniers revenus.

L'application d'un système universel ne doit pas priver les employés d'avantages acquis; aussi, il ne doit pas être permis à un employeur de réduire sa participation totale au fonds de pension lorsque le plan public entrera en vigueur.

Cette dernière disposition est d'une importance considérable. Lorsqu'un système de pension a été négocié, les employés ont accepté que les contributions versées par l'employeur tiennent lieu d'augmentation de salaire ou d'autres bénéficiés. Nous sommes soucieux d'assurer les travailleurs qui ont accepté des gains économiques sous forme de bénéficiés de pension qu'ils ne seront pas privés de ces gains

comme conséquence de l'institution du plan universel. La situation est semblable à celle qui existait lors de l'inauguration de l'assurance-hospitalisation du Québec, alors que les contributions des employeurs à la Croix-Bleue, aux Services de Santé du Québec ou à d'autres systèmes furent retirées ou réduites de façon drastique.

Nous suggérons que soit établi un service d'inspection dans la section du plan qui sera responsable de l'administration des bénéficiés et des contributions. A ce service sera confiée la tâche de vérifier les systèmes actuellement en existence, et en particulier le rapport entre les contributions de l'employeur et de l'employé et la portion du coût réel assumée par chacun.

b) **Service précédent** — La législation concernant le plan universel devrait inclure des dispositions à l'effet que tous les crédits de pension accumulés par un employé en vertu d'un des systèmes actuels jusqu'à la date où le régime universel entrera en vigueur lui soient entièrement garantis. En pratique, ceci veut dire que l'employé recevra, à sa retraite, la pension à laquelle il a droit en vertu du présent système pour ses années de service jus-

Le droit de vivre convenablement après la retraite

Suite de la page 13

qu'à l'inauguration du plan universel. Le service d'inspection mentionné plus haut se chargera de vérifier chacun des systèmes privés et d'établir les crédits de pension auxquels chacun des employés couverts par ces systèmes a droit. Les résultats de cette vérification seront inscrits sur le dossier de l'employé et lui seront communiqués de même qu'à son employeur.

Dans les cas où les crédits pour les années de service antérieur (précédant l'établissement du système privé) n'ont pas été entièrement consolidés au moment de l'inauguration du régime universel, l'employeur sera tenu de conclure des arrangements définitifs qui devront être approuvés par l'administration du plan.

6. Transférabilité

1) **A l'intérieur de la province:** Une personne qui change d'emploi conserve tous les crédits de pension accumulés pendant sa participation au plan. Si un employé se met à son propre compte, il pourra continuer de prendre part au plan en versant la contribution de l'employeur et de l'employé.

2) **A l'extérieur de la province:** Un employé qui quitte le Québec après avoir participé au plan et s'installe dans une autre province recevra, à sa retraite, le montant de pension auquel il a droit calculé sur le nombre d'années durant lesquelles il a participé au plan et sur ses revenus à cette époque.

Alternativement, l'administration du plan peut conclure des ententes réciproques avec le régime fédéral de pension et/ou les régimes des autres provinces, ou avec le système privé s'il y a lieu, dont l'employé fera partie après avoir quitté le Québec, afin de transférer à ce système fédéral, provincial ou privé les crédits de pension accumulés au cours de sa participation au régime du Québec. De même dans le cas d'un employé qui arrive au Québec, l'entente réciproque en question pourrait permettre le transfert au régime des crédits accumulés par l'employé sous le régime fédéral ou quelque autre régime.

7. Politique d'investissement et direction

L'argument fondamental en faveur d'un fonds consolidé plutôt que du système "pay as you go" est que le premier permet l'accumulation d'un vaste capital d'investissement qui serait utilisé dans l'intérêt général de la communauté. Cependant, il ne faudrait pas que l'accumulation d'un fonds d'investissement prenne priorité absolue sur l'aspect sécurité sociale du plan. En termes concrets, ceci veut dire que l'intégrité de la caisse, aussi bien que les rendements d'après lesquels sera déterminée la formule contributions-bénéfices, doivent être entièrement garantis par la province.

