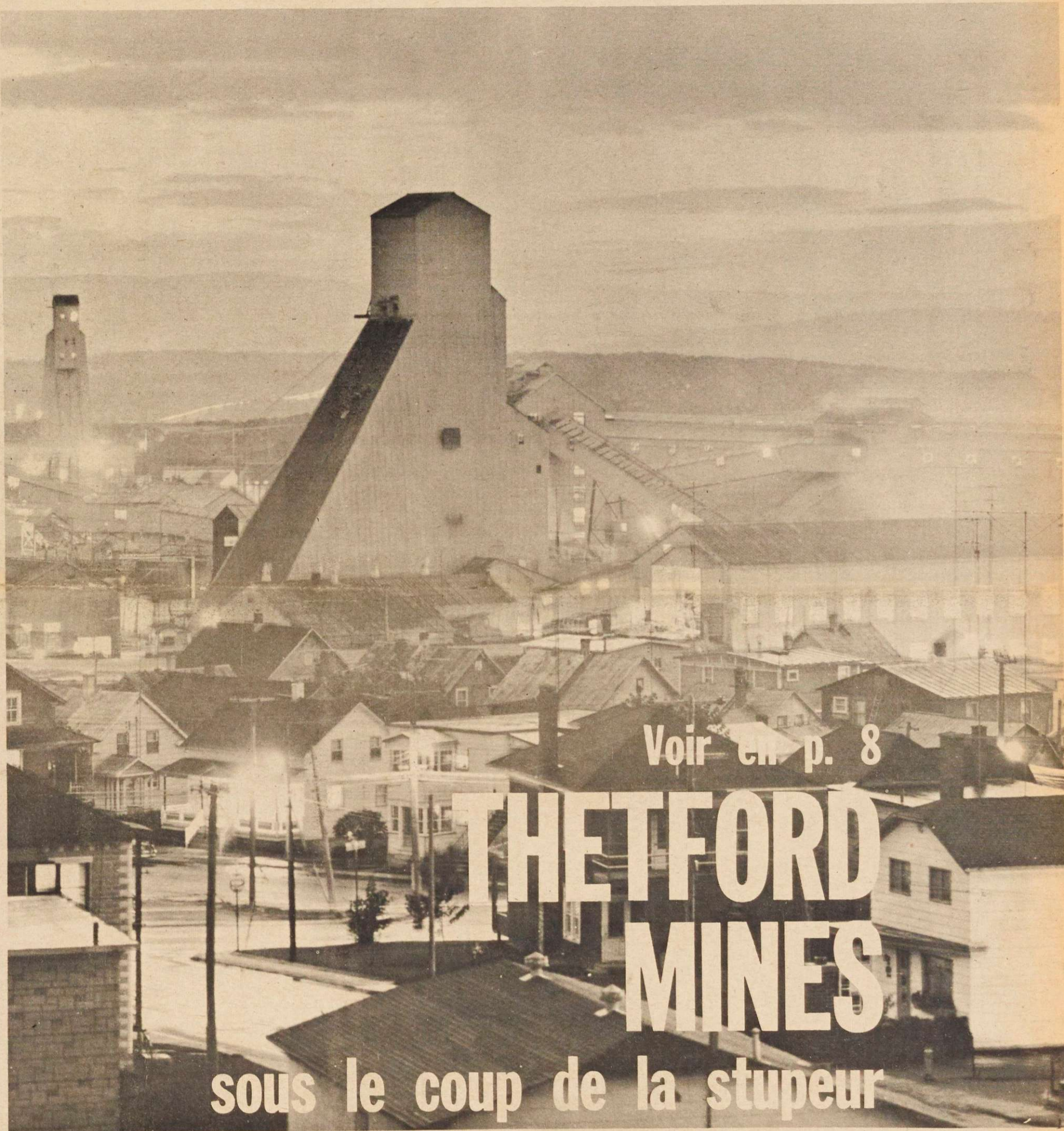


LE TRAVAIL

LE PLUS FORT TIRAGE DE LA PRESSE SYNDICALE AU CANADA—VOL. XL— NO. 5 MONTRÉAL QUÉ., MAI 1964 —DIX CENTS



Voir en p. 8

THETFORD MINES

sous le coup de la stupeur

Jean Marchand

**Au-delà du gâteau
à partager**

(en page 5)

Marcel Pepin

**La caisse de retraite:
état de la question**

(en page 6)

CE MOIS-CI

C'EST à la suite d'une série d'interventions du confrère André Laurin, à l'émission "Femina", que la Société Radio-Canada a pris l'initiative de faire préparer une brochure décrivant les menus d'une semaine pour les familles qui ont de la difficulté à joindre les deux bouts.

—□=□—

● Sitôt parue, cette brochure a connu un succès aussi rapide qu'imprévu. Une dizaine de milliers d'exemplaires ont été distribués sur demande en très peu de temps. Il a fallu procéder à une réimpression. Comme quoi les besoins en ce domaine sont énormes.

—□=□—

● Les menus décrits dans la brochure ont été préparés avec soin par Mlle Andrée Beaulieu, diététiste de St-Romuald (Lévis). Ils répondent spécialement aux besoins d'une famille de six personnes, dont quatre enfants de un à huit ans, qui dispose d'un budget alimentaire de \$33 par semaine.

—□=□—

● Le rôle du député, le code du travail (bill 54), le statut juridique de la fem-



Robert Sauvé

me mariée (bill 16) et la planification économique, autant de sujets qui ont fait l'objet des "journées d'information" organisées par les responsables d'éducation des conseils centraux de la région des Cantons de l'Est, sous la direction de Me Robert Sauvé, directeur régional de la CSN.

—□=□—

● Ces journées se sont tenues à Victoriaville, dans les locaux du Conseil central des syndicats nationaux de cette ville, les 3, 4 et 5 avril dernier. Les six conseils centraux suivants y étaient représentés par une centaine de délégués : Drummondville, Granby, Sherbrooke, Thetford Mines et Victoriaville.

—□=□—

● Les syndiqués avaient invité à cette occasion M. Albert Massicotte, représentant du comté d'Arthabaska à l'Assemblée législative de Québec, à venir parler du "rôle du député". Avec une agréable simplicité, M. Massicotte a bien voulu faire part de son expérience déjà riche de quatre ans.

—□=□—

● Dans son court exposé du début, le député d'Arthabaska a surtout insisté



André Laurin

sur la nécessité de se tenir en contact permanent avec les besoins de son comté. Selon lui, le député doit accepter de ne pas considérer comme du temps perdu le fait d'accueillir les gens qui veulent à tout prix venir causer avec leur député.

—□=□—

● M. Massicotte a cependant souligné qu'une éducation politique plus profonde des citoyens épargnerait aux députés une foule d'expériences désagréables comme celle d'avoir à refuser de nombreuses requêtes parfaitement injustifiables. Le patronage ne pourra être complètement éliminé de nos moeurs tant que cette éducation n'aura pas été faite. Il n'a pas précisé cependant qui devrait se charger d'une telle éducation.

—□=□—

● Pressé par les questions de la salle, le député d'Arthabaska a avoué que les députés provinciaux s'étaient plaints de ne pas prendre une part suffisamment grande dans l'élaboration des lois proposées par le gouvernement. C'est à la suite de ces plaintes que furent créés les comités dits "comités des députés" qui leur permettaient de jouer un rôle plus actif que celui de "back-benchers".

—□=□—

● Et le bill 54 ? a-t-on demandé à M. Massicotte. Il ne fait aucun doute, a-t-il répondu, que plusieurs clauses de ce bill sont absolument inacceptables et que le gouvernement devrait en changer la teneur. (Au 3 avril, c'était presque une primeur!) Le député d'Arthabaska a rappelé qu'il avait personnellement pris contact avec le ministre du Travail, M. Carrier Fortin, pour lui exposer les revendications que lui avaient soumises les représentants du Conseil central des syndicats nationaux de Victoriaville.

● **LE DOMAINE SOCIAL ET SYNDIQUES :** M. Gaston Caron demande à tous les syndiqués de Montréal qui avaient fait part de leur intention d'acquérir un terrain dans "le domaine social" de bien vouloir communiquer avec lui. Téléphone : DA. 2-3300.

● Quel est, selon son expérience des besoins de ses électeurs, le problème le plus crucial à l'heure présente ? M. Massicotte répond que c'est celui des "comptes de médecin". Voilà le problème le plus aigu que les familles me soumettent, un problème devant lequel je me trouve absolument impuissant, a-t-il dit. Selon lui, le vrai remède consisterait dans l'établissement d'un véritable régime d'assurance-santé qu'il faut souhaiter ardemment.

—□=□—

● **COMMENT le syndicalisme pourrait-il répondre aux besoins et aspirations de la femme au travail?** Voilà une des questions qui se sont posées lors des "journées d'information" organisées par les responsables d'éducation de la région des Cantons de l'Est. Selon Mlle Georgette Lachaine, vice-présidente de la CSN, un effort spécial devrait être entrepris en ce sens.

—□=□—

● Considérant le fait que les femmes forment plus du tiers des effectifs de la CSN, Mlle Lachaine soutient que notre syndicalisme devra compter avec la participation des travailleuses dans la défini-



Georgette Lachaine

tion de ses objectifs et moyens d'action. A cette fin, le mouvement devra songer à l'engagement d'un plus grand nombre de femmes dans son personnel permanent.

—□=□—

● Un obstacle à vaincre est évidemment la passivité manifestée par les femmes elles-mêmes lorsque leurs intérêts propres sont en jeu, a souligné la vice-présidente de la CSN. Les femmes n'ouvrent pas la bouche lors des réunions syndicales, peut-être faudrait-il songer à expérimenter de nouvelles méthodes de discussion, par petits groupes par exemple, pour faciliter la participation féminine.

—□=□—

● Il reste à expliquer comment il se fait que les femmes, même lorsqu'elles sont nettement majoritaires dans un syndicat, éliront volontiers un exécutif presque entièrement masculin. Les femmes ont tendance à refuser les responsabilités que comportent ces charges. Il conviendrait de donner à un certain nombre de travailleuses l'occasion de faire leurs premières armes. Ce sont les premiers pas qui coûtent.



STE-JUSTINE

6 mois plus tard

En octobre dernier, les infirmières de l'Hôpital Ste-Justine de Montréal établissaient un précédent dans les annales de l'histoire syndicale au Québec en quittant leur travail pour protester contre l'attitude de la direction de cet hôpital qui refusait de considérer sérieusement leurs demandes.

Cet arrêt de travail, qui devait durer un mois, jour pour jour, devait se terminer par la signature d'un mémoire d'entente où les deux parties, avec l'assistance du ministère de la Santé, convenaient d'un mécanisme pour arriver à la solution de leurs problèmes communs.

Nous avons déjà souligné l'importance de ce règlement dont

les répercussions, écrivions-nous alors, affecteraient éventuellement tout le personnel hospitalier de la province.

Les infirmières de Ste-Justine sont depuis ce temps retournées à l'anonymat de leur tâche quotidienne.

Nous avons pensé que les lecteurs du "Travail" seraient intéressés à connaître la "suite de l'histoire", de savoir entre autres comment les deux parties ont réussi à "vivre ensemble" après cette épreuve de force.

Voilà pourquoi nous avons interrogé Mme Madeleine Morgan qui, à titre de présidente de l'Alliance des infirmières (CSN), a joué un rôle de premier plan dans ces événements :

Q.—Votre arrêt de travail, Mme Morgan, avait principalement pour but de protester contre les "charges de travail" des infirmières. Dans quelle mesure ce problème a-t-il été résolu depuis votre rentrée?

R.— L'entente qui marqua la fin de notre grève — il faut bien appeler les choses par leur nom — prévoyait la création d'un comité de nursing chargé d'étudier ce problème.

Ce comité a été effectivement formé dès les premiers jours. Il s'agit d'un comité conjoint composé d'un nombre égal de représentants de l'hôpital et de représentantes des infirmières. Du côté patronal le comité comprend le directeur général, la directrice du nursing et le directeur médical. Les trois représentantes de l'Alliance sont : Mlles Gabrielle Côté, Claire Ranger et moi-même.

Q.—S'agit-il d'un comité purement consultatif ou l'a-t-on doué de pouvoirs qui le rendent apte à porter remède

aux problèmes qui sont portés à son attention?

R.— Le Comité de nursing peut prendre toutes les décisions qui sont de son ressort. Ses décisions doivent d'ailleurs être rendues dans les trois jours. En cas d'impasse, l'entente prévoit un appel au ministre de la Santé qui désigne un médecin comme arbitre.

Ce dernier doit rendre sa sentence dans les dix jours.

Il s'agit donc d'un comité doté d'un pouvoir authentique et capable d'exercer une influence réelle. Les derniers six mois établissent d'ailleurs hors de tout doute que des problèmes ont effectivement été réglés par son intervention.

Q.—Un des principaux griefs des infirmières ne portait-il pas sur le rapport qui doit exister entre le nombre de patients admis à l'hôpital et le nombre d'infirmières au service de l'institution?

R.— Exactement. Nous soutenions que les infirmières étaient à certains moments de la journée littéralement débordées par le nombre de patients confiés

à leurs soins. Les enfants étaient d'ailleurs les premiers à souffrir de cette surcharge.

Le comité de nursing, après examen de la question, a convenu qu'il devrait y avoir, 24 heures durant, au moins une infirmière licenciée dans chaque "bloc". Je m'empresse d'expliquer que le mot "bloc" dans notre jargon désigne une partie de l'édifice correspondant au sixième d'un étage, soit de 12 à 46 patients selon qu'il s'agit de chambres privées ou de salles communes.

Q.—Quelles ont été les conséquences de l'application de cette mesure à Ste-Justine?

R.— La conséquence la plus évidente a été qu'il a fallu fermer plusieurs "blocs" pour respecter l'équilibre dont nous avions convenu. On estime que depuis ce temps l'Hôpital Ste-Justine est occupé à environ 60% de sa capacité.

Q.—Doit-on en conclure que l'hôpital marche au ralenti?

R.— Tout dépend du point de vue où nous nous plaçons. Si l'on compare la situation qui existait avant la grève et celle qui prévaut aujourd'hui, on

peut noter ceci: l'application des nouvelles normes a amélioré la qualité des soins accordés aux enfants, les risques de contamination ont été réduits, si bien que les patients quittent plus vite l'hôpital. Au total, grâce à ce roulement accéléré, nous estimons pour notre part que Ste-Justine reçoit autant de patients qu'avant notre arrêt de travail.

Q.—Le comité a-t-il été saisi d'autres problèmes relatifs au fardeau de travail?

R.— Bien sûr. Ici et là plusieurs améliorations ont été obtenues. Voici quelques exemples :

Quelques médecins avaient pris l'habitude de convoquer leurs patients à l'hôpital plutôt qu'à leur bureau de pratique privée. Ils mettaient ainsi gratuitement à contribution et le personnel et l'équipement de l'hôpital.

Il s'agissait d'un accroc à la discipline médicale qui avait entre autres pour conséquence d'accroître le fardeau des tâches des infirmières.

C'est sous cet angle que nous avons abordé le problème. Les choses depuis sont rentrées dans l'ordre.

Dans un autre département, en l'occurrence la salle d'accou-

chement, une infirmière s'est plainte du trop grand nombre d'appels téléphoniques auxquels elle devait répondre en plus de son travail régulier.

Une étude a été faite sur place.

Après avoir fait le calcul du nombre et de la fréquence des appels, qui obligeaient chaque fois l'infirmière à quitter sa patiente pour courir vers l'appareil, on a pu constater que la présence d'une téléphoniste était indispensable aux heures de pointe, soit de 10 hres a.m. à 6 hres p.m.

Le comité s'est de plus intéressé aux problèmes que soulèvent certains actes médicaux posés par les infirmières. Les injections intra-veineuses par exemple.

Il n'existait pas de pratique uniforme dans tout l'hôpital à ce sujet. Dans certains départements on interdisait aux infirmières de dispenser ces injections, ailleurs on les obligeait à le faire.

Nous voulions en avoir le cœur net.

Ces injections sont-elles de la compétence de l'infirmière? Répondre non à cette question pouvait signifier accroître le nombre des internes dans quelques départements — il faut savoir en effet que les enfants devaient demeurer à jeun parfois jusqu'à très tard dans la matinée.

Si l'on disait oui, il faudrait en conséquence assurer une protection adéquate à l'infirmière qui posait ce geste.

Encore une fois le problème fut tranché à notre satisfaction.

Q.—Les infirmières de Ste-Justine ont-elles eu l'occasion de profiter de l'appel au ministre de la Santé que prévoyait leur mémoire d'entente?

R.— Oui, une fois jusqu'ici. Il s'agissait d'établir le statut de deux infirmières affectées au département de neuro-chirurgie. Ces dernières se plaignaient du fait qu'elles n'avaient pas autorité sur le personnel qui dispensait les soins aux patients qui relevaient de ce département. Il en résultait une situation génératrice de nombreux conflits. Aucune solution satisfaisante n'ayant pu faire l'objet d'un accord au sein du comité, il a fallu porter le problème à l'attention du ministre.

Ce dernier a désigné le docteur Claude Bertrand, de l'hôpital Notre-Dame, comme arbitre dans ce litige. Nous attendons la sentence ces jours-ci.

