

LE TRAVAIL

LE PLUS FORT TIRAGE DE LA PRESSE SYNDICALE AU CANADA

• Vol. XL, No 9

• MONTREAL, SEPTEMBRE 1964

Dans les hôpitaux de Montréal

La grève n'aura tenu qu'à un fil

UNE grève générale dans les hôpitaux de la région de Montréal n'aura tenu qu'à un fil...

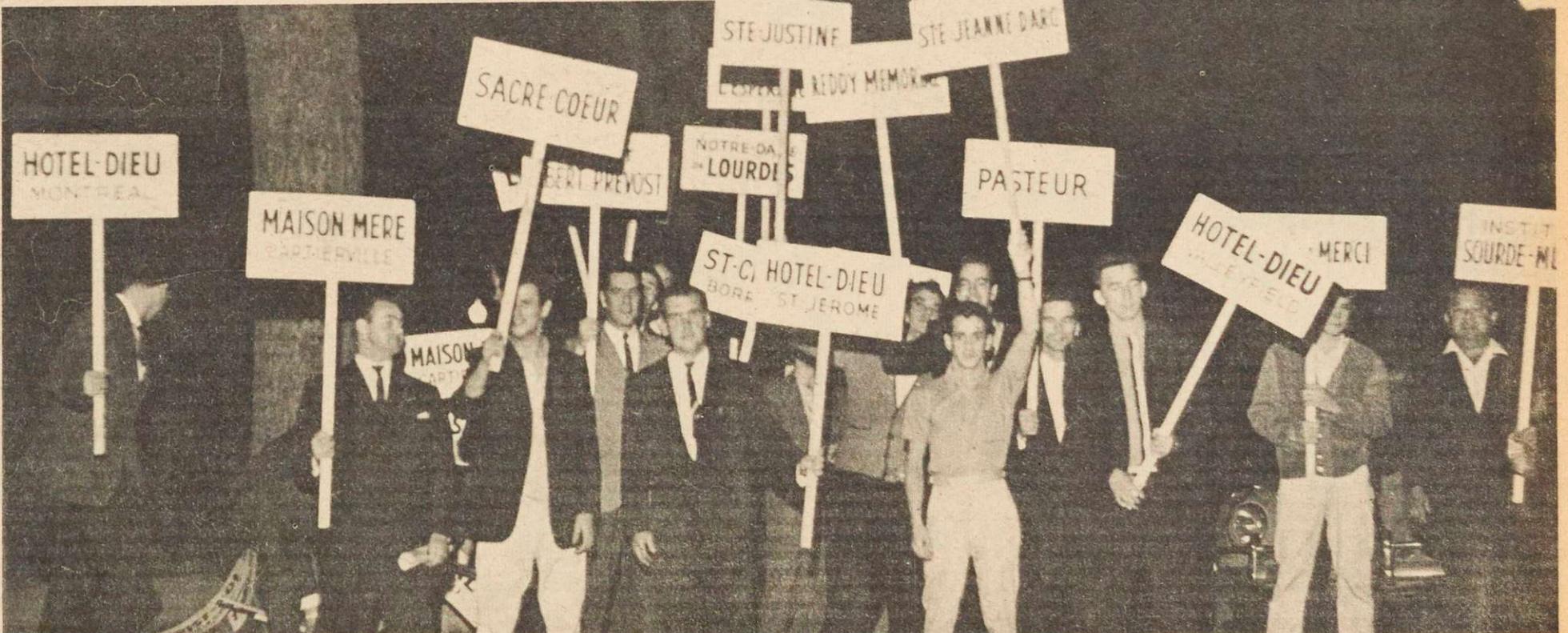
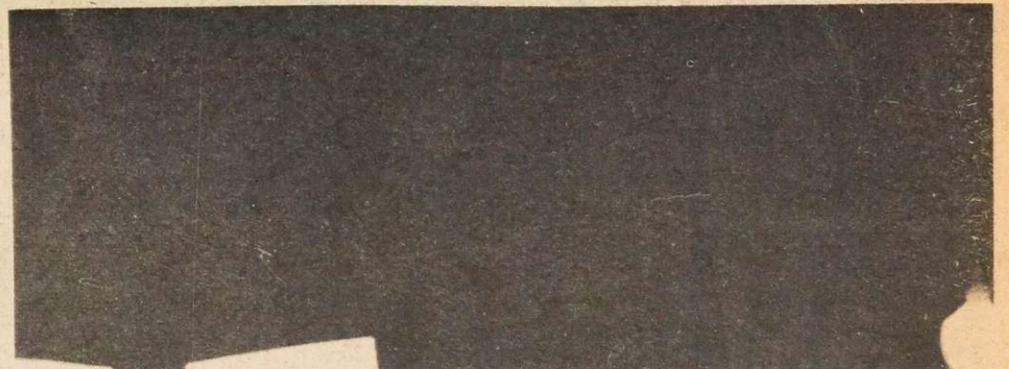
Et il ne s'agit absolument pas d'une figure de style !