Il faut reconnaître que la direction du fonds d'investissement posera des problèmes difficiles, inhérents au concept même et aux objectifs du plan. Ainsi, il est évident que du point de vue contributions-bénéfices, plus le taux de rende-

ment sera élevé, plus le rapport entre les contributions et les bénéfices sera favorable, permettant ainsi de réduire le taux de contribution pour une échelle de bénéfices donnée, ou d'augmenter les bénéfices pour un taux donné de contribution, ou de combiner les deux.

En plus des taux d'intérêt, un autre facteur important qui pourrait affecter les estimés des contributions et bénéfices consiste dans les prévisions concernant la population des travailleurs et le taux de mortalité (durée du versement des pensions après la retraite). La province, en tant que garant du plan, se verra dans l'obligation de compenser les différences entre les résultats véritables et ceux prévus.

Normalement, dans les plans privés, le fonds est investi de façon à produire un taux moyen de rendement le plus haut possible sur une période donnée, tout en assurant l'intégrité du capital. Ainsi, une grande partie des caisses de retraite est généralement investie dans des obligations (du gouvernement ou de corporations) et sur des hypothèques, ces deux placements offrant un taux fixe d'intérêt et une garantie contre toute perte. Ces fonds sont également investis dans des actions privilégiées qui comportent un taux fixe et sont raisonnablement stables, et dans des actions ordinaires. Ces dernières offrent un taux variable, quoique probablement plus élevé que les placements à taux fixe, avec la perspective de gains en capital (une protection contre l'inflation), mais également la possibilité d'une perte de capital.

Le fonds d'investissement qui s'accumulera grâce au plan universel devrait être placé dans des obligations du gouvernement, nous libérant ainsi de notre état de dépendance envers les marchés canadiens et de New-York. Il pourrait devenir une source de capital pour les municipalités, les com-

missions scolaires et autres corps publics. Ici encore se pose un problème: quel taux d'intérêt la caisse de retraite devrait-elle réclamer dans ce genre de paiement? Un taux minime serait dans l'intérêt du contribuable en général, tandis qu'un taux plus élevé profiterait à la caisse et à tous ceux qui sont couverts par le plan. Comme les taux moyens d'intérêt prévus seront garantis par la province, un grand nombre de facteurs devront être pris en considération avant de prendre une décision.

Le problème de la direction du fonds d'investissement devient encore plus complexe, si l'on considère le rôle de ce dernier en tant qu'"instrument de libération économique", constituant un élément-clé dans la planification et la stimulation de notre croissance économique. Certains projets qui seraient désirables, et même essentiels aux intérêts de la communauté, peuvent n'être pas rentables par eux-mêmes ou pour une certaine période de temps. On pourrait inclure dans cette catégorie des projets d'ordre social dont les subsides à l'habitation, l'élimination des taudis, l'éducation, les services de santé, les bibliothèques, les services culturels et de loisirs, de même que les développements destinés à stimuler l'économie. Les directeurs de la caisse auront à choisir entre des intérêts souvent en conflit, c'est-à-dire, pour l'immédiat, la sécurité et l'accroissement de la caisse (tout en maintenant la structure contributions-bénéfices), et à plus longue échéance et d'une importance plus grande, les intérêts de la communauté.

En résumé, si la Caisse devait être englobée exclusivement dans des placements sans aucun profit ou peu rentables, la structure du plan serait compromise.

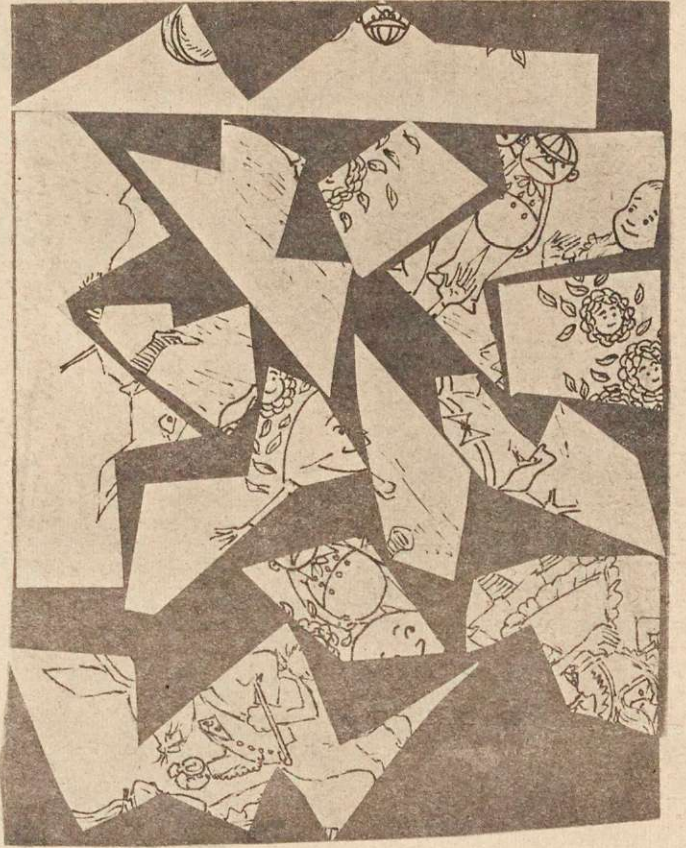
D'autre part, si la Caisse devait être investie de la même manière que les caisses de retraite privées, le plan du Québec ne jouerait pas le rôle économique auquel il est appelé.