Q.—Votre mémoire d'entente prévoyait aussi la formation d'un comité provincial de nursing. Où les choses en sont-elles rendues?

R.— Le ministre de la Santé, a invité diverses associations: hôpitaux, médecins, infirmières, etc. à désigner leurs représentants au sein de ce comité provincial.

L'Alliance a pour sa part nommé M. Marcel Pepin et moi-même comme membres du comité, Mlle Lucie Dagenais, agent d'affaires de l'Alliance des infirmières de Montréal, agira comme substitut.

Nous attendons encore la convocation de la première réunion de ce comité.

Q.—Au total les infirmières de Ste-Justine sont-elles satisfaites du nouvel état de choses?

R.— Oui, sans aucun doute, dans toute la mesure où il nous est possible d'en juger.

Il faut noter enfin que la formule intéresse aussi grandement tous les groupes d'infirmières membres de l'Alliance. Un comité de nursing dans chaque hôpital, voilà ce que l'Alliance a demandé au tribunal d'arbitrage qui délibère actuellement sur toutes les conditions de travail des infirmières de la région de Montréal. Il s'agit d'un arbitrage capital sur lequel nous fondons beaucoup d'espoir.

ÉDITORIAL

LES TRAVAILLEURS ...DES ÉTRANGERS?

A QUI fera-t-on croire que les compagnies minières de Thetford ont décidé du soir au lendemain l'opération-fusion qui va jeter sur le pavé 600 mineurs d'amiante? Cet événement, dont le reportage de Jean Francoeur analyse les antécédents et les conséquences dramatiques, met en lumière l'une des faiblesses fondamentales de notre régime d'entreprise, aussi bien que les lacunes graves des politiques gouvernementales en matière de développement économique.

Combien de temps les grands employeurs et les hommes politiques mettront-ils à comprendre que les travailleurs ne sont pas des pions dont on dispose à son gré, selon une stratégie entièrement établie en fonction des intérêts des familles "royales", des tours (d'ivoire) et autres privilégiés. La vie n'est pas une partie d'échecs.

Partenaires ou ennemis

On se plaint parfois, dans les milieux bien pensants, du caractère "purement revendicatif" de l'action syndicale. Les travailleurs sont

pourtant les premiers à souffrir de cette situation de fait. Pourquoi les force-t-on à lutter comme des commandos pour gagner simplement la possibilité de faire reconnaître leur présence dans une entreprise où ils travaillent depuis cinq, dix ou vingt ans? Si les entreprises traitaient leurs employés comme des adultes, si les mandataires du capital acceptaient un véritable dialogue et un travail en commun avec les mandataires des travailleurs, l'entreprise ne s'en porterait que mieux et l'action syndicale pourrait cesser d'être "purement revendicative".

Le drame de Thetford va se répéter, au Canada, à des centaines d'exemplaires, d'ici dix ans.

La seule façon d'éviter de telles situations serait d'admettre, une fois pour toutes, que les employés sont des partenaires dans l'entreprise et dans l'ensemble de notre développement industriel. Cette mentalité nouvelle aurait pour première conséquence d'obliger les représentants du capital et ceux du travail à s'asseoir autour d'une même table pour étudier les évolutions technologiques ou économiques prévisibles dans chacune de nos industries, à

court et à long terme. On pourrait ainsi prendre, à temps opportun, les mesures d'adaptation qui s'imposent. On ne change pas de métier ou de ville comme on change de chemise!

Un mot ou une réalité?

Le Russes ont inventé le premier spoutnik, les Américains rêvent d'arriver les premiers sur la lune, les Québécois sont plus modestes et se contentent, ces mois-ci, de méditer sur la portée d'un mot. Il s'agit, vous l'aurez deviné, de la "planification" dont tout le monde parle.

Mais oublions vite le mot mystérieux de peur de tourner en rond, comme le font beaucoup de ceux qui utilisent le terme à la seule fin d'être à la page. Regardons ensemble un problème bien concret: celui des mineurs de Thetford et de leurs grands enfants, qui, déjà, sont sans travail. Avant que les mises à pied prévues dans les mines ne soient effectuées, le taux de chômage dans la région frise déjà les 20%.

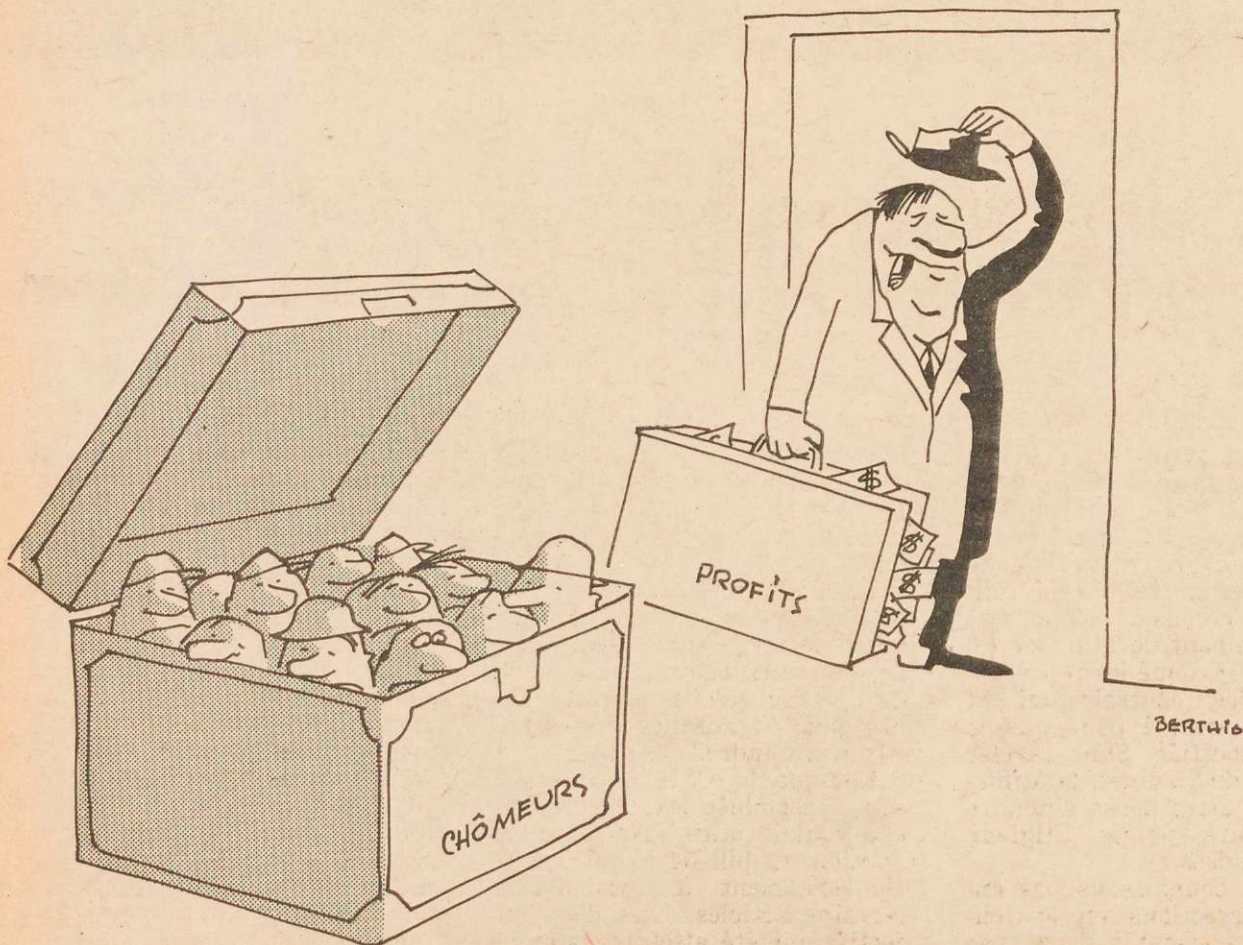
Est-il possible que les ressources combinées des ministères de l'industrie, des richesses naturelles, de l'agriculture et de l'éducation soient mises au service de la région de Thetford et qu'en collaboration avec les "cadres sociaux" de la région, on étudie les mesures concrètes à prendre pour sortir de l'impasse. Une telle opération relève de la notion de sauvetage. Elle serait l'équivalent des mesures d'urgence prises lors des grandes calamités comme le feu de Rimouski ou le séisme récent sur la côte du Pacifique. Mais, s'il n'est pas facile de prévoir les séismes et les conflagrations, il n'en est pas de même des problèmes que posent l'évolution des marchés industriels et les transformations des méthodes de production. C'est là un domaine où, normalement, dans une société bien organisée, on devrait prévoir. Mieux encore que des extincteurs chimiques ne nous protègent contre l'incendie, une véritable planification de notre économie pourrait assurer une protection efficace à la masse des citoyens qui ne désirent qu'une chose: faire sa vie sous le soleil.

C'est un bien piètre pis-aller que de fournir des allocations de subsistance aux chômeurs. Une économie vraiment humaine doit se préoccuper surtout de fournir du travail à tous ceux qui sont en état de travailler. Pas n'importe quel travail, mais un travail qui soit, autant que possible, à la mesure du talent et des possibilités de chacun des citoyens.

Des pôles de développement

Au cours des dernières décennies, nous avons fait de véritables progrès sur le plan de la sécurité sociale et d'autres sont prévisibles pour un avenir immédiat. Dans le domaine de la planification de l'économie, par ailleurs, tout reste à faire. La localisation des entreprises et l'expansion industrielle sont laissées presque entièrement à l'initiative privée. Il est urgent que l'Etat se préoccupe de créer des pôles de développement économique, de diversifier l'économie de chacune des régions de la province en tenant compte, cela est bien évident, de la localisation des richesses et des lois du marché mais sans oublier non plus les facteurs humains. Les travailleurs se sentent déjà des étrangers dans l'entreprise. Dans la ville et dans la région, ils sont souvent traités comme des quantités négligeables même si l'on affirme aux jours de fête et en période électorale qu'ils sont tous membres "de la belle famille du comté". Il est plus que temps que l'on passe aux actes.

Jean-Paul LEFEBVRE



"J'apporte ce qui m'intéresse et j'abandonne le reste"



● Notre ami Ernest nous a écrit une lettre angoissée où il s'inquiète de la portée des récentes ententes fédérales-provinciales. Il se demande, en particulier, à quel âge il pourra prendre sa retraite. Nous lui avons répondu "personnellement en personne" mais nous conseillons à ceux qui partagent son angoisse de lire, en pages 5 et 6, les déclarations de MM. Jean Marchand et Marcel Pepin.

Au-delà du gâteau à partager

par Jean Marchand

● Commentant les résultats des derniers pourparlers entre le gouvernement fédéral et les provinces le président de la Confédération des Syndicats nationaux a déclaré qu'il s'agit incontestablement d'un progrès sur la situation actuelle car "ce sont surtout les travailleurs qui auraient fait les frais d'une faillite des pourparlers".

Il a réclamé des onze gouvernements qui se partagent la responsabilité du bien-être des Canadiens, un effort total et coordonné en vue de mettre fin au scandale de "la misère au sein de l'abondance".

M. Marchand réclame la tenue d'une conférence fédérale-provinciale destinée à faire une étude approfondie des actions à entreprendre en matière de chômage, de logement et de santé.

Voici le texte de la déclaration du président de la C.S.N.

NOUS avons craint, un moment, que les travailleurs fassent les frais des divergences de vues entre le Fédéral et les Provinces. Nos espoirs d'obtenir un plan de retraite ont failli s'engloutir dans le fossé qui se creusait, particulièrement entre le Québec et Ottawa.

Les pourparlers qui se sont amorcés immédiatement après la conférence fédérale-provinciale ont heureusement évité la catastrophe.

On peut arguer sur la valeur de l'entente intervenue mais il n'y a aucun doute qu'elle est dans le sens du progrès et d'une meilleure compréhension de notre régime confédératif. L'atmosphère est redevenue respirable.

Mais si le Fédéral vient rechercher dans les poches des payeurs de taxes, et notamment, des travailleurs, les sommes qu'il a consenti à retourner aux provinces, nous sommes devant un expédient. Le comité fédéral-provincial qui a été formé lors de la conférence de Québec, devra trouver une formule permanente qui divisera le champ de la taxation suivant les responsabilités de chaque niveau de gouvernement.

La caisse de retraite

A propos de la caisse de retraite, il est très heureux que tous soient tombés d'accord sur l'importance d'assurer la transférabilité des allocations de retraite, même si en définitive, plusieurs provinces devaient administrer elles-mêmes la caisse de retraite. Il en sera de même, selon nous, lorsque l'on songera à généraliser à travers le pays l'assurance-santé.

En ces deux matières, la CSN est d'avis que la juridiction provinciale est évidente mais nous admettons volontiers qu'il soit nécessaire pour toutes les provinces de coordonner leur action, qu'il soit sans doute utile que le fédéral intervienne pour faciliter cette coordination et assurer un rôle supplétif dans le cas des provinces qui, pour une raison ou l'autre, ne seraient pas en mesure d'établir par elles-mêmes les standards de bien-être désirables pour l'ensemble des Canadiens.

La C.S.N. se serait opposée, précisément en raison de sa position quant à la juridiction provinciale, à un régime de caisse de retraite établi strictement sur le plan fédéral, sans liberté d'action pour les provinces.

Nous sommes heureux que l'accord intervenu entre Québec et Ottawa conserve à la législation provinciale le droit de modifier éventuellement le régime de la caisse, selon les possibilités du Québec. Nous souhaitons que ce droit d'initiative soit utilisé le plus tôt possible pour rétablir à \$6,000, le revenu maximum cotisable (au lieu de 5,000), pour augmenter le minimum de \$600. à \$1,000, et pour rétablir à \$125. par mois la pension maximum (au lieu de \$104.).

Par ailleurs, la C.S.N. est heureuse de souligner sa satisfaction du fait qu'on a réduit de 20 à 10 ans la période de "transition". Il s'agit ici d'une amélioration certaine sur le projet initial du gouvernement provincial.

Un premier pas seulement

On aurait tort de surestimer la portée des ententes de la dernière semaine et l'on doit exiger bien davantage des pouvoirs publics.

Au nom des 130,000 travailleurs qui nous sont affiliés, nous réclameons une accélération des discussions en cours afin de hâter le réaménagement

des programmes de sécurité sociale actuellement à l'étude car il est urgent de pousser plus avant notre recherche du bien-être et de la sécurité pour la masse de la population.

Pour exprimer en peu de mots les espoirs et les fermes revendications des travailleurs, je dirais que nous attendons des hommes publics qu'ils fassent mieux que de se partager le gâteau actuel des revenus de la fiscalité, nous voudrions qu'un effort concerté de tous les pouvoirs publics constitue une véritable déclaration de guerre à la misère au sein de l'abondance.

Nous réclameons la tenue à une date aussi rapprochée que possible d'une nouvelle conférence fédérale - provinciale à l'occasion de laquelle, en plus d'étudier le problème du partage de la fiscalité comme la chose est prévue, les onze premiers ministres du pays et leurs collaborateurs tenteront un effort concerté en vue de la planification de notre économie. Trois sujets particuliers nous semblent s'imposer à l'occasion d'une telle conférence : le chômage, le logement, la santé.

Guerre à la pauvreté

Dans son discours du budget, affirme M. Marchand, le ministre fédéral des Finances a reconnu le caractère régional du chômage au Canada.

Cela constitue à nos yeux une admission d'une réalité que le mouvement syndical proclame depuis longtemps, à savoir la nécessité d'une action concertée des gouvernements aux divers paliers en vue d'établir une véritable politique de plein emploi. Il serait plus que temps, selon nous, de prévoir un programme systématique établi en collaboration par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux en vue de combattre le chômage sous toutes ses formes.

Dans cette guerre à la misère et à la pauvreté, il ne faudrait pas oublier le problème des tau-



dis. Ajoutée au chômage, l'existence, dans un pays relativement prospère, de 255,000 logements vétustes ou en mauvais état constitue un double scandale. Nous croyons aussi que la population canadienne a un urgent besoin d'un programme public d'assurance-santé. Il est indéniable que les programmes privés d'assurance qui existent présentement en notre pays ne couvrent qu'une minorité de la population.

De plus, nous savons par expérience que des milliers de travailleurs n'ont pas les ressources nécessaires pour se procurer les soins adéquats pendant que des milliers d'autres s'endettent pour des sommes parfois colossales, compte tenu de leurs revenus, en vue de fournir à leurs familles les soins médicaux essentiels.

Au-delà des réaménagements nécessaires de la constitution canadienne, la population est en droit d'espérer que les dirigeants actuels, tant au niveau du pays qu'au niveau des gouvernements provinciaux, fourniront un effort total en vue d'assurer dans les plus brefs délais le maximum de sécurité et de bien-être auxquels tout être humain a droit.

La CSN devant...

la grève générale

par Jean Marchand

DE retour de voyage, je prends connaissance de la résolution adoptée par la FTQ à son congrès extraordinaire des 11 et 12 avril.

La résolution prévoit quelques moyens d'action pour inciter le gouvernement à tenir compte des revendications syndicales dans son projet de loi portant sur les relations du travail. Le plus radical de ces moyens est le recours éventuel à la grève générale.