Les phases ultimes des négociations entre le Syndicat des Employés d'hôpitaux de Montréal (CSN) et le gouvernement provincial se sont vraiment déroulées au téléphone.

Le Conseil général du syndicat avait été convoqué pour huit heures, mercredi le 26 août. Les pourparlers avec les représentants du gouvernement avaient abouti à une impasse.

Le moment était venu pour l'exécutif et le Conseil général de donner suite au vote de grève dé-

— Suite à la page 10



● Le Syndicat des Employés d'hôpitaux de Montréal (CSN) vient de connaître ses premières négociations authentiques, a commenté M. Paul-Emile Dalpé, président de ce Syndicat, en évoquant les événements

dramatiques qui ont entouré la conclusion de la dernière convention collective de travail dans une vingtaine d'hôpitaux de la région métropolitaine. On pourra lire en page 10 les commentaires de M. Dalpé qui est

en même temps président de la Fédération nationale des services. On voit ci-haut un groupe de grévistes qui se préparent à établir leurs lignes de piquetage nocturnes. En médaillon, M. Dalpé s'adresse aux membres

du Conseil général au moment où les négociations, ayant atteint leur point culminant, allaient s'acheminer vers le règlement qu'on sait.

AU congrès, comme si vous y étiez ! Tel est le programme que s'est tracé le journal "Le Travail" afin de permettre à tous les membres de la CSN de suivre les délibérations des importantes assises qui viennent de s'ouvrir à Québec.

Quelque 800 délégués siègent actuellement dans l'immense gymnase du Patro Roc-Amadour dans la Vieille Capitale.

Il nous a paru indispensable que l'ensemble du mouvement puisse jusqu'à un certain point participer à cet immense travail collectif d'orientation que constitue le congrès général.

Notre programme se réalisera en deux temps... et sur deux livraisons.

CE MOIS-CI

Ce mois-ci, nous nous sommes astreints à préparer à l'intention de nos lecteurs, une synthèse — bien imparfaite — des différents rapports soumis aux délégués sur lesquels se fonderont les grandes décisions du congrès.

Entreprise déjà fort ambitieuse...

Autant vouloir résumer le dictionnaire Larousse !

Il faut savoir en effet que ces rapports totalisent un nombre de pages impressionnant. Le seul rapport du bureau confédéral où l'on trouve, décrite à larges traits l'activité du mouvement au cours des derniers 24 mois, couvre déjà plus de 200 pages dactylographiées —

de quoi remplir à lui seul deux livraisons complètes de notre journal.

Il nous a donc fallu choisir.

● Nous débutons donc par le rapport moral du président général, M. Jean Marchand, dont nos lecteurs trouveront en pages 3 et 4 une trop brève synthèse. Mais ce n'est que partie remise puisque nous envisageons d'en publier de larges extraits dans un prochain numéro.

● Arrive ensuite une des parties les plus importantes du rapport du bureau confédéral, présenté par M. Marcel Pepin, secrétaire général, portant sur les réformes de structures du mouvement. On pourra lire en page 5, quelles sont les conclusions provisoires que la direction de la CSN a pu tirer de l'expérience encore trop récente des bureaux régionaux.