Les décisions pour l'investissement, en raison du rôle économique de la caisse de retraite doivent être arrêtées en conformité de l'orientation économique et des politiques générales de l'Etat dont elles doivent être parties intégrantes. Dans cette perspective, la Caisse de retraite peut et doit devenir un élément important dans le développement et l'amélioration de la vie économique et de l'avenir du peuple du Québec. Ceci ne doit pas signifier que les administrateurs du plan seraient liés quotidiennement aux décisions du Gouvernement pour ce qui concerne l'investissement. L'Administration du plan sera une régie indépendante sauf qu'elle sera tenue de suivre les lignes de conduite générale que le Gouvernement, aidé du Conseil d'Orientation économique, pourra décider. Ceci nous apparaît fondamental, en vue de concilier les deux aspects importants de la caisse, à savoir, son intégrité et son usage en fonction de l'amélioration de la vie économique du Québec.

La caisse de retraite, cependant, ne peut pas et ne doit pas être considérée comme un panacée, un remède miraculeux aux maux économiques de la province. Nous croyons qu'il serait dangereux de créer des illusions sur ce point. D'abord, le Québec n'existe pas dans le vide. Il fait partie de la communauté économique, sociale et politique plus étendue que représente le Canada. On peut s'attendre à ce que la caisse de retraite règle les problèmes causés ou aggravés par le contrôle étranger de secteurs-clés des économies canadienne et québécoise, par le développement et les politiques du commerce international et par les politiques monétaires ou fiscales du Canada ou des Etats-Unis.

Les propositions que nous avons soumises sont destinées à apporter une solution fondamentale au problème du revenu pour les citoyens âgés et à fournir à la communauté les moyens financiers pour exercer une certaine mesure de direction et de contrôle sur sa vie économique.

CONCOURS DU MOIS



JEU NO 1 — jusqu'à 8 ans

NOTRE GAGNANT: Lionel Létourneau, Junior, (7 ans) 1013 rue St-Prosper, Trois-Rivières, Qué. Notre conte était: "Hansel et Gretel".

CE MOIS-CI: Nous vous demandons de rassembler les morceaux de notre dessin et de nous poster ce nouveau conte en nous indiquant le titre. Le journal LE TRAVAIL offre au gagnant des livres pour enfants d'une valeur de \$10.

JEU NO 2 — de 8 à 12 ans

NOTRE GAGNANTE: Marie-Andrée Gauthier (12 ans) 130 Bégin, Alma, Québec, dont nous reproduisons le dessin ci-dessous.

CE MOIS-CI: Parmi nos belles chansons canadiennes (comme "En roulant ma boule", celle-ci est exclue du concours), choisissez celle que vous préférez, illustrez-nous l'histoire et indiquez le titre. 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.