Nous nous réjouissons, à la CSN, que la FTQ, progressivement, ait porté de plus en plus d'intérêt au bill 54. Grâce à l'action rapide et énergique de

la CSN qui, dans les quelques jours qui ont suivi le début de l'étude de ce bill par la Législature, a convoqué d'urgence les exécutifs de ses syndicats, le projet de loi a été mis en veilleuse pour reconsidération.

Effectivement, le Ministre du Travail a convoqué les représentants des deux centrales qui ont à nouveau insisté pour que le bill soit modifié. Sans révéler les secrets du Cabinet, le Ministre nous a alors laissé entendre que plusieurs points litigieux seraient révisés.

Nous ne connaissons pas encore les corrections que le Gouvernement consent à faire, pas plus que nous sommes informés

du rapport du Comité spécial de la Législature chargé d'étudier le problème des relations du travail dans la fonction publique.

La CSN juge donc qu'il est trop tôt pour porter un jugement définitif sur le bill 54 et de mettre en oeuvre des moyens de défense qu'elle devrait définir dans l'ignorance des objectifs à atteindre.

Lorsque la CSN a convoqué son assemblée extraordinaire, elle voulait faire suspendre l'adoption du bill 54 et amener le Gouvernement à reconsidérer certains articles. Les deux objectifs ont été atteints. Lorsque le Gouvernement déposera ses

amendements, nous ferons connaître notre point de vue et mobiliserons, suivant la nécessité et les circonstances, les forces du mouvement.

Comme je le disais au début, nous sommes tout de même heureux que la FTQ ait réussi à éveiller l'intérêt de ses organisations affiliées, ce qui nous permettra sans doute, le cas échéant, et en temps utile, cette fois, de faire une action conjointe.

La CSN désire-t-elle que le bill 54 soit remis à la prochaine session? Oui, si les amendements proposés ne répondent pas à nos principales revendications, et non, dans le cas contraire.

LA CAISSE DE RETRAITE

ETAT DE LA QUESTION

par Marcel Pepin,
secrétaire général de la CSN



J'AI pensé que les lecteurs du journal "Le Travail" aimeraient "faire le point" sur la question de la caisse de retraite. Il nous est encore difficile de formuler une opinion définitive sur les mérites et les faiblesses du programme qui résultera des récentes ententes entre Ottawa et Québec car nous n'avons pas en main la législation projetée.

Pour l'instant ceux qui désirent suivre de près cette question trouveront ci-contre un tableau comparatif des recommandations de la C.S.N., du rapport du comité d'experts du gouvernement provincial et de l'entente Pearson - Lesage. A ce tableau, j'ajouterai les quatre remarques suivantes:

- Les allocations prévues (maximum \$104.) sont inférieures à ce que le comité d'étude du gouvernement provincial a lui-même qualifié de "minimum".
- Il est à souhaiter que le gouvernement provincial établisse sans tarder une réglementation des plans privés de pension

de retraite, comme le lui ont suggéré la C.S.N. et le comité d'étude du gouvernement provincial lui-même.

- Le taux de rendement de 4% prévu par le comité d'étude du gouvernement pour les placements des fonds de la caisse de retraite, nous semble très faible. Ce taux ne serait justifié qu'en fonction d'une utilisation nettement "sociale" des argents de la caisse, pour des investissements essentiels au développement économique, même si le rendement immédiat en est faible.
- Dans le premier rapport du comité d'étude, il n'est pas fait mention de la façon dont serait constituée la régie qui se verra confier l'administration des fonds de la caisse de retraite. Nous insistons pour que cette régie soit tripartite et comporte, en nombre égal, des représentants, du gouvernement, des employeurs et des employés.

Propositions de la CSN

Propositions du comité d'experts du gouvernement provincial

Modifications apportées au projet provincial par les dernières négociations fédérales-provinciales

EXEMPTION DE BASE : \$1,500.

REVENU COTISABLE : le 1er \$8,000, ceux qui gagnent moins de \$1,500 ne sont pas cotisables. Il est prévu des révisions périodiques de tout le régime.

MONTANT DES COTISATIONS : 4% du revenu cotisable.

PAIEMENT DES COTISATIONS : 2% par l'employé, 2% par l'employeur. N.B. — l'employeur peut payer la part de l'employé.

TRAVAILLEUR INDEPENDANT : adhésion facultative.

MONTANT ET AGE DU DROIT A LA RENTE :

a) 65 ans.

b) 1% de la moyenne du revenu des 5 meilleures années. \times le nombre d'années de participation (limite du salaire \$8,000.)

Ex.: Revenu moyen: $\$5,000 \times 1\% = \$50 \times 47 = \$2,350.$

EXEMPTION DE BASE : \$1,000.

REVENU COTISABLE : l'excédent de \$1,000 jusqu'à \$6,000. (maximum cotisable \$5,000.)

Le maximum du revenu cotisable est ajusté périodiquement, par tranche de \$100, selon l'indice des prix à la consommation jusqu'à concurrence de 2% par an.

MONTANT DES COTISATIONS : 4% du revenu cotisable; moyenne 29% du revenu total.

PAIEMENT DES COTISATIONS: 2% par l'employé, 2% par l'employeur. Il n'est pas spécifié que l'employeur peut payer la part de l'employé.

TRAVAILLEUR INDEPENDANT : adhésion obligatoire.

MONTANT ET AGE DU DROIT A LA RENTE :

a) 65 ans.

b) Montant de la rente, 25% du revenu ajouté. Ex.: $\$5,000 \div 4 = \$1,250.$
Max. possible : $\$6,000 \div 4 = \$1,500.$

EXEMPTION DE BASE : \$600.

REVENU COTISABLE : revenu au-dessus de \$600. Maximum \$5,000 (ajusté sur "une assez longue période" selon le mouvement de la moyenne des gains).

MONTANT DES COTISATIONS :

a) Travailleur employé, 3.6% sur revenu cotisable (\$600 — \$5,000). Taux sur revenu global varie, moyenne d'environ 3%.

b) Travailleur indépendant, 3.6% sur revenu cotisable.

PAIEMENT DES COTISATIONS :

Employé 1.8%, employeur 1.8%. Travailleur indépendant, 3.6% du revenu cotisable.

TRAVAILLEUR INDEPENDANT : adhésion obligatoire pour tout travailleur indépendant dont le revenu dépasse \$1,000 par an.

Adhésion facultative pour tout travailleur indépendant dont le revenu dépasse \$600 sans atteindre \$1,000.

MONTANT ET AGE DU DROIT A LA RENTE :

a) Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

b) La rente maximum est réduite à \$104 par mois au lieu de \$125.

DÉFENSE

aux colporteurs

D'ENTRER

HULL. — Un colporteur entre à la maison, fait l'étalage d'une magnifique "batterie de cuisine", valeur exceptionnelle, conditions avantageuses — le tout pour la modeste somme de \$259.84, sous forme de billet promissoire.

Quelques mois plus tard, l'acheteur incapable d'honorer ses obligations devra se prévaloir des dispositions de la Loi des dépôts volontaires et inscrire cette dette au greffe de la Cour. Il découvrira par la suite que sa fameuse 'batterie de cuisine' ne valait que \$39.95... Mais le contrat est valide et il n'existe aucun recours légal pour le faire annuler.



● MM. Denis Décelles et Robert Boucher, respectivement responsable du service d'orientation du budget familial et président du Conseil central des syndicats nationaux de Hull, où se poursuit une vive campagne d'assainissement des finances familiales.

● Un jeune foyer en quête d'un réfrigérateur reçoit un vendeur qui leur fait l'offre suivante: sa compagnie donne 45 briques de crème glacée avec l'achat de chaque appareil. Ce dernier ne coûte d'ailleurs que \$1,077.45, sous forme de contrat de vente conditionnelle.

Enquête faite auprès des principaux marchands de Hull, le même réfrigérateur est offert à un prix variant de \$219 à \$226. Nos amis mettront 5 ou 6 ans à éteindre cette dette qu'ils viennent d'inscrire au greffe.

Dans les deux cas cités plus haut, la loi ne nous permettait pas d'autre recours, nous a dit M. Denis Décelles, responsable du comité du budget familial de Hull, où la campagne des syndicats nationaux connaît actuellement un succès extraordinaire. Dans d'autres cas cependant, nous réussissons à diminuer les dégâts.

Par exemple:

● Un colporteur se spécialise dans la vente de revêtements extérieurs d'amiante pour les habitations familiales. Une famille se laisse tenter. Le travail ne coûtera que \$2,200. Au surplus, la compagnie accepte de lui faire un prêt de \$1,800 pour payer quelques dettes qui traînent.

On reçoit donc un chèque, mais il est sans provision. Quelques jours plus tard, arrive une réclamation de \$5,776, sous forme de 60 paiements de \$197 chacun!

Panique, appel au service du budget familial. Un avocat se chargera de faire annuler le prêt qui n'a jamais été encaissé. On obtiendra de plus une réduction de

la dette de \$2,200, après avoir établi que l'ouvrage avait été mal fait. Une caisse populaire consentira enfin un prêt hypothécaire qu'il faudra remettre à raison de \$60 par mois.

Ou encore ce cas-ci:

● Un homme emprunte \$6,500 d'une compagnie de finance sous forme de prêt hypothécaire. Il s'est engagé par contrat à remettre sa dette en dix ans à raison de 120 paiements de \$123.23 — un intérêt de 40 p.c., la remise totale devant atteindre \$14,791.20.

Après avoir, tant bien que mal, honoré ses obligations pendant 24 mois, il apprend par sa fille qui suit les cours du budget familial l'existence d'un centre de dépannage.

L'examen du cas révèle qu'il convient de libérer cette dette odieuse. Notre homme a déjà versé \$2,956.80, information prise, la compagnie de finance réclame encore \$6,981 pour le tenir quitte (l'emprunt, rappelons-le était de \$6,500).

On fait appel à l'Assurance-Vie Desjardins qui consentira un prêt remboursable à raison de \$85 par mois — au lieu de \$123.26.

En l'on pourrait poursuivre ainsi durant des heures. Denis Décelles, qui me reçoit dans le petit bureau qu'on lui a aménagé dans le local des Syndicats nationaux à Hull, m'indique un classeur où il a accumulé plus de 210 cas, qu'on a porté à sa connaissance au cours des derniers six mois.

C'est dans ce petit bureau que, depuis septembre dernier, Denis Décelles et son équipe font du "dépannage" deux soirs par semaine, de 5 h. 30 jusqu'à très tard dans la soirée.

Infirmier à l'hôpital Sacré-Coeur de cette ville, la journée de Denis Décelles commence à 7 heu-

L'EFFORT d'éducation de la CSN dans le domaine du budget familial serait un échec, disent certains détracteurs.

Pour faire taire ces bruits malveillants, Mme Denis Décelles, de Hull, s'est rendue au greffe où avec la collaboration de M. Lalonde, greffier, elle a passé au crible tous les comptes dont le comité du budget familial s'était occupé.

Conclusion: 93% des familles ont respecté intégralement leur serment d'honneur. Ces chiffres sont vérifiables sur place par qui voudrait mettre l'authenticité en doute.

res. Vers 4 heures il quitte l'hôpital et commence la ronde des activités qui dévorent la presque totalité de ses heures de loisirs: contacts avec des avocats, des gérants de banques ou de caisses; démarches chez le marchand, à la compagnie de finance, au greffe de la cour; relations avec les services de bien-être social, cas de dépannage, conférences, cours, articles pour les journaux, courtes apparitions à la télévision locale; la liste est impressionnante.

Chez les Décelles, où madame seconde admirablement son mari, le téléphone ne dérouge pas: 25 à 30 appels par jour, on en voit de toutes les couleurs.

Le comité d'orientation du budget familial de Hull a connu des débuts difficiles; l'indifférence générale à plusieurs reprises a failli tout emporter. Depuis l'automne dernier, il se classe cependant parmi les centres les plus actifs de la province.

Mais vaut mieux prévenir que guérir, dit-on fort sagement. Aussi le "dépannage" si utile qu'il soit ne représente-t-il qu'un des aspects du travail du comité.

La tâche essentielle en est une d'éducation. Douze moniteurs ont accepté de prêter leurs services pour l'organisation des cours qui sont l'épine dorsale de la campagne d'assainissement des finances familiales. Trois séries de cours

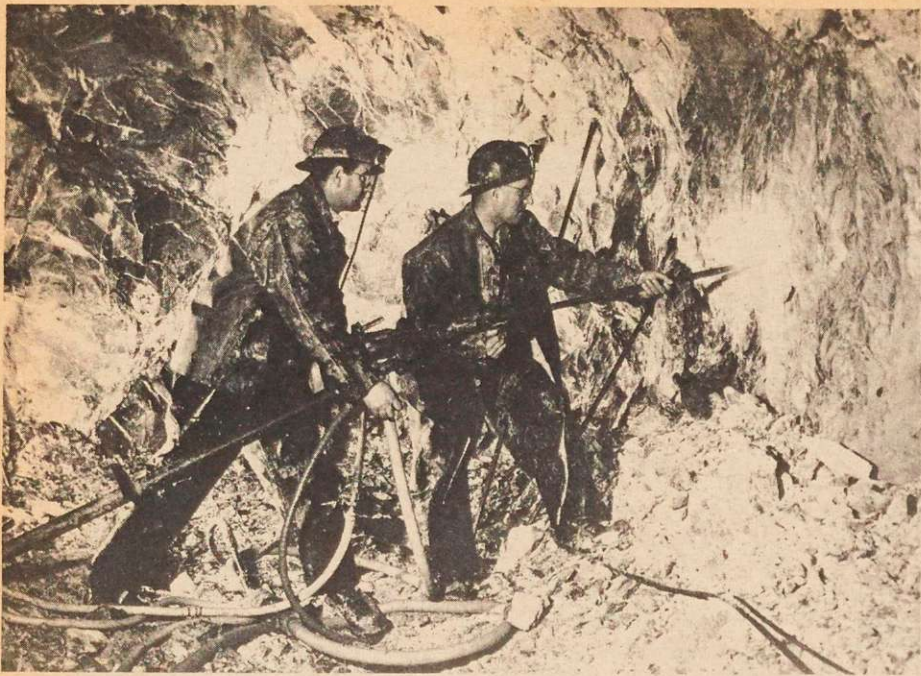
— suite à la page 16

LE colportage fait aussi l'objet d'une vive campagne dans la région d'Asbestos.

Le comité du budget familial, dirigé par Jean-Louis Gendron, présentait récemment au conseil de ville un mémoire spécial dénonçant "ce mal qui cause des ravages extraordinaires au sein de notre population".

Le mémoire fait appel aux autorités municipales ainsi qu'à la force constabulaire pour éliminer de la ville tous les colporteurs malhonnêtes, sans conscience ni scrupule.

Le comité demande aux autorités d'exercer une surveillance plus étroite et de sévir immédiatement par l'imposition d'une amende.



PHOTOS les Ateliers Irénée

Un peu plus tôt, les présidents des trois syndicats, dont les membres étaient directement touchés, avaient été convoqués au bureau du personnel de l'Asbestos Corporation pour s'entendre dire à peu près les mêmes choses.

Dans le même temps, la presse parlée et écrite recevait un communiqué plus développé donnant la version des compagnies quant aux motifs qui entraînaient cette fusion et annonçant les mesures qu'elles envisageaient au sujet de l'intégration de leur personnel (voir en page 6).

Chez les syndiqués, le premier moment de stupeur passé, on se mit aussitôt à l'oeuvre pour faire l'examen de la situation créée par une décision aussi unilatérale qui prenait figure de "fait accompli".

concurrency de coupe-gorge entre les compagnies, fermeture, fusion, mise-à-pied, réembauchage, sont des réalités familières pour les travailleurs de l'amiante.

Les dernières années avaient cependant été relativement stables, marquées par la consolidation des compagnies existantes et l'entrée en scène de nouvelles compagnies.

La mise-à-pied même graduelle, de quelque 600 employés soulève un problème capital pour la région qui dispose déjà d'un "excédent modéré" de main-d'oeuvre, si l'on en croit les données fournies par le Ministère fédéral du Travail (voir en page 9).

La situation de l'emploi chez les jeunes ne sera pas gravement altérée, si l'on peut s'exprimer ainsi, tout simplement parce qu'elle était déjà au plus bas (voir en page 9). L'exploitation de l'amiante, depuis longtemps n'offre aux jeunes qu'un nombre extrêmement réduit d'emplois chaque année, l'exode est leur lot commun. Qu'il suffise de rappeler qu'à l'Asbestos Corporation Limited par exemple, plus de 150 employés se sont inscrits sur la liste d'attente à la suite d'une mise-à-pied temporaire, certains d'entre eux ont à leur crédit de longues années de service, jusqu'à 14 ans dans certains cas.

Chez les plus âgés, le problème est plus aigu. On ne voit pas comment l'industrie minière de la ré-

THETFORD MINES. — La rumeur flottait dans l'air depuis quelques jours. Mais on n'osait trop y croire. Aussi la nouvelle frappa-t-elle comme la foudre...