● Plus loin nous faisons écho à deux développements importants qui ont marqué la vie syndicale : d'une part la montée vertigineuse du syndicalisme dans les rangs du fonctionarisme provincial, en page 6, ainsi que les premières tentatives visant à l'établissement d'un "syndicalisme de cadres" — presque une innovation en Amérique du Nord.

● L'expansion considérable du Service d'éducation de la CSN, de même que l'activité de nouveaux services dirigés par M. André Laurin (budget familial), Bernard Solasse (formation économique) et Jean Champagne (génie industriel) méritaient une place au palmarès — en page 8.

● Nous avons enfin fait une place au rapport où le comité féminin de la CSN fait la revue de son activité et propose son programme d'action pour les deux prochaines années. Nous voulions souligner par là l'attention croissante que le mouvement accorde aux problèmes spécifiques de la femme au travail — en page 9.

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN). "LE TRAVAIL" paraît tous les mois. Secrétaire de la rédaction : JEAN FRANCOEUR. Bureaux : 4364, rue St-Denis, Montréal. Tél.: VI. 4-2531. Imprimé par l'Imprimerie Roto-Litho, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.

92

Le "parlement" du travail ouvre ses assises à Québec

LA 41e session du congrès général de la CSN vient de s'ouvrir à Québec. Les assises ont débuté dimanche après-midi, le 13 septembre et se poursuivront toute la semaine pour se terminer samedi au cours de la journée.

Ce congrès réunit la plus forte délégation de toute l'histoire du mouvement. L'expansion extraordinaire que la CSN a connue au cours des deux dernières années, a entraîné une montée en flèche du nombre de syndicats, donc une hausse correspondante du nombre des délégués officiels.

La CSN compte actuellement dans ses rangs 664 syndicats et les règles qui régis-

sent encore le mode de représentation au congrès ont nécessité l'émission de 1037 lettres de créance.

Quelques jours avant le début du congrès, on estimait que plus de 800 délégués prendraient effectivement part aux assises.

Le congrès de la CSN, comme tout parlement qui se respecte, s'ouvre par un cérémonial traditionnel auquel prennent part plusieurs invités — dont les représentants du gouvernement fédéral et provincial et ceux de plusieurs associations.

Un des premiers articles à l'ordre du jour sera la lecture du rapport moral du président.

Suivront ensuite le rapport du bureau confédéral et ceux des différents services du mouvement.

A la veille du congrès, divers comités ont siégé pour étudier ces rapports. Ces comités présenteront eux-mêmes le résultat de leur discussion à l'une ou l'autre des Commissions du congrès, lesquelles feront rapport aux séances plénières de l'assemblée.

C'est ainsi que chaque proposition s'achemine pas à pas, vers l'étape finale où elle recevra ou non, l'approbation de cette sorte de "parlement du travail" qui constitue l'autorité suprême du mouvement.

Tous les observateurs s'accordent à louer le sens démocratique qui anime les discussions, parfois très vives mais cordiales, dont le congrès est l'occasion.

Cette année on peut s'attendre à une plus large participation d'éléments qui se sont fait peu entendre jusqu'ici, à savoir les délégués de langue anglaise. Un système de traduction simultanée sera en effet mis à la disposition de ces délégués qui pourront suivre les débats dans leur langue et intervenir plus fréquemment dans la discussion.

Au cours du congrès, les délégués auront l'occasion d'entendre deux représentants de la Confédération française des travailleurs

chrétiens (CFTC), MM. Levard et Bonnety. Leurs interventions se situeront dans le cadre d'un débat sur le rôle des organisations de travailleurs dans le domaine de la planification économique.

Dans les derniers jours du congrès, les délégués seront saisis d'un rapport portant sur l'administration financière du mouvement. Ils devront par la suite se prononcer sur un projet de budget que leur soumettra le trésorier actuel, M. Jacques Dion.

Viendra enfin l'élection du comité exécutif.