CIGARETTES
"EXPORT"
BOUT UNI
ou FILTRE

CONCOURS, 1001, RUE ST-DENIS, MONTREAL — FÉVRIER 1964

JEU No 1

Nom

Prénom

Adresse

Age

JEU No 2

Nom

Prénom

Adresse

Age



I. LE TEXTILE, 1937, par Jean-Paul Lefebvre II. SOREL, 1937, par Jean Francoeur III. DUPUIS FRÈRES, 1952, par Pierre Vadboncoeur IV. LOUISEVILLE, 1952, par Jean-Paul Lefebvre V. RADIO-CANADA, 1959, par Jean-Louis Roux
Préface de Jean Marchand \$2.50

● L'histoire de la CSN par ses grèves : un fort volume de près de 300 pages racontant de façon vivante et détaillée certaines des luttes menées par les travailleurs du Québec. On peut l'obtenir en s'adressant au Service d'Éducation de la CSN : 155 est, boul. Charest, Québec, et 1001, rue St-Denis, Montréal. Prix spécial pour les syndiqués : \$2.00. Aussi réduction pour les achats par quantité.

Conseil Central de Montréal

UNE "CLINIQUE" SYNDICALE, UNE TENTATIVE AUDACIEUSE

UNE expérience particulièrement audacieuse se déroulera à Montréal dans le domaine de l'éducation syndicale.

Il s'agit d'une "clinique syndicale" organisée par le comité d'éducation du Conseil central des syndicats nationaux à l'intention de tous les travailleurs de la région métropolitaine.

On a donné le nom de "clinique syndicale" à une sorte de forum public au cours duquel un panel composé de dirigeants syndi-

caux acceptera de répondre à toutes les questions qui viendront de la salle.

Que fait-on avec les cotisations syndicales ?

Les syndicats font-ils trop souvent la grève ?

Les hausses de salaires font-ils augmenter les prix ?

Les syndicats peuvent-ils se mêler de politique ?

Autant de questions auxquelles pourra répondre un panel ainsi composé :

— M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN ; M. Gérard Picard, président du Conseil central de Montréal ; Me Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique ; M. Philippe Lepage, organisateur ; M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central.

L'animateur sera M. Claude Ryan, éditorialiste et administrateur délégué au journal "Le Devoir".

La "clinique" se tiendra le 25 février prochain à l'École Cardinal Newman, 4835, rue Christophe-Columb. La séance débutera à 8h.15 p.m.

Il s'agit de la première expérience du genre. Le succès de cette soirée décidera de l'avenir d'une telle initiative. On s'attend à une forte participation de plusieurs syndicats nouvellement formés, dont les syndicats de fonctionnaires provinciaux.

Negotiations In The Shipbuilding Industry

FOUR trade unions, representing some 4,000 workers in the shipbuilding industry in the province of Quebec, will soon present their respective employers with the amendments they intend to bring in their collective labour agreement.

These unions, acting jointly within the "shipbuilding" branch of the National Federation of Metal Workers (CNTU), have just given the finishing touch to their negotiation programme.

They are the following four groups:

— National Union of Canadian Vickers' Employees, Montreal, 700 employees;

— The Union of Sorel Shipbuilders (Marine Industries), 1,600 employees;

— The Catholic Union of Geo. T. Davie and Sons Ltd., Lauzon, 500 employees;

— The Union of Lauzon Shipbuilders (Davie Shipbuilding Limited), 1,300 employees.

The major objectives of the negotiating programme include requests intended to solve the main problems of the Quebec shipbuilding workers:

● **a general salary increase:** The Quebec workers would aim at the same salary rate as those paid in other Canadian plants; his requests are for an increase that would bring the hourly rate of a laborer close to \$2.09, that of the trade worker to \$2.53 and the draftman to \$2.90

● **greater employment security:** to reach that end, the draft agreement tries to obtain better regulations concerning "job work" with a clause that will forbid such practice in all tasks performed by members of the negotiating unit.

● **increased security against illness and accidents:** it is well known that such risks are greater in the shipbuilding industry than in most others; the draft agreement therefore includes the setting up of a joint committee whose recommendations should be implemented by the employer.

● **increased security against technological changes:** the shipbuilding industry is presently affected by the evolution of building methods which reflects on the definition of tasks.

● **improvement of the health insurance plan and the pension plan:** it is suggested that the employer's contribution to the group-insurance plan administered by the union be brought from three to four cents per hour; as to the pension fund, it will be contributory, with both employer and employee paying each 5 p.c. of the salary (should a federal or a provincial plan be established, the company's contribution or that of the worker would be taken from that amount).

The draft agreement finally includes several other improvements which will be found in detail in another article on that same page.