Fin d'après-midi, vendredi le 20 mars, trois compagnies (Asbestos Corporation, Johnson's Company et Johnson's Asbestos) faisaient distribuer aux portes de leurs installations à Thetford Mines et à Black Lake un

600 mineurs quitteront les mines de Thetford

communiqué laconique qui disait en substance ceci :

"L'Asbestos Corporation Limited et les compagnies Johnson's fusionneront prochainement leur personnel et leurs moyens de production respectifs.

"La fusion entraînera malheureusement le licenciement graduel d'environ 600 employés des trois compagnies sur un personnel global de près de 2,700."



Dès le lendemain, on convoquait en hâte les exécutifs des trois syndicats concernés. Il fut décidé de mettre sur pied un comité d'étude et de négociation chargé d'entrer en contact avec la partie patronale. Quelques jours plus tard, les porte-parole syndicaux étaient en mesure de faire connaître leur point de vue (voir en page 7).

Pour les citoyens de Thetford Mines, ce nouveau geste des trois compagnies d'amiante prend figure de calamité, bien qu'il soit difficile d'en évaluer les conséquences avec précision.

Les plus anciens en ont vu bien d'autres. Ils se rappellent les périodes de grandes instabilités qui ont marqué l'exploitation des gisements d'amiante de la région :

la région pourra absorber cet excédent de main-d'oeuvre dans un délai raisonnable.

Il y a certes, matière à négociation entre les syndicats des mineurs et les compagnies d'amiante, en dépit de l'attitude première prise par celles-ci. Et les responsables syndiqués n'entendent pas se dérober aux responsabilités que leur ont confiées les travailleurs.

Le syndicalisme à Thetford Mines a déjà derrière lui plus de 25 ans de vie intense et de luttes actives (voir en page 8). Si le passé est le garant de l'avenir, il ne fait aucun doute qu'ils sauront imposer une solution équitable à l'un des plus difficiles problèmes de leur histoire.

Devant la crise actuelle, un mot revient sur toutes les lèvres, c'est le mot "planification".

Sans prêter à ce mot des propriétés aussi mystérieuses que magiques, il est quand même permis de penser, face au problème humain que soulève à Thetford Mines la récente décision des trois compagnies d'amiante, qu'un système qui confie l'exploitation d'une richesse naturelle aussi importante à la seule "libre entreprise privée" qui dispose du pouvoir de plonger (sans avertissement ni consultation préalable) une population entière dans le marasme, qu'un tel système appelle les plus sérieuses "réserves", (voir notre éditorial en page 4).

TEXTES
de Jean Francoeur

LES COMPAGNIES

... ont tout décidé seules!

POUR mieux faire comprendre le problème tel qu'il se pose à Thetford Mines à la suite de la décision unilatérale des trois compagnies minières, il ne sera pas inutile de rappeler les quelques données de base suivantes :

- L'Asbestos Corporation Limited, formée en 1925 par la consolidation de plusieurs exploitations minières de la région, exploite actuellement trois mines. Ce sont la King Beaver, à Thetford Mines (575 employés) ; la British Canadian, à Black Lake (300) ; et la Normandie, à Coleraine (600). On peut rappeler que le moulin King Beaver actuel est issu de la fusion en 1958 de deux moulins qui ont

été remplacés par un seul mais beaucoup plus gros. L'opération avait été l'occasion d'un grand déplacement de main-d'oeuvre. Il semble cependant que l'ouverture de nouvelles exploitations dans la région ait permis le réembauchage des employés mis à pied.

- Les deux compagnies Johnson's, à Thetford Mines et à Black Lake, ne sont en réalité que deux raisons sociales représentant le même groupe financier, en l'occurrence la famille Johnson. Cette famille a vécu fabuleusement des profits tirés de l'exploitation de deux mines, celle de Thetford Mines (425 employés) et celle de Black Lake (245). Dame Rumeur veut que ces compagnies, peu sage-

ment administrées, fussent en mauvaise posture.

- A la suite de pourparlers entourés d'une discrétion la plus totale (ni les syndicats, ni les autorités civiles locales, ni les ministères gouvernementaux n'ont, semble-t-il, été consultés), les trois compagnies annonçaient, le 23 mars, leur décision. Les réserves de minerai, les moyens de production et le personnel des trois compagnies seraient fusionnés pour former à Thetford Mines l'unité no 1, et à Black Lake, l'unité no 2. Le communiqué ne mentionne nulle part le sort réservé à la mine Normandie, à Coleraine, appartenant aussi à l'Asbestos Corporation.

- Le communiqué officiel se montre extrêmement laconique quant aux raisons qui motivent une telle décision. Il s'agit pourtant d'une question vitale pour la population entière de la région. On se contente de dire en termes généraux que "cette consolidation a été faite pour améliorer la production: en combinant les forces, les compagnies vont pouvoir survivre". On mentionne plus loin que la vie de la King Beaver sera ainsi prolongée de 25 ans, tandis qu'à Black Lake, la vie de l'unité no 2 sera augmentée de 50 p.c., sans plus de précision en terme d'années. Le communiqué n'ouvre aucune pers-

— Suite en page 10



- Les trois syndicats affectés par la fusion des trois compagnies d'amiante de Thetford Mines ont désigné un comité d'étude et de négociation chargé de s'occuper des problèmes qui découlent de cette décision. Les membres de ce comité confèrent ici avec le président de la CSN, M. Jean Marchand. Sur notre photo, première rangée, de gauche à droite : Georges Dionne, Jean Marchand, Roland Lessard, Robert Sauvé, Raynald Brassard, Armand Larivée, Maurice Faucher et Jean-Jacques Lafontaine.

LES SYNDICATS

... devant le fait accompli

LES syndicats de mineurs, nous l'avons dit, ont appris en même temps que le reste de la province la décision des trois compagnies d'amiante de Thetford Mines et Black Lake, au cours des réunions convoquées d'urgence, ils se sont empressés de faire l'examen de la situation. Voici quelle a été leur réaction première :

- Au cours d'une conférence de presse, convoquée par le Conseil central des syndicats nationaux de Thetford Mines, M. Georges Dionne, président de cet organisme, a tenu à dénoncer l'attitude de ceux qui "ont vécu de Thetford Mines, ont vidé Thetford Mines, en ignorant le bien commun de sa population". Il s'en prenait tout

particulièrement à ceux qui ont amassé des fortunes à Thetford Mines, mais n'ont voulu prendre le risque d'y réinvestir une partie des capitaux accumulés sous forme d'industries créatrices d'emplois dont la population aurait pu bénéficier. Si ces personnes, a-t-il dit, s'étaient davantage préoccupées du bien-être de la population, il se trouverait sans doute une industrie secondaire florissante et l'actuelle fusion ne serait pas aussi lourde de conséquence pour les travailleurs.

- M. Raynald Brassard, conseiller technique à la Fédération nationale des employés de l'industrie minière, a, pour sa part, reproché aux compagnies d'avoir at-

tendu à la toute dernière minute pour annoncer aux syndicats et à la classe ouvrière la nouvelle de leur fusion. On estime que les pourparlers entre les compagnies étaient en cours depuis au moins un an. Les syndicats et les travailleurs qu'ils représentent ont donc été considérés comme des étrangers dans cette affaire et non comme des associés.

- Les représentants syndicaux ont voulu de plus souligner au cours de cette conférence de presse une contradiction qu'ils relèvent dans deux déclarations des compagnies faites à quelques mois d'intervalle. Au printemps 1963, a-t-on rappelé, la compagnie Johnson's réclamait avec insistance la

fermeture d'une partie de la rue Johnson-Ouest. Ce projet, disait-elle, lui permettrait d'assurer la continuité de ses opérations pendant encore vingt ans. D'autres, dans le communiqué émis par les compagnies au moment de leur fusion, allèguent que la "vie de Johnson's de Thetford Mines n'était plus que de quatre ans". A quel moment la compagnie dit-elle la vérité, se demandent les dirigeants syndicaux.

- Les syndiqués se sont aussi élevés contre la prétention de ceux qui soutiennent que la force des syndicats et le niveau des salaires qu'ils ont obtenus pour les

— Suite en page 10

Les compagnies

— Suite de la page 9



pective à long terme quant à l'exploitation du minerai dans la région.

● Une autre partie du communiqué porte sur les conséquences immédiates de la fusion sur les opérations des trois compagnies. Les quatre moulins concernés resteront en opération durant la période de réorganisation "pour rencontrer les obligations devant les clients" (on ne parle pas des obligations des compagnies "devant" la population locale et leurs propres travailleurs en particulier). Les deux moulins des compagnies Johnson's seraient fermés par la suite entraînant la mise-à-pied d'environ 600 employés.

● La partie la plus curieuse du communiqué est sans contredit celle qui porte sur les décisions unilatérales des compagnies en ce qui touche la fusion de leur personnel. Sans la moindre allusion aux clauses des conventions collectives existantes, les compagnies annoncent leurs positions. "L'ancienneté acquise à l'une ou à l'autre des mines sera reconnue. Il n'y aura pas de préférence". Le communiqué ajoute que "dans les renvois, l'ancienneté sera le facteur déterminant, en autant que

les employés aient la compétence". C'est nous qui soulignons en prenant plaisir à rapprocher cette dernière phrase d'un autre paragraphe qui apparaît tout à la fin du communiqué où l'on apprend que "l'Asbestos Corporation mettra sur pied un programme d'entraînement pour aider les employés déplacés, à se trouver de l'emploi ailleurs. C'est nous qui soulignons encore!

● Le communiqué mentionne enfin quelques "mesures prises par les compagnies pour adoucir le coup des 600 employés qui seront mis à pied" — soit principalement une indemnité de \$100. par année de service jusqu'à un maximum de \$1,800.

● Tout à la fin, après s'être bien assurées que leurs problèmes à elles, étaient bien réglés, les compagnies semblent découvrir que d'autres organismes pourraient hériter des conséquences de leur geste. On apprend ainsi qu'une lettre a été envoyée à toutes les mines d'amiante, aux industries des Cantons de l'Est et de la région de Québec, aux mines de la province de Québec pour étudier la possibilité d'accroître leurs opérations et absorber les employés déplacés.

Les syndicats

— Suite de la page 9



travailleurs de l'amiante soient au nombre des obstacles qui s'opposent au développement de nouvelles industries dans cette ville. "Ceux qui parlent ainsi ne cherchent qu'à jeter de la poudre aux yeux de la population", a déclaré un porte-parole des syndicats. Il ajoute que lorsqu'un syndicat réclame un amendement à une convention collective il prend au préalable la précaution de s'assurer de la capacité de payer de l'employeur en cause. Il suffit, d'ailleurs, de prendre connaissance des échelles de salaires payés dans divers secteurs de l'activité économique de la région pour constater la véracité de cette affirmation.

● Au cours d'une réunion des membres de l'exécutif des trois syndicats des travailleurs touchés par la fusion, un comité spécial d'étude et de négociation fut formé. Ce comité devra s'occuper des problèmes qui découlent de la fusion des trois compagnies. Il comprend les trois présidents des syndicats concernés: MM. Georges Dionne, président du Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation, Roland Lessard, président du Syndicat de la Johnson's, et Maurice Faucher, président du Syndicat

des employés de bureau de l'Asbestos Corporation. Font aussi partie des représentants de la Fédération nationale des employés de l'industrie minière: MM. Armand Larivée, président, Raynald Brassard et Jean-Jacques Lafontaine, conseillers techniques, ainsi que M. Robert Sauvé, directeur de la CSN pour la région des Cantons de l'Est.

● Une première réunion du comité s'est tenue à Québec en présence du président général de la CSN, M. Jean Marchand. Il fut décidé d'entrer en contact avec les représentants des compagnies afin d'obtenir quelques précisions sur des points laissés obscurs dans leur communiqué. Le comité estime enfin que les décisions des compagnies qui touchent directement les employés ne peuvent être laissées à la complète discrétion de l'employeur. Certes, il s'agit d'un cas de force majeure qui affecte des clauses essentielles des conventions collectives actuelles. Ces clauses, cependant, ne peuvent être modifiées sans que les travailleurs syndiqués n'aient eux-mêmes signifié leur consentement dans un tel ou tel sens. Agir autrement serait contraire aux principes les plus élémentaires du syndicalisme.

THETFORD

Un demi-siècle de vie syndicale

ON envie parfois l'honnêteté aisance dont jouissent les mineurs de l'amiante.

On oublie trop souvent d'autre part l'âpreté du métier, les conditions difficiles dans lesquelles il s'exerce, les risques d'accident qu'il comporte — et surtout le climat d'insécurité qui l'entoure.

Il arrive que ceux-là qui profitent du pouvoir d'achat que représente un salaire gagné à la mine, veuillent faire reposer sur les mineurs, l'absence de développement des industries secondaires de la région.

En vérité, l'absence de développement de l'industrie secondaire à Thetford Mines est étrangère au fait que les mineurs ont su, dans le passé, réclamer efficacement un traitement équitable.

On ne voit pas trop bien non plus en quoi la situation de l'emploi dans cette région pourrait être améliorée en comprimant arbitrairement la principale source actuelle de pouvoir d'achat.

D'où, il faut conclure, que ceux qui font courir de tels bruits, sont plus intéressés à affaiblir la force syndicale qu'à résoudre équitablement les problèmes réels qui sont posés.

Les mineurs au surplus, ont chèrement payé les gains dont ils profitent aujourd'hui et, c'est de haute lutte, qu'ils ont conquis les quel-

ques droits qu'on s'acharne encore à leur disputer.

Entré à la mine dès 1933, syndiqué de longue date, M. Georges Dionne, président du Conseil central des syndicats nationaux de Thetford Mines, a pu suivre de près l'évolution de la vie syndicale de la région. Il a bien voulu accepter de nous tracer le bref tableau qui suit.

Des premières années, il se rappelle, en plus du poids des sacs d'amiante brute qu'il devait charger dans des wagons, des mauvaises conditions sanitaires. Deux toilettes pour toute la mine, et en quel état! Pour abrevoir, un simple seau dans lequel chacun puisait dans le même gobelet, en un temps où, l'usage de la "chique" était fort répandu.

Sans mentionner les bas salaires, 30 cents de l'heure, et la durée de la semaine de travail qui variait de 60 à 72 heures.

Et le syndicalisme vint en 1935...

Pour être juste, M. Dionne tient à rappeler les efforts des pionniers. Car le syndicalisme, à Thetford Mines, plonge ses racines dans le début du siècle. Mais les premières organisations de travailleurs avaient épuisé leurs forces et sont disparues en 1926, lors d'une lutte qui entraîna leur disparition.

C'est en 1931, qu'un jeune prêtre, l'abbé Pierre Gravel,

fondait un "cercle ouvrier" où un groupe de travailleurs acceptaient de se préparer par l'étude et la discussion, à l'action sociale et professionnelle. Ce premier noyau, incorporé sous la Loi des clubs, allait donner naissance au syndicalisme que l'on connaît aujourd'hui, à la suite d'une évolution dont voici les principales étapes.

● 1935: Le Cercle ouvrier de Thetford Mines obtient son incorporation en vertu de la Loi des Syndicats professionnels, il s'appelle maintenant le Syndicat national catholique de l'Amiante de Thetford Mines Inc. Il groupe, dès sa fondation, un noyau de 800 membres.

● La bonne nouvelle se répand comme une traînée de poudre. Une grande assemblée convoque tous les mineurs de la région: Asbestos, Coleraine, Black Lake, East-Broughton. Un syndicat est fondé à Asbestos, un troisième à East-Broughton.

● 1936: Les trois syndicats se rassemblent, pour former la Fédération catholique des employés de l'industrie minière de la province de Québec. Premier Président: M. Jos. O. Landry.

● 1937: En juillet, après deux ans d'efforts, les syndiqués de Thetford Mines signent leur première convention de travail. Le syndicat est reconnu comme agent né-

gociateur représentant les travailleurs de trois grandes compagnies.

● 1938: La Fédération s'inquiète des effets néfastes de la poussière d'amiante sur la santé des mineurs. Après maintes études et démarches, elle obtient que l'amiantose apparaisse au nombre des maladies industrielles dans la Loi des accidents du travail.

● 1940: Les conditions de travail continuent de s'améliorer: boni de vie chère, semaine de vacances payée, procédure de griefs.

● 1943: Les unions internationales découvrent les mineurs de Thetford Mines. Chargés de promesses, les organisateurs du C.I.O. tentent de susciter des défections dans les rangs des syndicats existants. La C.T.C.C. y délègue son nouveau secrétaire général, un tout jeune homme, Jean Marchand. Au cours des années qui suivent, l'actuel président de la CSN joua un rôle de premier plan dans l'évolution syndicale de la région.

● 1946: C'est l'après-guerre, les compagnies durcissent à nouveau leurs positions. Les négociations se prolongent. A deux reprises, les travailleurs quittent la mine pour hâter un règlement qui traîne. La situation se détériore.

● 1949: La grève de l'amiante, le conflit le plus célèbre de l'histoire syndicale au Québec vient d'éclater. Asbestos prend la vedette à la suite de l'intervention de la police provinciale. A Thetford Mines, le front est plus calme mais aussi solide.

● 1952: L'épreuve de force a été décisive. Les travailleurs peuvent songer à leurs problèmes: meilleure protection en cas de maladie, plan de retraite, réduction de la semaine de travail.