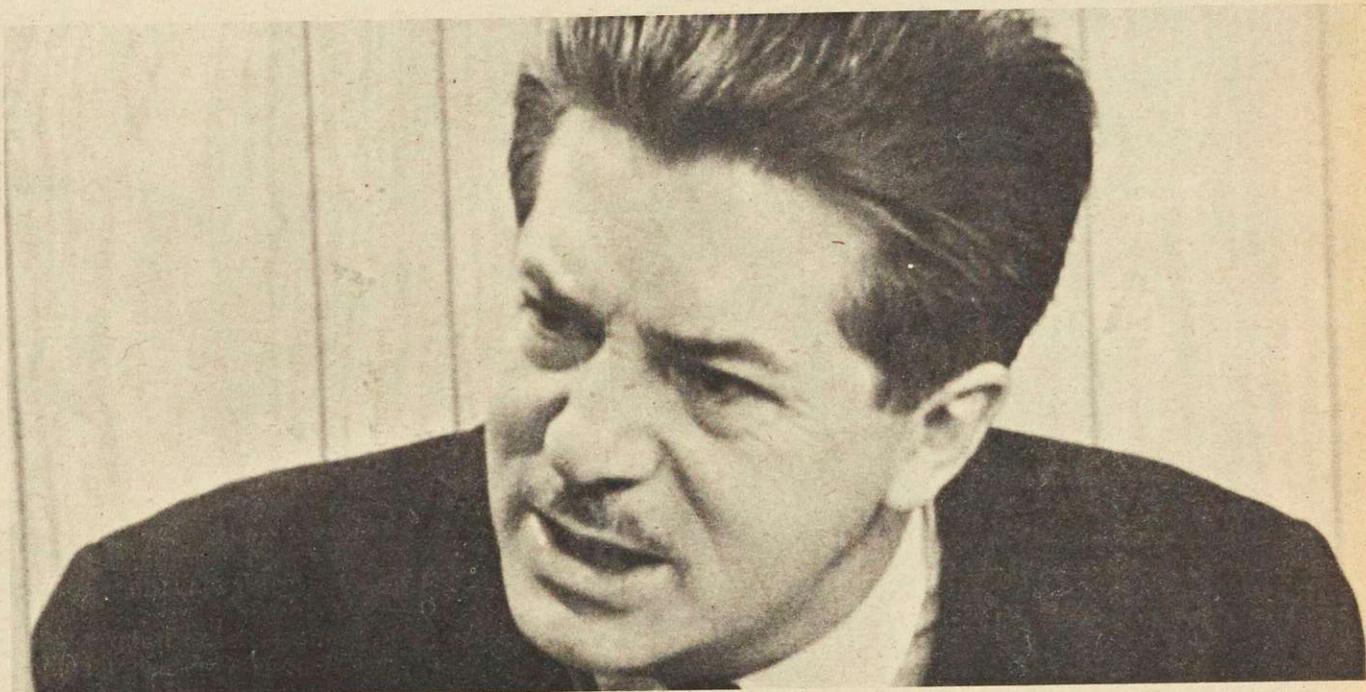
Rappelons que cet exécutif se compose actuellement comme suit :

Président : Jean Marchand ; secrétaire général : Marcel Pepin ; trésorier : Jacques Dion ; aumônier : M. le chanoine Henri Pichette. Vice-présidents : Adrien Plourde, Raymond Parent, S. Ted Papne, Victor Dahl, Jean-Robert Gauthier, Georgette Lachaine.

Deux vacances au sein de ce comité ont dû être comblées par suite du décès de M. Daniel Lessard et de la nomination de M. René Gosselin comme représentant à la Commission de Relations du travail (CRO). Le bureau confédéral, en cours d'exercice a désigné MM. Armand Larivée et Jean-Noël Godin pour occuper les sièges laissés vacants.

L'ORIGINALITÉ DE LA CSN

● Nous reproduisons ici une première tranche du rapport moral du président général de la CSN, M. Jean Marchand, présenté à l'ouverture du 41^e congrès général qui vient de s'ouvrir à Québec. Cette première partie, intitulée "La CSN et la vie économique" sert d'introduction à un exposé sur la situation économique actuelle au Canada et au Québec, ainsi que sur les objectifs du développement économique. Le rapport conclut en examinant quelques problèmes relatifs à la planification démocratique de notre économie. Nous en poursuivrons la publication dans notre prochain numéro.