"We have worked for several months on that draft, said Mr. S. Ted Payne, technical adviser of the National Federation of Metal Workers and president of the "shipbuilding" branch in that organization. It has been a many-stage operation".

In a first series of meetings, the workers of all four plants expressed their needs and wishes regarding the renewal of their agreement which expired on December 31st last.

It was then up to the "shipbuilding" branch to co-ordinate all the requests expressed by the workers.

This committee has met on several occasions during the month of August last.

Then the unions concerned held a second series of general meetings to discuss the programme further and have it adopted. The last one took place

in Sorel on Saturday, January 18 last.

Mr. Payne, who is also vice-president of the CNTU and writes regularly in LABOUR, has stressed the close cooperation which existed between the representatives of the four Quebec shipbuilding plants and those of the eastern provinces plants.

The latter, who belong to a union affiliated to the CLC, had delegated a few observers at the last convention of the Federation of Metal Workers in Sorel, in July 1963.

The branch executive, has be-

sides, shown great interest in the general situation of the shipbuilding industry in Canada. It is a well known fact that this industry is closely dependent on government policy.

This is why the Federation of Metal Workers, in December last, strongly denounced the mass laying-off of workers following a decision of the central government.

A brief will furthermore be presented to that same government, which will set forth the views of the shipbuilding workers regarding the future of that industry in our country.

A Canadian Merchant Marine

THE president of the "shipbuilding" branch in the National Federation of Metal Workers (CNTU) is of the opinion that the maintenance of a Canadian merchant marine is the only solution to the problems which are facing the workers of the shipbuilding industry in our country.

"This industry, Mr. S. Ted Payne told us, is closely dependent on government policy, and therefore on the fluctuations and other hazards of such a policy".

Employment in that sector is completely subordinated to two main sources:

— warship construction;

— maintenance of a Canadian merchant marine.

"It would be absurd, stated Mr. Payne, to try and have that industry thrive on war contracts alone. Wars do not last for ever, and this is very fortunate.

"The stability of our shipbuilding industry must rest on a continuing demand for commercial ships. Now, only

a Canadian merchant marine can ensure the maintenance of such a demand as to keep employment at a reasonable level in the plants already in operation."

Mr. Payne is, moreover, convinced that a merchant marine is essential in a country like ours, whose prosperity is directly related to the level of its international trade.

"Such a marine appears to me as a must, said Mr. Payne, both to ensure our economic and political independence and to maintain in our shipbuilding plants enough expert workers in case our national defence needs were suddenly increased by the state of international relations".

According to him, Canada should have a fleet large enough to carry 40 to 50 p.c. of our external trade.

Such an objective cannot be reached without a drastic intervention on the part of the central government.

American ...

— Continued from page 16

It may be noted that this aspect of American Unionism may be viewed also as an outgrowth of the American political system. As a result of history, the United States adopted two distinct institutions, the presidential system and the federal system. The principle elections in the United States at the national, state and local levels are for one man, the president, governor or mayor. Government is largely viewed as the government of the man who holds the key executive office. His cabinet is responsible to him, not his party, nor to parliamentary colleagues. Hence, there is an emphasis on personality and a relative de-emphasis of party or principles. These factors, which have become norms in the political sphere, undoubtedly affect the way in which other institutions such as American unions operate.

John L. Lewis, founder of the C.I.O. president of the United Mine Workers for nearly forty years and perhaps the most militant labour leader in the United States since the 1920's, has been a Republican most of his life and a strong advocate of conservative "laissez-faire" economics, although he has been willing to use the power of the state to bolster his union and the coal industry. Lewis urged that the meaning of Americanism as applied to labour is to fight as hard as they can, using all available weapons to get as much as they can for themselves.

American dominated unions operating in Canada, born out of the basic values of American society, maintained and motivated by the narrow self-interested policies traditionally pursued by the American labour movement cannot assume or respond to Canadian social, economic and political responsibilities in the Canadian interest. Neither can it understand or implement the necessary union action required for the solution of the basic constitutional problems affecting all Canadians, regardless of language or culture; that of establishing for Canada, a truly Canadian political and economic democracy.

Management ...

— Continued from page 16

ment is to sanction the equality of both parties. Without equality, there cannot really be an agreement.

Now the existence of a clause of management rights in an agreement, as it is proposed here, would grant management a higher status. In a case of conflict, even if the union could go to arbitration, it would find itself in a situation where the benefit of the doubt would probably be given to the management.