● 1953: Création d'un conseil régional. Le confrère Daniel Lessard en est le principal animateur. Ce conseil se transforme quatre ans plus tard, pour devenir le Conseil central que nous connaissons aujourd'hui.

● 1964: La région compte 12 syndicats groupant quelque 3,250 membres. Les syndicats de mineurs forment le groupe le plus nombreux: Asbestos Corporation, Johnson's, Lake Asbestos, East-Broughton, National Asbestos, Flinkote, ainsi que les employés de bureau de l'Asbestos Corporation. Sont aussi syndiqués les employés de deux hôpitaux, les employés de la commission scolaire et de la corporation municipale. On y trouve, enfin, un certain nombre de travailleurs de la construction

Il y avait déjà...

plus de 2,200 chômeurs

Il y avait à la fin de mars, 2,230 chômeurs dans la région de Thetford Mines, soit 165 de moins qu'à la même date l'an dernier.

Tels sont les chiffres que nous ont communiqués MM. Clément Veilleux et J.-René Boulanger, respectivement gérant et chef du placement au bureau local du Service d'Assurance-Chômage.

Ce total comprend 1,688 hommes et 542 femmes en quête d'un emploi.

Ces chiffres s'appliquent cependant à toute la région, soit un territoire de 13,000 milles carrés, comprenant 35 paroisses et dont la population, en 1961, atteignait 60,000 habitants.

La main-d'oeuvre salariée (non compris les travailleurs agricoles) était de 12,500 en 1961.

L'exploitation minière, de toute évidence, est la principale source d'emploi pour cette région. Plus de la moitié de la force ouvrière tire son gain-pain directement de la mine.

Mais il n'est pas moins évident qu'une proportion très forte des autres emplois n'existent qu'en raison de la présence de ces mines.

C'est le cas des petites industries (alimentation sous toutes ses formes), des établissements commerciaux et des services (restaurants, hôtelleries), qui n'ont d'autre raison d'être que de desservir une population locale.

C'est le cas aussi de quelques ateliers de fabrication mécanique ou firmes de prospection minière qui sont tributaires de l'exploitation de l'amiante.

Le niveau de la main-d'oeuvre dans les mines est demeuré stationnaire depuis quelques années. La consolidation et la mécanisation de certains moulins ont entraîné certaines mises-à-pied, mais l'ouverture de nouvelles exploitations a créé quelques nouveaux emplois.

C'est aux bâtiments et aux travaux d'hiver qu'il faut attribuer la baisse temporaire du nombre des sans-emploi. Il s'agit donc d'une diminution du chômage saisonnier. Un hiver particulièrement clément a permis la poursuite d'importants chantiers: une église, un aréna, un hôpital. Tandis que des mesures gouvernementales, dites de "travaux d'hiver", ont allégé le fardeau du chômage au cours des derniers mois.

Comment la fusion des trois compagnies minières va-t-elle affecter le niveau de l'emploi à Thetford Mines?

Au Service d'Assurance-Chômage, on ne veut pas se prononcer tout de suite. La décision de l'Asbestos Corporation et des compagnies Johnson's est à la fois imprévue et trop récente.

On n'a pas encore été avisé du détail des mises à pied.



MM. J.-René Boulanger et Clément Veilleux, du bureau de l'Assurance-chômage et du Service de placement de Thetford Mines, nous ont fourni les renseignements sur la situation actuelle de l'emploi dans la région. La décision des deux compagnies d'amiante les a aussi pris par surprise.

Qui partira? à quel moment? quelles catégories d'emplois seront le plus frappées? Autant de questions auxquelles il faudrait apporter une réponse avant de prendre action, m'a-t-on répondu.

Il se dessine déjà cependant un certain mouvement d'exode

chez les travailleurs. Certains, incapables de supporter plus longtemps le climat d'incertitude dans lequel ils ont été plongés, songent à quitter volontairement leur emploi et viennent s'enquérir des possibilités d'embauche dans d'autres régions de la province.



Les travailleurs touchés par la fusion de l'Asbestos Corporation et les deux compagnies Johnson's appartiennent à trois syndicats distincts. Il s'agit du Syndicat des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation, du Syndicat des salariés (employés de bureau) de l'Asbestos Corporation, ainsi que le Syndicat des travailleurs de l'amiante

de Johnson's. Voici dans le même ordre la photo de chacun des présidents de ces trois syndicats: les confrères Georges Dionne, Maurice Faucher et Roland Lessard. A droite, le confrère Raynald Brassard, nouveau conseiller technique de la Fédération des employés de l'industrie minière.

Pour les jeunes...

une solution: l'exil

NOTRE ROLE consiste à découvrir, chez les jeunes, leurs talents propres et de les aider à les développer au maximum, nous a dit M. Wilbrod Plouffe, directeur de l'École de métiers de Thetford Mines.

L'école, comme telle, ne peut malheureusement que peu de choses pour eux, sinon de les préparer à aller gagner leur vie... ailleurs.

Le problème de l'emploi, à Thetford Mines comme en beaucoup d'autres régions de la province, est particulièrement aigu chez les jeunes. Il s'agit d'un problème qui intéresse toute la communauté dans son ensemble.

Que deviennent vos diplômés? avons-nous demandé à M. Plouffe.

Il faut, ici, distinguer d'abord, le cours de technologie. L'école de Thetford Mines dispense ce cours jusqu'à la 3ème année inclusivement, après quoi les étudiants sont dirigés vers d'autres

écoles à l'extérieur: Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières, Montréal, etc...

Au total, environ 15 p.c. seulement reviendront à Thetford Mines une fois leurs études complétées. Les autres trouveront un emploi ailleurs. De façon générale, il n'y a pas pour eux de problème de chômage et certains spécialistes sont en grande demande.

Au niveau du cours de métiers, les perspectives sont moins reluisantes. Le nombre d'élèves croît chaque année. Beaucoup de finissants de 11e année générale s'orientent vers le cours de métiers qui recevait, jadis, les élèves après leur 7e année du cours primaire.

Les chances d'embauche sont réduites à Thetford Mines. Il n'y a pas d'industries secondaires capables d'absorber cette main-d'oeuvre. Ne pourrait-on pas, par exemple, transformer sur place l'amiante brute en produits finis

ou demi-finis? Les métiers de la construction sont encombrés.

La solution, c'est l'exil.

Les jeunes quittent donc la région. Certains iront dans le grand Nord, d'autres se dirigent vers les Etats-Unis.

Plusieurs familles hésitent à laisser partir leurs enfants. Elles les garderont à la maison le plus longtemps possible, même s'ils n'ont pas trouvé d'emploi. Le père, s'il a un emploi stable à la mine, pourra leur fournir les moyens de subsistance.

Mais les mises-à-pied qui s'annoncent pourraient, dans beaucoup de cas, compromettre cet équilibre précaire.

Les moulins, déjà fortement mécanisés, embauchent encore quelques jeunes, mais très rarement... Les compagnies ont d'ailleurs relevé le niveau de leurs exigences au point de vue de la scolarité de leurs nouveaux employés, en prévision peut-être d'une mécanisation plus



M. Wilbrod Plouffe, directeur de l'École de Métiers, de Thetford Mines, fonde beaucoup d'espoir sur la mise en application des recommandations du rapport sur l'enseignement technique et professionnel. Il faut donner aux jeunes de cette région les mêmes chances qu'ailleurs.

poussée qui pourra nécessiter une plus grande mobilité de la main-d'oeuvre.

Même les emplois d'été sont devenus de plus en plus difficiles à décrocher pour les jeunes.

Comme directeur d'une école de métiers, M. Plouffe a bonne

confiance que les jeunes de Thetford Mines, tout handicapés qu'ils soient dans leurs chances de trouver un emploi local, ne seront pas défavorisés du côté des possibilités de pousser leurs études aussi loin que leurs aptitudes le leur permettront.

LA VÉRITÉ SUR

LES TRAVAILLEURS de la Bellerive Veneer & Plywoods de Mont-Laurier livrent depuis huit mois une lutte qui évoque les plus belles pages de l'histoire syndicale au Québec. Le principe qui est en cause chez eux est celui de la liberté des travailleurs d'appartenir à un syndicat de leur choix.

Formés en syndicat en mai dernier, il y a près d'un an, ils se heurtèrent aussitôt à la résistance de leur employeur qui manda en hâte un spécialiste de la lutte antisyndicale, Lucien Tremblay, de la F.C.A.I.

Ce dernier s'installa dans l'usine, arracha quelques signatures, signa même une convention avec l'employeur.

Mont-Laurier

Deux mois plus tard, la Commission de relations ouvrières débouta Lucien Tremblay de sa requête et reconnut le Syndicat national des travailleurs du bois ouvré de Mont-Laurier comme agent négociateur des employés de B.V.P.

Mais l'employeur, oubliant les dispositions de la Loi des Relations ouvrières, refusa de rencontrer les représentants du Syndicat aux fins de négocier une convention collective de travail.

Dégoûtés, les travailleurs se mettaient en grève le 29 août suivant.

par Jean Francoeur

Avec un courage extraordinaire, ils ont affronté un à un les obstacles et les pièges qu'on s'est plu à multiplier sur leur route.

Ce fut d'abord une injonction qui interdit tout piquetage. L'ordre de la Cour était d'une sévérité exceptionnelle. Les grévistes se replièrent dans la salle paroissiale qui leur servait de quartier général. L'ordre régnait toujours en

dépît des multiples provocations. Au mois d'octobre, Lucien Tremblay annonçait que la grève était finie, que l'usine ouvrait ses portes, qu'une convention collective avait été signée, donc que l'incident était clos.

Effectivement, le travail reprenait à l'usine quelques jours plus tard. La compagnie avait réussi à recruter quelques briseurs de grève

ve dans les campagnes environnantes.

Chose admirable, aucun des grévistes ne se présenta au travail. La solidarité du jeune syndicat fut totale.

Au cours des mois qui suivirent, plusieurs incidents éclatèrent. Des accusations se mirent à pleuvoir sur les grévistes. Une vingtaine d'entre eux durent se présenter en



Les grévistes pour leur part se sont repliés à leur quartier général, installé dans une salle paroissiale. C'est là qu'ils tentent de tromper les heures d'attente qui les séparent du moment où leur employeur acceptera de s'asseoir pour négocier avec eux. Aucun d'entre eux n'a failli à ses engagements, ni quitté le syndicat.



Derrière cette clôture, et sous la protection d'un ordre de la Cour interdisant tout piquetage, la Bellerive Veneer & Plywoods a repris ses opérations. L'usine tourne au ralenti grâce à des briseurs de grève que la compagnie a réussi à recruter parmi les fermiers des environs que les travaux de la ferme laissent libres pendant les mois d'hiver.



● Le syndicalisme n'est pas à la baisse à Mont-Laurier. En dépit des obstacles qui se sont dressés devant les travailleurs de la B.V.P., les effectifs syndicaux continuent d'augmenter dans la région. Le syndicalisme a notamment suscité l'adhésion des employés municipaux (ci-haut) et même des ouvriers de la Voirie provinciale (plus bas).



Cour et passer une nuit en cellule comme de vulgaires malfaiteurs.

Lucien Tremblay semblait triompher. Sur les ondes de la radio locale, il proclamait sa victoire sur les jeunes forces syndicales accablées.

Ces incidents marquèrent cependant un point tournant de la lutte. Affrontant à son tour l'opinion publique locale, le confrère

Arthur Tremblay, organisateur de la CSN et directeur de la grève, a commencé d'expliquer à la population le point de vue du syndicat.

Dans le même temps, fait exceptionnel sur le théâtre même d'un tel conflit, le syndicalisme fit boucle de neige chez les autres travailleurs de la région. Plusieurs syndicats nouveaux firent leur apparition: employés municipaux, co-



● Le syndicat est toujours prêt à négocier dès que l'employeur manifestera son intention d'en faire autant. Voilà ce qu'ont déclaré en substance les deux représentants de la CSN, MM. Philippe Girard et Pierre Vadboncoeur, en s'adressant à la population de Mont-Laurier. La CSN de son côté ne ménagera aucun effort pour soutenir les grévistes aussi longtemps que ceux-ci le voudront.

opérative agricole, Foyer Sainte-Anne et même les ouvriers de la Voirie provinciale.

Un tel développement indique bien que la classe ouvrière de Mont-Laurier a compris le bien-fondé de la lutte que livraient les travailleurs de la B.V.P.

Samedi, le 11 avril, par une température splendide, tous les nouveaux syndiqués décidèrent de prouver leur appui par une importante démonstration publique.

Plusieurs syndicats de la province avaient délégué quelques-uns de leurs membres pour manifester leur solidarité. Il en vint de l'Annonciation, Hull, Montréal, Drummondville, Granby, Saint-Hyacinthe.

Tout ce monde se rassembla dans la salle des Chevaliers de Colomb pour entendre divers orateurs. Les confrères Jean-Paul Brousseau, Pierre Vadeboncoeur, Philippe Girard et Arthur Lapointe se succédèrent à la tribune.

Le président d'un syndicat local d'instituteurs vint rendre hommage aux grévistes. "On essaie aujourd'hui de les salir, de leur faire une réputation de mauvais sujets, a-t-il dit, mais j'ai grandi parmi eux, je les connais bien et je sais pourquoi ils luttent aujourd'hui."

M. l'abbé Cloutier, vicaire à la paroisse-cathédrale de Mont-Laurier, n'a pas craint d'affirmer que l'Eglise luttait aux côtés des travailleurs, qu'elle les encourageait à s'associer pour améliorer leurs conditions.

Les ouvriers, a-t-il dit, ont droit aux fruits de leur labeur. Il y a encore du chemin à faire à Mont-Laurier, a-t-il ajouté.

Rappelant les moments où il était allé rendre visite aux grévistes dans les cellules de la prison, il a dit en parlant de l'excellent moral dans lequel il les a trouvés: "J'étais venu les consoler, mais ce sont eux qui m'ont remonté le moral."

Prenant la parole à son tour, Arthur Lapointe a déclaré que la CSN appuiera les grévistes tant et aussi longtemps qu'ils jugeront utile de poursuivre leur lutte. A la suite de l'injonction permanente, a-t-il rappelé, Lucien Tremblay a voulu laisser croire que la grève était terminée, que les grévistes devaient s'avouer vaincus. Mais ces derniers qui l'entendaient autrement, décidèrent qu'il leur fallait aller jusqu'au bout.

Si M. Toussaint Lachapelle, propriétaire de la B.V.P., avait bien voulu répartir entre ses employés une partie seulement des argents qu'il a consacrés à faire la lutte au syndicalisme, l'affaire serait réglée depuis longtemps, a dit M. Lapointe.

A l'issue de cette assemblée, les manifestants se formèrent en défilé et parcoururent les principales rues de la ville, arborant des pancartes et scandant leur marche de refrains.

C'est sur cette note optimiste que les délégations se sont dispersées par la suite.

Comme l'ont fait remarqué plusieurs orateurs, il n'existe qu'une seule solution équitable à ce conflit: que patron et employés s'assoient à la table des négociations et discutent d'égal à égal les termes d'un règlement qui respecte les droits et intérêts des deux parties.

D'ici là, tous les syndicats-membres de la CSN devraient se faire un devoir d'assurer la liaison constante entre Mont-Laurier et le reste de la province. Messages de sympathie et secours matériels permettront aux grévistes de tenir le coup en attendant l'issue heureuse que tous souhaitent ardemment.

● André Désilel, président du Syndicat national des travailleurs du bois ouvré de Mont-Laurier. C'est dans la solidarité la plus totale que le groupe continue.



● Arthur Lapointe, directeur de la grève. Le syndicalisme libre fait son chemin à Mont-Laurier. La classe ouvrière prend de plus en plus conscience de la force qu'elle représente.

Sous l'oeil tolérant du CBRT

Des situations anormales se perpétuent à la CTM

DES AMÉLIORATIONS immédiates s'imposent dans les conditions de travail des conducteurs d'autobus à l'emploi de la Commission des Transports de Montréal.

La situation offerte à ce groupe de travailleurs est absolument inhumaine à certains égards, bien qu'elle ait été tolérée pendant vingt ans par une union étrangère au Québec.

Telle est la conclusion à laquelle est arrivé M. Jean Champagne, ingénieur spécialisé dans l'étude du travail, après une étude sommaire de la question.

M. Champagne, qui est depuis deux ans à l'emploi de la CSN et de ses fédérations affiliées, suggère entre autres les améliorations immédiates suivantes:

— une période de repos devrait être allouée à la fin de chaque ligne afin de permettre au conducteur de se détendre; la durée de cette période serait d'environ 10 p.c. du temps alloué pour effectuer le trajet;

— à l'extrémité de chaque ligne, la CTM devrait construire une salle de repos avec toilettes,

ou prendre des arrangements avec des établissements voisins pour procurer à ses conducteurs les mêmes avantages;

— la CTM devrait faire en sorte qu'aucun conducteur ne soit forcé de prendre ses repas tout en travaillant; en agissant comme elle le fait actuellement, la Commission sacrifie l'humain à l'efficacité et au coût d'opération.