N'EST-ELLE PAS

- *de mesurer les limites de notre régime économique*
- *et de s'efforcer d'en transformer les structures*

NOUS sommes de plus en plus conscients que les problèmes des travailleurs ne peuvent être réglés par la seule convention collective de travail. Même si cette dernière demeure l'instrument par excellence du syndicalisme, elle est impuissante devant certains objectifs fondamentaux que nous poursuivons.

Il en est de même de la fonction revendicative du syndicat. Tout en se situant au cœur même de l'action syndicale, elle doit être dépassée et complétée par une action plus positive qui nous conduira à assumer de plus en plus de responsabilités dans des domaines qui, jusqu'à présent, nous étaient demeurés étrangers.

Samuel Compers, par sa phrase célèbre "All that we want is more, more and more", a inconsciemment défini la philosophie du syndicalisme américain à laquelle adhèrent, encore aujourd'hui, la plupart des unions d'outre-frontière. Cette philosophie accepte le régime économique né du libéralisme à la seule condition, pour le syndicalisme, d'exercer son action revendicatrice.

Inutile de refaire, ici, le procès de ce régime, qui, tout en produisant le plus haut standard de vie au monde, crée de fréquentes et profondes fluctuations dont le coût se solda par des crises, du chômage, de la pauvreté au sein de l'abondance, de l'insécurité chronique et des inégalités flagrantes.

Les problèmes des travailleurs sont nombreux et complexes. Le syndicalisme ne doit pas limiter son action car il risque de ne jamais atteindre la racine des maux dont souffrent notre société et le monde et ses solutions ne seront que des palliatifs qui ne pourront, à eux seuls, justifier son existence. Le syndicalisme doit avoir une vue globale de l'activité sociale, économique et politique et offrir des réponses cohérentes aux multiples questions qui se posent.

Ainsi pourrait-il retrouver la mystique qui l'a animé dans sa période de croissance et redonner la

foi à ceux qui comptent sur lui pour réaliser un monde ailleurs.

Le syndicalisme d'affaires (bread and butter unionism) n'a pas de solutions à offrir aux problèmes angoissants de l'éducation, de la formation professionnelle, du chômage, de la sécurité sociale, de la planification économique, etc... Et pourtant, comment prétendre représenter et défendre les salariés en laissant de côté des questions aussi vitales pour s'enfermer dans le cadre étroit de la convention collective ?

Il n'est pas suffisant de condamner un régime et de se fixer des objectifs généraux. Il faut offrir des solutions de remplacement et être en mesure d'assumer les responsabilités qui naissent du rôle que nous voulons jouer. Si nous sommes en désaccord sur le fonctionnement de notre économie, quelles sont nos suggestions pour en corriger les lacunes ? Si nous voulons être consultés et participer à l'élaboration des structures nouvelles, quelle est notre préparation intellectuelle et technique pour que notre apport soit valable ? L'économie, l'industrie, la politique, la société en général, ne se nourrissent pas exclusivement

de grandes déclarations de principes et de références idéologiques plus ou moins brumeuses. Si la pensée, les doctrines influencent, et ont influencé, profondément les individus et les communautés humaines, elles ne sont que verbiage, dans notre domaine, lorsqu'elles ne dépassent pas le stade de la formulation.

Nous n'avancerons pas beaucoup les choses, et n'aurons même pas le mérite de révéler une situation déplorable, puisqu'elle est bien connue, en dénonçant la domination de notre économie par nos voisins du sud. Il nous faudrait pouvoir indiquer les moyens qui nous permettraient de nous libérer de cet assujettissement. Où prendrons-nous les capitaux de substitution et à quels coûts ? Si nous les puisons au pays, quels sont les secteurs qui seront affectés par cette politique puisqu'il faudra bien les prendre en quelque part. Ne voudrait-il pas mieux utiliser les nouvelles formations de capital au développement de nouvelles industries plutôt que de les paralyser dans des entreprises qui fonctionnent déjà bien ?

Nous voulons accroître l'importance de notre industrie de transformation et c'est là un désir bien

légitime en même temps qu'un besoin urgent.