In certain cases, such a clause could even go as far as cancelling the other clauses of the agreement.

"I have seen so many of these cases."

Dernière heure

● Une grève a été évitée de justesse dans l'industrie du carton et du papier façonné à Montréal. Un règlement est intervenu à la toute dernière minute, mettant fin à une menace d'arrêt de travail.

● Les négociations dans les hôpitaux en plusieurs endroits de la province se heurtent à des difficultés croissantes; c'est actuellement le cas à St-Hyacinthe.

● La grève de la construction à St-Hyacinthe se poursuit toujours. Les deux parties demeurent sur leur position. La compagnie a obtenu une injonction interdisant le piquetage de la part des grévistes.

● Les employés de la Domil, à Sherbrooke, ont voté, à majorité écrasante, en faveur d'un arrêt de travail, si la compagnie ne se rend pas à leurs demandes. Cette entreprise est sous le contrôle direct de la Dominion Textile.



S. Ted Payne
CNTU Vice-President

American Unionism

vs

Canadian Social, Economic and Political Reforms

IN ORDER to analyse in part why the policies of American Unions operating in Canada do not respond to the social, economic and political reforms so urgently in demand by Canadians, it is necessary to observe the way in which American Unions have responded to, and reflected the pressures derivative from the basic values of American Society.

Much in the attitudes and the behavior of American Unions operating in Canada can be explained by the American cultural emphasis on personal "achievement" or getting ahead financially and although it may seem paradoxical the strength of this "achievement" norm is closely related to another value "equality of status" regardless of the background qualities of the individual. American culture applies the norms of a completely competitive society to everyone which places a high premium on economic affluence and social ascent for its members. The most important thing is to win "achievement" by personal economic success and "equality" in social status. The winner takes all, but to fail, to be poor, means disgrace. These jungle qualities of certain American controlled in-

dustries operating in Canada in full collaboration with American controlled Unions reflect a mode of business ethics which are unacceptable and contrary to the interests of Canadians. Much of the unique character of American controlled Unions as contrasted to that of wholly controlled and administered Canadian Unions may be seen as a derivative or as a consequence of American culture, achievement, equality at any price.

Business Unionism

Any effort to account for the ways in which American controlled unions sometimes conduct themselves in Canada and how American unionism differs in its outlook as regards to social, economic and political reconstruction in Canada must deal with the concept of "business unionism" which is the dominant ideology of the American labour movement and which may be related to pressures created by the emphasis on personal achievement and equality as national values and as an outgrowth of the American political system.

The concept of American "business unionism" with its lack of

class consciousness, devoted to the self-interest of individual unions and their leaders rather than for national social reconstruction has important consequences in encouraging leaders to view themselves as bound by the same standards as profit oriented businessmen rather than as leaders of a reformist social movement. Normally, the leaders of social movements are expected to have a "calling" to feel moved by a moral ethic toward serving certain major social values.

Recent congressional investigations and journalistic exposes dealing with the behavior of certain American labour leaders have made manifest that these leaders received higher salaries, were more wont to engage in practices which violate conventional morality and showed a lesser regard for the mechanisms of democratic procedure than the leaders of Canadian Unions or other nations of northern Europe.

In the early days of American unionism, their leaders did adhere to an ideology which did prescribe certain standards of ethical behavior, of income and style of life, but as they shifted from social or socialist unionism to "bu-

siness unionism", they also changed their values and standards of comparisons.

To the extent that union office has changed from a "calling" to a "career", these unions have aged, and their social ideology has declined to that same extent. Their leaders have also lost their inhibitions about comporting themselves with businessmen or widening the discrepancy between their salaries and those of their members.

Financial & Status Gain

The emphasis on "achievement" especially pecuniary success combined with the absence of the class consciousness characteristic, has served to motivate many American labour leaders to use the labour movement itself as an avenue to financial and status gain. The position of these leaders is regarded as a legitimated "success" or "achievement", not as a sacred trust or way of life. Their high incomes represent their adoption to the norm of "getting ahead".