“Un dernier point me frappe, poursuit M. Jean Champagne dans son rapport. Certaines ma-

ladies sont plus courantes chez vous que chez d'autres groupes de travailleurs. Une enquête devrait être entreprise par des médecins pour bien déceler ces maladies, identifier leurs causes afin de les supprimer.”

M. Champagne a préparé cette étude à la suite de demandes répétées de divers groupes d'employés de la CTM qui faisaient part de leurs griefs aux organisateurs de la CSN en manifestant leur désir de changer d'allégeance syndicale.

On sait que les 4,000 employés de la Commission de Transport de Montréal sont représentés par la Fraternité canadienne des employés de chemin de fer, de transport et autres ouvriers, dont le siège social est à Ottawa.

C'est pour répondre à ces demandes que fut fondé le Syndicat des employés du transport de Montréal (CSN) qui commença aussitôt à recruter des adhérents.

Ce que les employés du transport de Montréal désirent, c'est un syndicat libre, capable d'établir sa propre constitution, de gérer ses propres affaires et de négocier ses propres contrats de travail. Seule une centrale syndicale structurée comme la CSN peut leur permettre de réaliser cette ambition.

Le nombre des membres s'est accru très rapidement et on n'hésite pas à dire que, si le rythme actuel des adhésions se maintient au cours des prochaines semaines, le nouveau syndicat aura réussi d'ici le milieu de mai — date où commencent

Les employés de la Provincial Transport font appel à la CSN

DEUX jours à peine après le début de sa campagne de recrutement, un nouveau syndicat affilié à la Confédération des syndicats nationaux a réussi à susciter l'adhésion de la majorité des employés de la Compagnie de Transport Provincial, annonce M. Jacques Dupont, organisateur à la CSN.

Le Syndicat des employés du Transport Provincial (CSN) a été créé par un groupe d'employés mécontents de la situation qui leur est faite actuellement. Le succès spontané de cette campagne d'organisation révèle que le nouveau syndicat répond à un besoin pressant ainsi qu'au malaise généralisé dans lequel se trouve les 800 employés de cette compagnie.

Ce groupe d'employés craint notamment les mises-à-pied consécutives à l'octroi par la Cie de sous-contrats pour l'exécution de certains travaux. Jusqu'ici 18 employés des garages ont été frappés par cette pratique.

Le contrat qui lie actuellement ces employés ne contient aucune clause relative à ces sous-contrats, si bien que l'union qui l'a négocié se révèle aujourd'hui incapable de protéger efficacement ses membres.

Voilà pourquoi les employés de la Compagnie de Transport Provincial se tournent actuellement vers la CSN.

Bien que ces employés appartiennent à un local de la Canadian Brotherhood of Railway and Transport Employees, a dit M. Dupont, les faits étant ce qu'ils sont, cette union pourra difficilement accuser la CSN de “maraudage”.

à courir les délais légaux prévus pour les changements d'allégeance syndicale — à recueillir une majorité confortable chez les employés de la CTM.

En plus des mauvaises conditions de travail qui leur sont faites, ce groupe d'employés se plaint que les salaires traînent de la patte. Le salaire de base du conducteur d'autobus par exemple est ridiculement bas par rapport à celui payé à Toronto,

ville pourtant moins peuplée. Il n'y a aucune raison, disent-ils, pour que Montréal ne batte pas la marche dans ce domaine comme dans les autres. Encore faut-il que les travailleurs de Montréal puissent à leur guise faire valoir leurs exigences, sans attendre des directives étrangères.

Mais les préoccupations de la CSN ne s'arrêtent pas aux sa-

— Suite en page 18

Mécontentement et révolte

par Pierre Vadeboncoeur



LE nombre des travailleurs qui cherchent à quitter diverses “unions” pour adhérer aux syndicats de la CSN grandit sans cesse.

Depuis quelque temps, c'est presque une course.

Ces derniers temps, des groupes importants de travailleurs, syndiqués dans des groupements affiliés à d'autres centrales, ont quitté massivement leurs unions pour entrer dans les rangs de la CSN. Cela s'est fait avec éclat, avec fracas.

Appelés dans quelques cas par les autorités gouvernementales à voter pour indiquer où allaient leurs préférences, les ouvriers des meuneries ont littéralement écrasé l'union qui cherchait à les retenir encore; dans un cas, l'union dont ils voulaient se libérer n'a pas obtenu 5% des voix; dans un autre, un seul travailleur sur 312 a voté en faveur de l'union; les 311 autres ont choisi le syndicat.

Les travailleurs, de plus en plus, fuient les unions internationales qui les représentent, mêmes celles-ci s'acharnant parfois à les retenir de force, et au besoin par des procédures de toutes sortes, comme cela s'est vu à l'hôpital Victoria.

C'est une hémorragie.

Il ne se passe guère de semaine qu'un groupe ou l'autre ne se présente chez nous pour nous demander de l'accepter dans nos rangs. C'est à peine si nous avons un geste à faire: souvent, ils organisent eux-mêmes leur campagne, font signer les cartes, perçoivent les cotisations et nous rapportent le tout. Ils nous somment presque de les accepter.

Ils sont pressés. Ils veulent en finir avec “l'autre”. “L'autre n'est pas toujours une union américaine; quelquefois il s'agit d'unions canadiennes dont les structures sont calquées sur celles des unions américaines et dont le style d'action (ou d'inaction) ressemble énormément au style des internationales.

C'est le cas, par exemple, de la Canadian Brotherhood of Railway & Transport Employees.

Le phénomène dont je parle est devenu trop fréquent pour qu'on puisse le considérer légèrement. Des porte-parole de la FTQ s'alarment, nous accusent de piraterie, disent que nous sabotons “l'unité syndicale”. C'est vite dit. C'est faux. A les entendre, nous serions responsables du fait qu'une multitude de travailleurs leur faussent compagnie ou s'apprentent à le faire. C'est une explication ridicule. C'est une explication commode, mais elle est ridicule. Le phénomène s'explique, en réalité, par des raisons beaucoup plus profondes.

L'explication véritable

Je pense, pour ma part, que la vague actuelle qui favorise la CSN aux dépens de la FTQ et du CTC a une signification très importante et procède de causes très profondes. Par conséquent, rien ne pourra l'endiguer: l'hémorragie va continuer de plus belle. J'ai beaucoup observé le syndicalisme américain (ou américanisé) depuis quinze ans. D'autre part, j'ai personnellement vécu le syndicalisme de la CSN. La CSN n'a pas fait

uniquement des merveilles, mais on peut dire qu'elle a le plus souvent été remarquablement combative, au moins depuis le milieu des années quarante. Elle a constamment incité les travailleurs à revendiquer. Elle leur a enseigné constamment à se défendre. Elle les a encouragés à formuler et à pousser leurs griefs. Elle s'est préoccupée de les aider à former leurs propres cadres à l'intérieur des usines: délégués de département, comités de griefs, et à les rendre agissants. Elle leur a toujours enseigné à être exigeants, vigilants, et à ne rien laisser passer. Cela lui a coûté cher, en personnel et en argent, car la lutte est dispendieuse: grèves, arbitrages de griefs, éducation, etc.. Mais elle n'a jamais ralenti son élan.

Or, cette action, poursuivie pendant des années, a fini par être connue dans les milieux ouvriers. L'opinion est lente à se former, mais elle finit par se former. Les travailleurs ne sont pas des dupes. A force d'expériences, la comparaison a fini par s'établir, dans l'opinion ouvrière, entre le style d'action de la CSN et celui des autres unions.

D'autre part, les structures de la CSN favorisaient énormément la liberté des travailleurs: syndicats autonomes, prenant librement leurs propres décisions, assumant leurs propres responsabilités, fixant leurs propres cotisations, établissant leur propre constitution.

Tout ceci a fini par constituer un climat de liberté et de lutte ouvrières assez exceptionnel; les syndicats, étant autonomes, n'étant pas soumis

par conséquent à l'arbitraire des “labor bosses”, et définissant leur propre action en fonction d'intérêts directement perçus par les travailleurs en cause et maîtres de leur propre association, s'occupaient des problèmes de leurs membres jusque dans les moindres détails.

Cet état d'esprit, ce style, étaient d'ailleurs encouragés par la CSN. Il est clair que les ouvriers, dans leur ensemble, devaient finir par se rendre compte de ces supériorités. Car dans les autres unions, la plupart du temps, les choses ne se passaient guère de cette manière.

Un mouvement de fond

Ce qui se produit actuellement n'est que l'effet de cette prise de conscience. C'est un phénomène important, le plus important de l'heure pour le syndicalisme. Ce qui compte, ce n'est pas tant que l'effectif de la CSN augmente avec une rapidité sans égale, mais c'est que les travailleurs ont pris conscience de ce que c'est que l'action syndicale véritable, et qu'à partir de maintenant, ils entendent faire du vrai syndicalisme. L'esprit syndical est nettement à la hausse, et ceci provoque le passage d'une multitude de travailleurs, des rangs des autres unions, à ceux de la CSN. Le mécontentement est grand parmi les syndiqués de la FTQ et du CTC. Il est inévitable que ce mécontentement se traduise par une révolte. Cette révolte, exprimée dans un vote, donne ce que nous avons vu: 312 contre 1...

La sentence des hôpitaux de Québec

"Bel" exemple du système formaliste et paralysant

La sentence actuelle touchant quelque 4,200 employés de 23 hôpitaux dans la région métropolitaine de Québec a été rendue publique dans la semaine du 20 avril.

"C'est un autre exemple du système d'arbitrage formaliste, paralysant et décevant", déclare M. Jacques Archambault, directeur professionnel des services hospitaliers (CSN).

Et l'on n'en finirait plus d'énumérer les propos teintés d'une amère déception recueillis dans ces réunions où les membres des cinq syndicats prenaient connaissance de la sentence émise par Me Jean Bérubé et qui vaudra du 19 avril 1964 au 19 avril de l'an prochain, sauf pour une partie de la rétroactivité, laquelle remonte au 1er juillet 1963, date où se termine l'ancienne convention.

par Clément TRUDEL

La sentence, au dire des dirigeants et conseillers des syndicats est une référence au "droit individuel" et marque un recul sur les droits déjà acquis.

Ainsi, pour porter un grief en cas de non application de la convention, le syndicat devra obtenir l'autorisation écrite de l'employé qui se croit lésé. M. Wilfrid Brousseau et Mlle Luce

Gingras expliquent que les employés évitaient dans le passé de déposer des plaintes "par peur de perdre leur emploi". La sentence découragerait ainsi toute procédure de griefs en empêchant le syndicat comme tel d'assumer le grief, "ce qui constituerait une négation de la liberté individuelle du salarié", même que le syndicat "dans un but louable" aurait pu s'en emparer et faire du chichi à l'employeur.

Les augmentations de salaire accordées coûteront à l'em-

ployeur (la province) de \$1,500,000 à \$2,000,000 mais les employés masculins soulignent que la sentence leur donne moins que l'offre faite en négociations directement par Me Paul Lebel, procureur des hôpitaux.

Me Lebel avait accordé \$5.00 d'augmentation par semaine aux employés masculins, augmentation entrant en vigueur le 1er juillet 1963, et une autre hausse de \$2.00 à compter du 1er juillet 1964. La sentence se borne à accorder les \$5.00 du 1er juillet 1963 au 19 avril 1964, date limite où la décision du tribunal d'arbitrage peut s'appliquer.

Les syndicats groupent tous les employés d'hôpitaux, sauf les infirmières. Les préposés à la buanderie, à la cuisine, les employés de bureau ou aux Rayons-X, de même que les hommes d'entretien sont inclus parmi les "bénéficiaires" de la sentence qui donnera sans doute lieu à un rapport minoritaire de Me Magella Lemay, arbitre syndical. Quant au gouvernement, il avait pour le représentant M. Marcel Bélanger (celui de l'enquête sur la fiscalité) qui, a pensé aux problèmes fiscaux de l'Etat, laissant à d'autres de plaider les besoins des salariés moyens.

Pour ce qui est des refus du tribunal, il a été impossible d'obtenir une définition des tâches pour des fonctions très récentes dans les services hospitaliers, telles les préposés aux microfilms, aux oxygène-thérapie, ou bien aux aérosol-thérapie. Le tribunal prétend qu'il n'est pas dans sa juridiction de définir ces tâches mais il consent à fournir de nouvelles définitions de tâches pour commis de bureau, magasiniers, techniciens en électronique sous réserve de la décision de la Commission de relations ouvrières.

Selon le procureur de la partie syndicale, Me Roger Thibodeau, la sentence est illégale à un double point de vue: quant à son délai d'abord, c'est-à-dire que Me Thibodeau est d'avis que la sentence devrait entrer en vigueur à compter du 1er juillet 1963 et ne pas priver les syndicats de près de neuf mois de négociation, rompant ainsi la continuité juridique. En plus, le président du tribunal aurait refusé à Me Thibodeau de présenter une preuve, lui reprochant par la suite de ne pas étayer suffisamment ses allégués.

Les employés féminins des 23 hôpitaux intéressés toucheront une rétroactivité moyenne de \$126, tandis que les hommes recevront \$200 à \$210 pour cette même rétroactivité. Les six mois d'arbitrage se soldent donc, en pratique, par une constatation brutale parmi les syndiqués: l'arbitrage leur semble une formule non adaptée aux besoins et problèmes de 1964, du moins l'arbitrage tel qu'ils l'ont senti ou ressenti. Les quelques avantages enregistrés ne laissent pas de les rendre songeurs. Ils ont l'atelier syndical parfait, mais comme l'explique leur conseiller, une telle sentence peut "détruire les effets de la convention collective".

Au Royaume du Saguenay

IL Y A quelques jours débutaient les négociations avec les représentants de l'Aluminum Limited, pour la signature du contrat de travail touchant plus de 7,000 travailleurs de cette industrie. La première rencontre s'est déroulée à Arvida et la représentation syndicale était dirigée par le confrère Raymond Parent, président de la Fédération nationale de la Métallurgie.

Le syndicat national des camionneurs artisans de la région vient de présenter une vingtaine de réclamations à l'Union des Carrières Inc. concernant un contrat que cet entrepreneur a exécuté pour le compte de la ville d'Alma. Il semble que la cédule 800 des justes salaires n'a pas été respectée. C'est le confrère Jean-Marie Ouellet d'Alma qui a les plaintes en main.

LE CONFRERE Ouellet et Vildebond Tremblay, respectivement représentant de la CSN à Alma et président du syndicat des employés des coopératives agricoles du Saguenay-Lac-Saint-Jean ont rencontré la direction de la coopérative de Normandin pour ouvrir les négociations pour une vingtaine d'employés. Il semble bien qu'un règlement est sur le point d'être conclu.

On est à préparer le prochain congrès régional des syndicats nationaux qui aura lieu à Dolbeau les 8, 9 et 10 mai prochains. Il sera sous la présidence du confrère Henri Vachon qui termine son premier mandat comme président. On se rappelle qu'il succédait au confrère Louis Philippe Boily qui avait rempli ces fonctions durant 22 ans.

LE COMITE régional d'éducation dirigé par le confrère Roch Bergeron semble connaître sa meilleure année d'activité. Séances d'étude, cours d'initiation syndicale, session intensive, cours sur le budget, etc... le tout se succède pour laisser présager une féconde année d'activité. Il faut reconnaître que le confrère Bergeron ne ménage rien pour démontrer que la région du Saguenay est la plus active dans le domaine de l'éducation.

Les épouses des syndiqués ont décidé de préparer deux émissions de télévision au canal 12. Les participantes ont été à la hauteur et ce fut très intéressant de les voir discuter sur des problèmes qui touchent leurs maris. Mme Roger Ouellet était l'animatrice de ces émissions éducatives.

LE SECTEUR agricole s'inquiète du fait qu'une bonne partie de la main-d'oeuvre agricole quitte la campagne pour les centres urbains. On s'efforce sérieusement d'en trouver la cause et d'y remédier. Les ouvriers voient également ce problème et s'inquiètent du fait que les gouvernements n'agissent pas.

Tous les syndicats de la région se sont battus (leurs membres) pour que les conseils de ville abolissent la taxe de travail qui est une injustice pour le travailleur. Or il semble que notre lutte a porté des fruits puisqu'une ville de la région vient de prendre une position encourageante. La ville de Kénogami invite les autres conseils de ville à n'imposer qu'une seule fois la taxe de travail pour les ouvriers de la construction. Il arrivait assez souvent que les travailleurs de ce secteur devaient payer plusieurs fois la taxe de travail dans une période de 12 mois.

Guy GAGNE

La CSN aura son édifice...

METTANT fin à diverses rumeurs qui avaient circulé quant à la localisation de l'édifice syndical projeté par la Confédération des Syndicats nationaux, le secrétaire général de cette centrale syndicale, M. Marcel Pepin, vient d'annoncer que le site définitivement choisi est l'angle des rues St-Denis et Viger. Le vieil immeuble sis actuellement à cet endroit et où la C.S.N. loge une partie de son personnel dans la région métropolitaine sera démolie incessamment pour faire place à un bâtiment de dix étages devant permettre de réunir sous un même toit tout le personnel de la Confédération et de ses cadres affiliés dans la région métropolitaine. On estime le coût de la construction de ce nouvel immeuble à environ un million deux cent cinquante mille dollars et les travaux doivent être complétés pour le mois de juin 1965.