Quelles industries allons-nous développer avec les meilleures chances de succès ? Où prendrons-nous ou comment préparons-nous le personnel technique et les travailleurs spécialisés ? Quelles transformations devra subir notre enseignement professionnel pour répondre aux exigences de notre économie ? Où en est notre recherche, tant fondamentale qu'appliquée, pour assurer le dynamisme et le renouvellement de notre industrie ?

Notre expérience dans le domaine de la planification économique, devrait nous instruire sur le danger des idées trop générales, qui n'ont pas été mûries et dont la seule utilité est d'alimenter les discours publics ou les conversations de salon. Le mot "planification" nous est servi à toutes les sauces mais très peu nombreuses sont les personnes qui peuvent en expliquer le contenu, en dégager les différents sens et saisir les implications des diverses conceptions qui s'expriment plus ou moins formellement sous ce vocable.

Au Québec, depuis quelques années, existe un Conseil d'orientation — Suite à la page 4

— Suite de la page 3

tion économique dont l'une des missions est de planifier l'économie. On s'est vite rendu compte qu'une telle planification n'est possible qu'après la réalisation d'un certain nombre de "conditions préalables". En premier lieu, au niveau politique, l'Etat doit définir sa conception de la planification de même que son rôle propre dans l'aménagement proposé. La population elle-même doit être prête à accepter les orientations et les limitations nécessaires au succès du processus ainsi que les responsabilités qui se rattachent à sa participation.

D'un autre côté, tout un mécanisme doit être mis en place pour inventorier, compiler, supputer, analyser les différentes données indispensables à l'élaboration d'un plan. Des consultations systématiques doivent être entreprises avec les différents agents de la vie économique et l'Etat afin d'établir les objectifs et les priorités et s'assurer la collaboration de tous. On ne peut planifier démocratiquement en vase clos et dans l'abstrait mais bien en fonction d'une réalité concrète qui ne souffrirait pas d'être méconnue ou mal connue. Nous ne sommes ni en France, ni en Suède ni aux Etats-Unis. Nos problèmes sont différents et exigent des solutions originales, même si certains principes universels peuvent être retenus.

Cette connaissance de notre milieu requiert des équipes de chercheurs dans les domaines les plus variés : démographie, économie, urbanisme, statistique, sociologie, etc... Inutile de nous cacher nos déficiences dans ces disciplines. Vaudrait mieux se mettre immédiatement à l'oeuvre pour les combler.

La participation des différents agents de la vie économique au processus de planification, est loin d'être acquise. La grande entreprise, qui est le plus souvent sous influence et contrôle étrangers, montre très peu d'enthousiasme pour cette idée qui, dans son esprit, est entachée de socialisme. Du côté syndical, nous n'avons pas le personnel technique qui permettrait d'offrir une collaboration fructueuse. Enfin, l'Etat lui-même n'a pas encore pris conscience que la planification doit l'englober et n'accepte pas facilement les conséquences que cela aurait au point de vue de son organisation administrative et de sa liberté d'action.

En somme, nous nous sommes emparés de l'idée de planification sans trop nous préoccuper de ses exigences pratiques et des modifications qu'elle suppose dans l'attitude des individus et des institutions de même que dans les structures économiques et politiques. Il est temps que nous nous débarrassions de nos illusions et que nous abordions le problème d'une manière plus réaliste sans quoi les déceptions auront vite fait de détruire, dans l'opinion publique, l'idée même d'une organisation plus rationnelle de notre économie.

L'expérience du Conseil d'orientation économique nous démontre, une fois de plus, qu'il nous faut être méfiants à l'endroit des mots ronflants et ambigus, des solutions simplistes et des théories à l'emporte-pièce. Nous avons la responsabilité de guider les travailleurs dans la voie du progrès, de l'émancipation, de la libération, du mieux-être et de la justice. Par notre manque de réalisme, ne soyons pas l'instrument des forces qui ont des visées différentes et opposées.

Si nous voulons être en droit de réclamer que l'Etat, l'entrepré-

se et la population en général prennent la planification économique au sérieux, nous devons le faire nous-mêmes, c'est-à-dire que nous devons nous y préparer sérieusement et élargir le champ de nos préoccupations.