The perquisites attached to high union office in the United States, that of "achievement" and "equality" with big busi-

nessmen may also account for the fact that certain American union leaders have formally institutionalized dictatorial mechanisms which prevent the possibility of their being defeated for re-election. Although many Canadian union leaders have achieved a great deal by moving up from the shop to union office, this shift has nowhere meant as much in terms of money and consequent style of life as in the United States. This may mean that they are under considerable pressure to find means to protect their source of status. Thus the greater the gap between that of union leadership and that from which the leader came and to which he might return on defeat, the greater the pressure to eliminate democratic rights within their union.

The greater authority and power centered in the hands of American International presidents as compared with Canadian leaders as well as the American union emphasis on the "cult of personality" are undoubtedly related to some of the same value patterns which foster explicit dictatorial practices in American unionism.

— Continued on page 15

The Clause of Management Rights

— A Strait-Jacket ?

INVITED to testify before an arbitration board, Mr. Leo Roback, economist, called "mediaeval" the clause of management rights which some recently nationalized power companies try to impose on their employees in their collective agreements.

According to him this clause, as proposed by the employers' representatives, ties the union in a strait-jacket, and if the award compels the parties to insert it in the agreement, it is liable to deteriorate the good relations which should exist between employer and employees in these enterprises.

Mr. Roback director of Research Associates, a centre of research and documentation on industrial relations, was talking before Mr. Bertrand Marcotte, chairman of the board created to study the dispute between the Lower St. Lawrence Power Company and the Syndicate of manual workers.

These remarks, he pointed out, apply to the management rights clause as well as to the preamble to the grievance and arbitration procedure. "Both

subjects are related and should be considered jointly".

At the beginning of his testimony, Mr. Roback emphasized that he had studied with great care the two litigious clauses and pondered at great length on their possible implications on future management - employees relations in that enterprise.

Ill-worded Clause

The clause of management rights which included, among others, the following words: "The company has and retains all rights and privileges", was, in Mr. Roback's mind, ill-worded.

This formula, he said, is in complete contradiction with the modern concept of enterprise management.

"In modern enterprise, he explained, great emphasis is put on the fact that management has a *function*; we should therefore refer to the functions of management, rather than to its "rights and privileges".

To insist nowadays on the rights and privileges of mana-

gement is referring to a regime long gone by, when relations were established between masters and servants.

And I am not here playing on words, says Mr. Roback. "I truly believe that the word "function" places the problem in its true context, while the words "rights and privileges" distort and alter the truth.

This point has been particularly emphasized by Father Gérard Dion at the 15th industrial relations convention of the Université Laval, when he said that "the management of an enterprise, a power delegated by the authority, should be considered as a *service* rather than a *privilege*."

A similar opinion was expressed by Mr. Roger Chartier during the same convention:

"It is a wide-spread attitude on the part of management to claim its rights as first occupier and to assume for itself all privileges which the union cannot manage to take away from it.

"And yet, added Mr. Chartier, this attitude will be replaced, in the course of the coming years,

by a new one, more realistic, more positive and less anxious, based on the broader concept of a trustee or a clearing-house at the service of all those interested in the enterprise."

Mr. Chartier, who was at the time a professor at the Université Laval, has since become Québec-Hydro's director of industrial relations.

A Dynamic Instrument

Pursuing his analysis, Mr. Roback has declared himself against the grievance procedure clause as proposed by the company, which attempts to restrict the meaning of the word "grievance" only to problems arising from the implementation or interpretation of the clauses of the agreement.

"The collective agreement, he insisted, should not be considered as an unalterable document, but rather as a dynamic instrument. It is impossible for the parties to foresee, and even to imagine, all that can happen in the duration of an agreement.

"Hence the importance of giving it a maximum of flexi-

bility to allow for the settlement of unforeseen conflicts.

"The text proposed by the company worries me because it is too rigid; besides not being in accordance with the needs of the agreement and of the employees, it can also be detrimental to the enterprise itself."

The main function of management is to take initiatives and reach decisions that will promote the objectives of the enterprise; that of the union is to show some reaction.

But if an agreement has been so worded as to allow management to do as it pleases, while preventing any reaction from the union, it is to be expected that problems will increase for the duration of such an agreement — because a conflict will only get worse if it cannot be solved by a dynamic, flexible and efficient instrument.

The union then finds itself in a strait-jacket, which bodes no good.

Besides, pursued Mr. Roback, the main purpose of an agree-

— Continued on page 15