Toujours dans l'attente de leur certificat de reconnaissance syndicale — ce qui ne devrait pas tarder — les membres du Syndicat des Ouvriers de la Régie des Alcools (CSN), un des premiers groupes d'employés de l'Etat provincial à se former en syndicat, manifestent la même vitalité qui les caractérise depuis le début. Ils entendent ne pas laisser s'écou-

ler en pure perte le temps qui les sépare encore de leur première convention désirée depuis si longtemps. Récemment une quarantaine d'entre eux étaient choisis comme "délégués de département" et s'engageaient à suivre une série de cours de formation syndicale. Ces cours se donnent tous les deux jundis. L'assiduité a été depuis le début, remarquable.

Au Conseil central de Montréal

LE Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal a tenu son congrès annuel, dimanche, le 19 avril dernier.

Quelque 120 délégués ont pris part aux délibérations.

Le congrès s'est penché notamment sur le rapport du comité d'éducation dont les activités représentent actuellement une part importante de l'action du Conseil.

Le comité d'éducation, composé d'un représentant de chacun des différents secteurs professionnels auxquels appartiennent les syndicats affiliés, a à son actif plusieurs réalisations intéressantes.

Les délégués se sont déclarés d'accord sur les principales recommandations soumises à la fin du rapport. Il a ainsi été résolu:

- que chaque syndicat nomme un responsable d'éducation

ou forme un comité d'éducation;

- qu'une série de cours d'initiation syndicale soient donnés à l'intention spéciale des syndicats récemment fondés ou en voie d'organisation;

- que le comité, par le moyen de ses cliniques syndicales, cherche à rencontrer le plus grand nombre possible de salariés de la région;

- que le comité forme, dès

cet automne, des équipes d'animateurs capables de donner des cours en initiation syndicale, en économique et sur le budget familial.

Le rapport souligne aussi qu'une attention particulière devrait être apportée aux problèmes féminins dans l'élaboration du prochain programme d'éducation. Le voeu a été aussi formulé qu'il y ait des rencontres pour les épouses des syndiqués.

Le travail de nuit

Le travail de nuit et le travail continu pour la femme dans les usines ont fait l'objet d'une journée d'étude à l'intention des responsables des comités féminins des syndicats affiliés à la Fédération Nationale du textile (CSN).

Cette assemblée, qui s'est tenue à Granby, le 25 avril dernier, sous la responsabilité de Mme Yvette Rousseau, faisait suite à une série de réunions sur le même thème qui devaient se tenir dans chacun des syndicats.

Selon Mme Rousseau, des pressions s'exercent de plus en plus fortement en vue de modifier la législation actuelle concernant le travail féminin à l'usine. Nos syndicats doivent demeurer vigilants.

LE TRAVAIL publiera dans sa prochaine livraison un compte-rendu de cette importante réunion.

Défense aux colporteurs

— Suite de la page 7

ont atteint jusqu'ici plus de 150 foyers.

Dans le même temps, il a fallu répondre à des demandes, souvent pressantes, venues de l'extérieur. *Ottawa*: où il a fallu s'adapter à une législation provinciale différente de celle de Québec; *Maniwaki*: où une fin de semaine organisée par la société Saint-Jean-Baptiste a réuni une trentaine de personnes; *Mont-Laurier*: où Denis Décelles, une semaine durant, est allé prêter main-forte aux grévistes de la Bellerive Veneer & Plywoods.

Faisant le point des résultats de tous ses efforts, le comité du bud-

get familial de Hull a pu nous fournir les précisions suivantes:

— 25% des familles secourues par le service de dépannage ont dû s'inscrire sous la loi des dépôts volontaires; leur endettement était trop élevé, il y avait pas d'autre solution viable;

— 71 se sont inscrits à la caisse populaire de leur paroisse comme nouveaux sociétaires; la collaboration des gérants, que le comité a visités un à un, a été en tout point excellente;

— plusieurs prêts ont été consentis par les caisses; 7 ou 8 par mois. 80% des cas recommandés par le comité ont été acceptés par l'une ou l'autre caisse. La plupart des caisses ne prêtaient que jusqu'à \$500 sur reconnaissance de dette,

elles se rendent maintenant à \$2,000. La majorité n'exigent plus d'endosseurs;

— la moyenne du niveau d'endettement des familles secourues est effarante: \$2,400 le plus souvent à des compagnies de finance, et cela pour des salaires allant de \$55 à \$72 par semaine;

— Les jeunes ménages sont particulièrement frappés après 6 ou 7 ans de vie commune alors que les enfants, au nombre de 3 ou 4, alourdissent les charges à un point que la plupart n'avaient pas prévu.

Quant au colportage, il n'y a pas à hésiter, il faut y voir une des principales causes de cet endettement. Ce fléau social appelle les mesures les plus énergiques.

Première femme à rejoindre les rangs des syndicalistes



M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, annonce l'engagement de Mlle Gabrielle Hotte comme responsable de l'éducation pour l'ouest de la province.

"Cet engagement marque un précédent, a-t-il souligné en annonçant cette nouvelle, puisque Mlle Hotte sera la première femme à rejoindre les rangs des syndicalistes professionnels au sein de notre centrale syndicale."

M. Pepin a poursuivi en disant que l'engagement d'un personnel féminin répond à un besoin devenu de plus en plus pressant devant le

désir manifesté par les femmes de jouer un rôle plus actif à l'intérieur du mouvement syndical. A l'heure présente, les femmes fournissent plus du tiers des effectifs de la CSN.

Mlle Hotte appartenait jusqu'ici au personnel administratif de la Commission des écoles catholiques de Montréal où elle tenait une place active dans un syndicat très vivant fondé en 1960.

Après ses études secondaires à l'école St-Marc, à Rosemont, elle a été successivement présidente

locale et responsable diocésaine de la Jeunesse Ouvrière Catholique.

Depuis son adhésion au syndicalisme, elle a consacré la presque totalité de ses loisirs à l'éducation syndicale. Membre de l'exécutif du Conseil central des syndicats nationaux de Montréal, à titre de secrétaire-correspondante, elle agissait aussi comme propagandiste du comité d'éducation de cet organisme.

Mlle Hotte était aussi responsable d'éducation auprès de la Fédération canadienne des employés des services publics (CSN).

nouvelles conventions

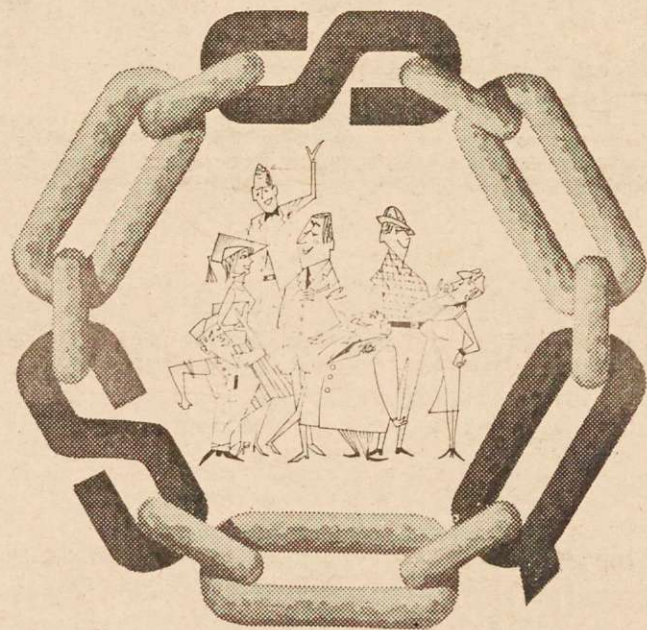
SOREL Renouvellement de la convention entre le Syndicat des chantiers maritimes de Sorel Inc. et Marine Industries de Sorel. Augmentation de salaire: 24 cents l'heure; taux de base de \$2.06 l'heure, soit le plus haut taux payé aux employés des chantiers maritimes de l'Est du Canada, y compris l'Ontario. Réglementation des sous-contrats. Rachat des années de service pour la caisse de retraite, interdiction aux contre-maîtres d'exécuter du travail manuel. Négociateurs: MM. Marcel Houde, président du syndicat, S. Ted Payne et Raymond Parent, de la Fédération nationale de la métallurgie, Lucien Kiopini, président du conseil central.

COTE-NORD Première convention entre le Syndicat du commerce de la Côte-Nord (section Comptoirs Forestiers) et les Comptoirs Forestiers du Québec Inc. (un sous-traitant de l'Hydro-Québec). Après un arrêt de travail de quatre semaines. Augmentation de salaire: \$12 répartis sur trois ans. Réduction des heures de travail. Rétroactivité de \$125 à tous les employés. Négociateurs: Jean-Paul Lalanette et Gilles Girard.

HAUTERIVE Première convention entre le Syndicat des Services de la Côte-Nord (section Loisirs) et Les Loisirs de Hauterive. Première convention établissant les heures de travail et réglant le temps supplémentaire. Trois semaines de vacances après trois ans de service. Sept fêtes chômées payées, trois congés spéciaux, une semaine de congé-maladie par année, remboursable si non utilisée. Prime d'assurance-maladie payée à 50% par l'employeur. Augmentation de salaire de \$10 pour la première année et \$5 pour la deuxième. Rétroactivité de \$10 par semaine pour une année complète. Atelier syndical parfait. Négociateur: Jean-Paul Pelletier.

CHICOUTIMI Première convention entre le Syndicat des travailleurs du bois ouvré de Chicoutimi et la Compagnie Industrielle de Chicoutimi. Réduction de la semaine de travail. Augmentation de salaire: 5 cents par année pour un contrat de trois ans. Négociateur: Léon Beaulieu.

NORMANDIN Première convention entre le Syndicat des employés des coopératives agricoles paroissiales et la Coopérative Agricole de Normandin. Augmentations de salaire variant de \$1.25 à \$3 par semaine. Réduction des heures de travail. Deux semaines de vacances après 3 ans. Dix fêtes chômées et payées. Prime d'assurance-maladie payée à 50% par l'employeur. Assurance-salaire: 6 jours par année, jusqu'à un maximum de 120 jours. Caisse de retraite: 3% du salaire annuel de l'employé payé par l'employeur. Négociateur: Jean-Marie Ouellet.



**La chaîne
qui vous
protège...**

LA MUTUELLE SSQ fournit, depuis bien des années, des services complets d'assurance-groupe (assurance-maladie, assurance-vie, assurance-salaire) à de nombreuses entreprises, grandes et petites, et à divers syndicats et groupements à travers le Québec.



LA MUTUELLE SSQ

ASSURANCE-GROUPE
LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC
Siège social: Québec, C.P. 3339
Succursales: Montréal, Sorel, Jonquière, Trois-Rivières

Un résultat non-équivoque: 312 contre un...

LA CSN vient de remporter une nouvelle victoire sur la Brotherhood of Railway and Steamship Clerks à l'occasion d'un vote de représentation décrété par le Conseil canadien des Relations Ouvrières. Il s'agit, cette fois, des employés d'Ogilvie Flour Mills Ltd.

Le Syndicat national des Employés de Ogilvie Flour Mills Ltd. (CSN) a obtenu 312 des 332 votes enregistrés. La Brotherhood n'a

obtenu qu'une voix. Le nombre total des employés concernés s'établit à 341.

Après avoir rappelé que ce vote faisait suite à un épisode tout à fait semblable dans le cas de la Compagnie Robin Hood, le directeur régional de la CSN pour la région de Montréal, Me Pierre Vadeboncoeur, a déclaré:

"En toute objectivité, nous voyons dans le fait que l'Union américaine n'a obtenu qu'une seu-

le voix une nouvelle preuve que les travailleurs canadiens ne veulent plus accepter le colonialisme syndical.


"De plus en plus, les travailleurs prennent conscience du rôle véritable d'un syndicat ouvrier: ils exigent que les décisions qui affectent leurs conditions de travail relèvent de leur assemblée générale et que celle-ci soit souveraine, ils veulent que leur syndicat suive de très près l'application de la convention collective, soutienne leurs

griefs et fournisse un effort maximum pour les défendre.

"Les travailleurs canadiens veulent une centrale syndicale qui soit près d'eux, enfin, dans la province de Québec surtout peut-être, ils accordent leur préférence à une vaste organisation syndicale plutôt qu'à des Unions restreintes à leur petit domaine particulier et qui ne disposent pas du personnel voulu dans les cadres où ces Unions se confinent."



Des personnes en emploi dans toutes les occupations ont commencé à présenter leur demande d'un numéro d'assurance sociale.

SOCIAL INSURANCE NUMBER		NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE
▶ 000-000-000 ◀		
Name	PIERRE DUPONT	Nom
SIGNATURE <i>Pierre Dupont</i>		
CAN 2		

Votre Gouvernement remplace les numéros d'assurance-chômage que la plupart des personnes en emploi ont déjà par une carte d'assurance sociale. Celle-ci permettra au gouvernement d'utiliser des méthodes modernes dans les bureaux qui assureront une plus grande efficacité dans l'attribution de l'assurance-chômage ainsi que d'autres allocations sociales comme les régimes de pensions proposés.

Voilà pourquoi vous êtes invités à présenter votre demande d'un numéro d'assurance sociale même si vous ne contribuez pas au régime d'assurance-chômage. Voici ce qu'il faut faire:

SI VOUS ÊTES UN EMPLOYÉ: Votre employeur vous donnera une formule de demande d'un numéro d'assurance sociale. Vous rendrez le plus grand service en la remplissant le plus tôt possible et avec le plus de précision et en la remettant à votre employeur. Il la fera parvenir au bureau le plus rapproché de la Commission d'assurance-chômage.

SI VOUS ÊTES EN CHÔMAGE: Si vous recevez des prestations d'assurance-chômage, vous remplirez la formule de demande d'un numéro d'assurance sociale lorsque vous vous présenterez en personne à la CAC ou lorsque vous ferez rapport par la poste.

SI VOUS ÊTES EMPLOYEUR: Si vous êtes un employeur inscrit auprès

de la Commission d'assurance-chômage, vous recevrez de ce fait les formules de demande. On vous demande de les distribuer à vos employés, de les faire remplir et signer par chaque employé et de les renvoyer ensemble, et non individuellement, au bureau local de la Commission.

Si vous êtes un employeur non inscrit auprès de la Commission d'assurance-chômage, veuillez communiquer avec votre bureau local et l'informer du nombre de personnes à votre service. Le bureau de la CAC vous enverra alors des formules de demande pour chacun de vos employés. Vous renverrez toutes les formules dûment remplies à la Commission d'assurance-chômage. On vous fera parvenir les cartes d'assurance sociale que vous remettrez à vos employés.

Votre gouvernement demande votre coopération afin d'introduire le nouveau système le plus rapidement possible. Inscrivez-vous dès maintenant en vue d'un NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE.

COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE
OTTAWA



sessions d'études

Sous l'oeil...

CONCOURS DU MOIS



— Suite de la page 14

Mai

- 4** LEVIS: A l'Institut Coopératif Desjardins, début de la première semaine de perfectionnement à l'intention d'une vingtaine de permanents syndicaux. Sujets: Fondation d'un syndicat, négociation et application de la convention collective. Professeurs: Jean-Paul Geoffroy, Jean-Paul Lalancette, Pierre Vadeboncoeur, Robert Sauvé, Roland Martel, Robert Burns, Magella Lemay.
 - 7-10** LA MALBAIE: Session d'étude organisée par le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal. Sujets: code du travail, négociation et arbitrage dans la fonction publique, évaluation des tâches, structures de la CSN.
 - 8-9** HULL: Session d'étude pour les syndiqués de la région de Hull. Sujets: La convention collective — préparation, négociation et application. Séances publiques: Les contribuables sont-ils satisfaits des employés de la fonction publique? Les employés de la fonction publique sont-ils satisfaits de leurs conditions de travail?
 - 12-14** LEVIS: A l'Institut Coopératif Desjardins, journées d'étude pour tous les militants de la CSN. Avec la participation des principaux dirigeants du mouvement ainsi que celle de Jean Champagne (étude du travail) et Bernard Solasse (planification).
 - 16-17** PIEDMONT: Au motel Le Totem, Ecole d'action syndicale organisée par le Conseil central des syndicats nationaux de Montréal. Sujets: planification économique, caisse de retraite, code du travail.
 - 25-30** LEVIS: A l'Institut Coopératif Desjardins, semaine de formation de moniteurs pour l'initiation syndicale. Organisée par le Conseil central des syndicats nationaux de Québec. Professeurs: Guy Beaugrand-Champagne, Gabrielle Hotte et Fernand Jolicoeur.
 - 25** Deuxième semaine de perfectionnement pour un groupe d'une vingtaine de permanents de la CSN.
 - 29-31** LEVIS: A l'Institut Coopératif Desjardins, journées d'étude pour les responsables d'éducation du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux. Préparation d'un programme d'éducation syndicale à l'intention des diverses sections du syndicat.
- ## Juin
- 8** MONTREAL: Ouverture de la section française du Collège canadien des travailleurs. Organisé conjointement par le Congrès canadien du travail et la Confédération des syndicats nationaux avec la collaboration de l'université McGill et l'université de Montréal.
 - 12-14** LEVIS: A l'Institut Coopératif Desjardins, atelier de travail sur la formation syndicale, à l'intention des responsables de l'éducation des conseils centraux. Organisé par le Service d'éducation de la CSN.
 - 15** Troisième semaine de perfectionnement pour un groupe d'une vingtaine de permanents de la CSN.

laïres et aux bénéfices marginaux.

Les employés de la CTM ont un urgent besoin de faire inscrire dans leur convention des clauses capitales qui portent sur les allocations pour besoins personnels, les charges de travail, les allocations de fatigue, les délais inévitables, les mesures contre le bruit, la chaleur, la contamination de l'atmosphère, la tension nerveuse (horaires, circulation dense, heures de pointe, exigences du public, etc...)

Une véritable convention de travail devra mettre en relief la dignité du travailleur en prévoyant des règles où l'on tiendra compte du facteur humain.

La CSN, a-t-on fait remarquer, ne s'est pas contentée de faire des études sur chacun des points mentionnés plus haut. Elle a donné son appui à ceux de ses membres qui ont voulu faire les batailles nécessaires pour obtenir des clauses qui les protègent vraiment.

A l'avant-garde

L'amiantose a été vaincue à Asbestos, Thetford Mines, Black Lake, Vimy Ridge. Le "speed up" a été mâté dans l'industrie textile. Les mineurs de Chapais en Abitibi ont réussi à humaniser l'exercice des droits de la gérance. Dans les alumineries d'Arvida, Shawinigan, Beauharnois, Isle-Maligne et Baie-Comeau, les cuvistes ont obtenu des allocations de repos qui leur permettent de récupérer leurs forces dans les salles fournies par la compagnie. Et la liste pourrait s'allonger...

La CSN a été à l'avant-garde de la protection de la santé du travailleur qui est "le plus précieux de tous les biens" surtout pour le salarié qui ne vit que de son travail.

Devant la défection de ses membres, la Fraternité des cheminots a réagi avec une extrême violence.

Elle a d'abord fait distribuer parmi ses membres un numéro spécial de son journal "Transport" entièrement consacré à la CSN. Tous les articles respiraient la haine et la rancœur, et détonnaient grandement avec un numéro précédent qui contenait un article vantant les mérites de notre centrale syndicale.

Savent-ils seulement...

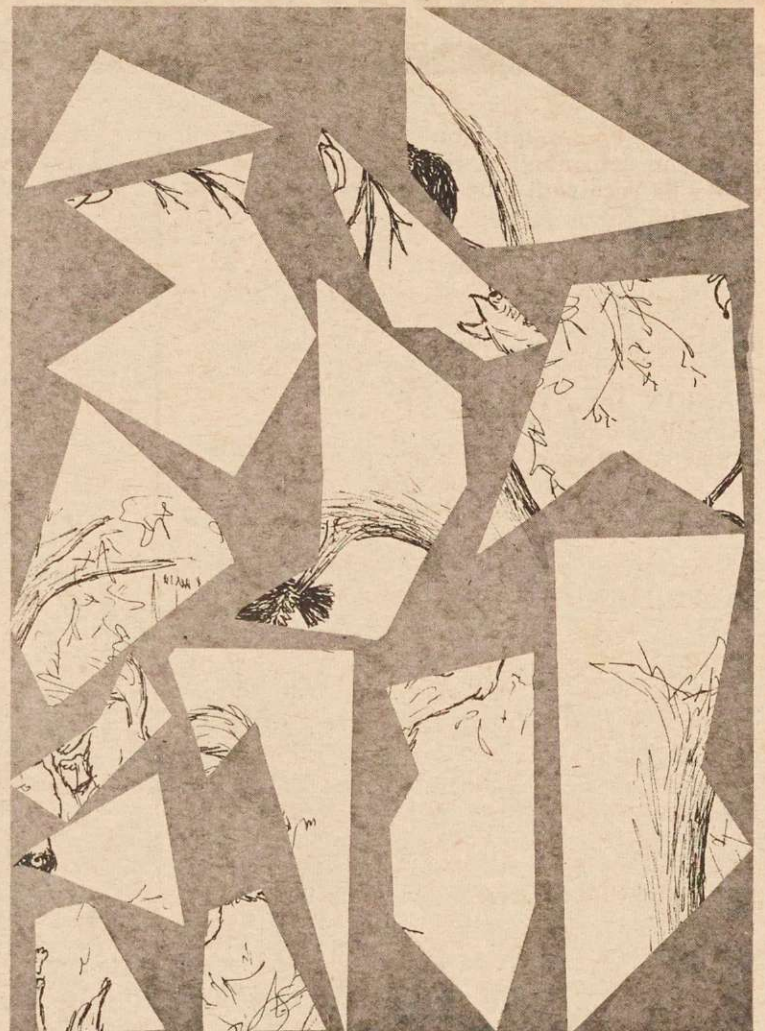
Plus récemment encore, dans un geste qui reflète l'irresponsabilité la plus totale, la FRAT a fait circuler des exemplaires du journal de Lucien Tremblay dans lequel le président de la FCAI s'en prenait à l'action de la CSN dans la région de Mont-Laurier.

Un tel geste de la part des dirigeants de la Fraternité demeure incompréhensible. C'est à se demander si ceux-ci lisent et comprennent le français.

Savent-ils en effet que Lucien Tremblay est dans la province de Québec un des plus tristes entrepreneurs de démolition anti-syndicale. Tremblay se spécialise de la fondation d'associations de boutiques organisées avec la connivence des patrons. Il n'a jamais pardonné à la CSN de l'avoir évincé du secteur de l'alimentation à Montréal.

Quant aux événements de Mont-Laurier, nous n'hésitons pas à dire que ce groupe de travailleurs, dans leur lutte pour protéger leur gagne-pain contre les briseurs de grève qui sont rentrés à l'usine avec la protection de Lucien Tremblay, sont en train d'écrire une des plus belles pages de l'histoire syndicale au Québec.

(Nous référons nos lecteurs à un article là-dessus où les événements de Mont-Laurier sont racontés en long et en large.)



JEU NO 1 — jusqu'à 8 ans

ALAIN HOUDE, (7 ans) R.R. no 2, Wotton Qué. est notre gagnant de ce mois-ci. Il recevra la récompense promise.

Ceux qui pourront reconstituer et nommer le conte illustré, auront droit à la participation au concours. Le journal "Le Travail" accordera une valeur de \$10. en livres d'enfants au gagnant.

JEU NO 2 — 8 à 12 ans

ROMA COULOMBE, (9 ans) 4269 Boyer, Montréal recevra le matériel d'artistes pour son dessin original reproduit ci-dessous.

Ce mois-ci : voici le sujet du concours : nous habitons les rivières et les lacs, les mers et les aquariums. Qui nous a reconnus ? Dessinez ceux que vous préférez. Le journal "Le Travail" offrira une valeur de \$10. en matériel d'artistes au gagnant.



A tous les secrétaires de syndicats

Etes-vous bien sûrs que tous les membres de votre syndicat reçoivent régulièrement leur exemplaire du journal "Le Travail" ?

Si NON...

N'hésitez pas à nous envoyer une liste complète des noms et adresses de tous vos membres en règle à ce jour, notre service d'adressage fera le reste.

Adressez vos envois comme suit :

a/s Jean Francoeur,
LE TRAVAIL,
1001, St-Denis,
Montréal

CONCOURS 1001, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL

— MAI 1964

JEU No 1

JEU No 2

Nom	Nom
Prénom	Prénom
Adresse	Adresse
Age	Age

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

LA CAISSE DE RETRAITE (SUITE)

Les plus de 65 ans qui n'ont pas atteint 70 ans et qui continuent à travailler : pas de rente s'ils reçoivent leur salaire normal — ils continuent à cotiser.

PENSION DE VIEILLESSE UNIVERSELLE

Remise au Québec et haussée à \$100 par mois et versée à tous à 65 ans

MINIMUM D'ANNEES DE COTISATION POUR OBTENIR DROIT A UNE RENTE: 1 an.

CALCUL DU SALAIRE POUR PAYER LA RENTE :

Moyenne des 5 meilleures années de participation du travailleur — Cette méthode permet de tenir compte de la hausse du niveau et du coût de la vie et empêche que le montant de rente soit déprécié.

PERIODE DE TRANSITION :

Minimum de pension : \$50 par mois.

DECES AVANT LA RETRAITE :

1 an de salaire. Maximum \$8,000 pour tenir compte des cotisations versées.

DECES APRES LA RETRAITE :

— les $\frac{2}{3}$ de la pension à la veuve, si marié;
— célibataire : 5 ans de garantie.

INVALIDITE :

Minimum \$50 par mois, la vie durant quel que soit l'âge. Il a droit à la pension à laquelle il aurait droit à l'âge où il devient invalide.

AJUSTEMENT DU MONTANT DES RENTES APRES LA RETRAITE

Rien n'est prévu, mais la rente est basée sur les 5 meilleures années de revenu du salarié, ce qui diminue les risques — sauf dans le cas d'inflation galopante.

APPLICATION DE LA LOI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE LA RENTE DE RETRAITE

Les deux lois fonctionnent séparément — aucune réduction prévue.

Les plus de 65 ans mais moins de 70 ans qui continuent à travailler : rente réduite de :

- \$1 pour chaque \$2 de revenu entre \$900 et \$1,500 +
- \$1 pour chaque \$1 de revenu au-dessus de \$1,500.
- ne cotisent pas.

PENSION DE VIEILLESSE UNIVERSELLE

Remise au Québec et aucune recommandation de hausse, \$75 à 70 ans et \$50.62 de 65 à 70 ans.

MINIMUM D'ANNEES DE COTISATION POUR OBTENIR DROIT A UNE RENTE: 2 ans

CALCUL DU SALAIRE POUR PAYER LA RENTE :

- ajustement du salaire pour chaque année suivant la hausse de l'indice du prix à la consommation au moment où le salarié prend sa retraite;
 - somme de tous ces salaires ajustés;
 - division de cette somme par 47 (le maximum possible d'années de cotisation).
- Cette méthode assure que le taux de rente ne sera pas apporté par la hausse du coût de la vie; toutefois, on ne tient pas compte du niveau de vie. Il est prévu que certaines mauvaises années sont déduites (maximum 5).

Le chômage peut affecter la rente — contrairement à notre formule. (Une période de transition est prévue).

PERIODE DE TRANSITION :

20 ans. Pour les citoyens de 18 à 46 ans : pleine rente. Pour ceux de plus de 46 ans : la somme du revenu ajustée est divisée par 20 au lieu de 47. Cette formule est moins avantageuse.

DECES AVANT LA RETRAITE :

- A) UN CITOYEN MARIE :**
- rente de veuve : \$25 par mois jusqu'à 70 ans. + 31½% de la rente du mari calculé comme s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans; ajustement de la rente suivant l'indice du prix à la consommation. Maximum 2% par année.
 - rente d'orphelin : \$25 par mois par orphelin jusqu'à 18 ans ou plus tard si aux études. (Dans le cas de remariage : la rente de veuve cesse.)
- B) POUR LES CELIBATAIRES :** une garantie de deux années de rente.

DECES APRES LA RETRAITE :

— Même chose qu'à l'article 12, s'il y a des dépendants.
— s'il n'y a pas de dépendants : 2 ans de garantie de rente, même avant la retraite, ce qui équivaut à ½ du salaire d'un an.

INVALIDITE :

Il a un droit de rente uniquement à 60 ans. La rente est calculée à l'âge de 60 ans ou plus tard, s'il devient invalide entre 60 et 65 ans.

AJUSTEMENT DU MONTANT DES RENTES APRES LA RETRAITE

Ajusté suivant l'indice du prix à la consommation — limite à 2% par an.

APPLICATION DE LA LOI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE LA RENTE DE RETRAITE

Le total du montant qu'un retraité peut retirer ne peut excéder 100% de son revenu ajusté. Si ce total devait dépasser 100%, la rente serait réduite en conséquence.

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

PENSION DE VIEILLESSE UNIVERSELLE

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

MINIMUM D'ANNEES DE COTISATION POUR OBTENIR DROIT A UNE RENTE:

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

CALCUL DU SALAIRE POUR PAYER LA RENTE :

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

PERIODE DE TRANSITION :

10 ans. Amélioration très considérable qui devrait avoir pour effet de DOUBLER le montant de prestation à ceux qui auront 46 ans ou plus à la mise en vigueur du régime. Or, même avec transition de 10 ans un travailleur âgé de 60 ans en 1966 ne toucherait vraisemblablement que \$43 par mois si son revenu moyen ajusté est de \$4,000. (cf. CSN-minimum de \$50).

DECES AVANT LA RETRAITE :

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

DECES APRES LA RETRAITE :

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

INVALIDITE :

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

AJUSTEMENT DU MONTANT DES RENTES APRES LA RETRAITE

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

APPLICATION DE LA LOI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE LA RENTE DE RETRAITE

Les recommandations du comité provincial demeurent inchangées.

The CNTU and...

The General Strike

by Jean Marchand

I HAVE read the resolution adopted by the QLF at its special convention held on April 11 and 12.

The resolution states a few means that might bring the government to take into account the demands of labour in its bill dealing with labour relations. The most radical of those means would be to resort eventually to a general strike.

The CNTU is pleased to see that the Quebec Federation of Labour is getting increasingly interested in bill 54. Thanks to the prompt and firm action of the CNTU which, a few days after study of the bill had start-

ed at the legislature, urgently called together the executives of all its syndicates, the draft had been put aside for reconsideration.

The Labour Minister then called in the representatives of both labour organizations who once again insisted that the bill should be amended. Without disclosing any Cabinet secret, the Minister hinted that several litigious points would be reconsidered.

We still do not know what are the amendments which the government is prepared to make, neither are we informed on the report of the special committee

which has been appointed by the government to study the problem of labour relations in the public service.

The CNTU feels that it is still too early to express a judgment on bill 54, and to use defensive measures which would have to be defined in complete ignorance of the goals to be achieved.

When the CNTU called its special meeting, the purpose was to delay adoption of bill 54 and bring the government to reconsider some of its articles. These ends have been achieved. When the government makes its amendments known we shall

state our opinion, and if circumstances so warrant we shall call together the forces of our organization.

As I said in the beginning, we are happy that the QLF has succeeded in arousing the interest of its affiliated unions, which will make it possible for us, should that become necessary, and at the proper moment, this time, to unite our forces in a joint action.

Is it the wish of the CNTU that bill 54 be postponed to the next session? Yes, if the proposed amendments do not meet our main demands; no, if they do.



This picture shows a group of trade union officers who have recently completed a study session on scientific labour organization with Mr. Jean Champagne, industrial engineer on the staff of the CNTU, and Mr. André Longchamp, from the Scientific Labour Organization Center. From left to right, Messrs. Adrien Plourde, technical adviser for the National Federation of Metal Workers; René Pouliot, of the Syndicat de l'aluminium d'Arvida; Lucien Boucher, vice-president of the Syndicat de l'aluminium d'Arvida; Jean Champagne, industrial engineer on the staff of the CNTU; Paul Morin, business agent of the Syndicat de Dominion Textiles de Drummondville; Gérard Comtois, of the Fédération du Textile; Jean-Guy Gadbois, of the Syndicat Goodyear de St-Hyacinthe; Maurice Boucher, of the Syndicat de la métallurgie du Québec. Jean-Jacques Lafontaine, of the Fédération des Mines, and André Longchamp, professional engineer, professor at the Scientific Labour Organization Center, do not appear on the picture.

A Silent Revolution

In The Enterprise

by Marcel Pepin

CNTU General Secretary

"SINCE the event of Taylorism, there has been a great number of discoveries in the field of scientific organization of labour. As for industrial equipment, it has undergone radical changes. All this has substantially affected the life of industrial workers, but in most cases the employers have taken unilateral action. This serious gap in enterprise management is now about to be filled. It is a revolution, or at least an evolution, that is taking place quietly, but upon which we set a high value".

Such was the statement made today by Mr. Marcel Pepin, secretary general of the Confede-

ration of National Trade Unions, while praising the work performed jointly by the CNTU and the Scientific Labour Organization Center to train specialists in labour organization. The CNTU now has on its permanent staff an industrial engineer specialized in labour organization, Mr. Jean Champagne. Within the framework of the training programme referred to by the secretary general of the labour organization, Mr. Jean Champagne devotes a substantial portion of his time to the direction of technical study sessions intended for union officers

and staff members. One of these sessions ended last Saturday; another is now going on.

Commenting further on the scope of such an initiative, the secretary of the CNTU added: "Too often people think that the labour movement is confining itself to a "bread and butter" policy. Nothing could be farther from the truth. Wherever the unions have succeeded in obtaining recognition of their right to exercise a control and take part in the setting up of new production techniques and in the methods of labour organization, they have taken the necessary means so that such a participation might prove

fully effective. I could name many concerns where our affiliated unions are taking part, together with the employer's representatives, in a joint committee whose task is to carry out a complete study on the assessment of work loads. We aim at spreading this method to all enterprises, since a true labour union cannot ignore a factor in the industrial life which directly affects the health, work security, professional training and living standard of the workers. The labour movement does not only put demands forward, concluded Mr. Pepin, it takes the necessary measures to assume all its responsibilities."