Jusqu'à présent, notre pensée économique est demeurée floue et étrangère à notre action syndicale quotidienne. Evidemment, il y a plusieurs explications à cette attitude mais aucune d'elles ne saurait justifier la perpétuation de cette situation. Nous devons définir avec précision les orientations de la C.S.N. et préciser les lignes de force d'une position syndicale cohérente sur les questions économiques. Ce rapport voudrait être un premier jalon sur cette voie. Le syndicalisme, tel que nous le concevons, ne s'accommode ni de la rêverie, ni de la mystification, fussent-elles généreuses et fondées en partie sur l'exploitation des conflits d'un autre ordre.

Les syndiqués ont appris, par expérience, que tout changement substantiel dans leurs rapports avec l'industrie s'obtient progressivement, par une action énergique et persévérante. Les renouvellements des conventions collectives sont autant d'étapes qui marquent les progrès accomplis. Tenter de faire croire aux travailleurs que, par une action révolutionnaire, ils supprimeront les délais de maturation qui sont comme une exigence interne de toute évolution c'est créer des illusions et préparer des déboires. Le radicalisme et l'intransigeance ne débouchent, le plus souvent, que sur une vision idéale, mystique et simplifiée, pour ne pas dire simpliste, d'une société parfaite dont les chances d'insertion, dans le cours concret de l'histoire, sont bien minces.

Le mouvement syndical se bat pour l'émancipation des travailleurs; l'économie ne l'intéresse que comme moyen ou instrument de cette émancipation.

D'une façon générale, nous ne sommes guère familiers avec les questions économiques. L'aspect économique de notre action syndicale ne nous apparaît pas toujours clairement. Ne perdons jamais de vue que l'existence et la raison d'être du mouvement ouvrier ne sont que l'expression du refus de l'exploitation de la classe ouvrière; une exploitation aux aspects multiples d'ordre économique, politique ou culturel; ce qui ne réduit en rien l'importance des données d'ordre économique, comme le démontrent les motivations de l'adhésion syndicale, la volonté d'obtenir un salaire meilleur, d'améliorer le niveau de vie, ou de garantir la stabilité de l'emploi.

C'est dans l'entreprise que les travailleurs prennent collectivement conscience de leur condition de travailleurs, de leur dépendance à l'égard du patronat, de la nature et de la signification des rapports sociaux que crée le salariat.

Le syndicalisme, et plus particulièrement le syndicalisme nord-américain, s'efforce, avant tout, d'améliorer la condition économique des travailleurs par la négociation collective dans l'entreprise mais, il n'envisage qu'avec la plus extrême prudence, sinon avec beaucoup de réticence, toute attitude et toute action qui sauraient remettre en cause le système économique dans son ensemble.

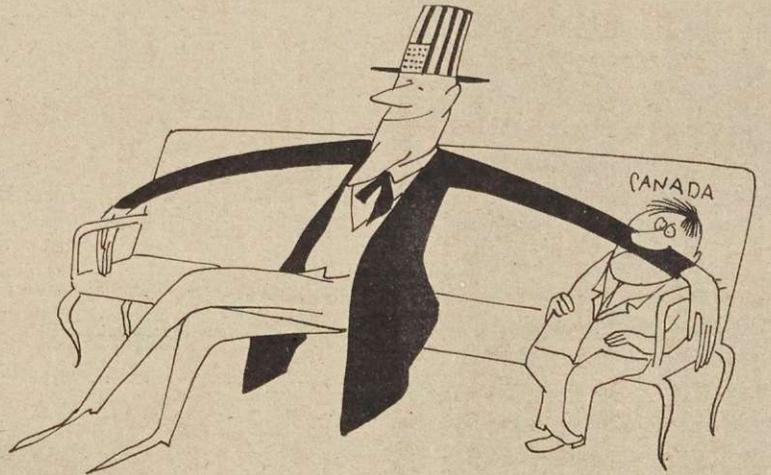
Contrairement aux organisations syndicales qui nous concurrencent, l'originalité de la C.S.N. n'est-elle pas de mesurer les limites du régime économique et de s'efforcer de transformer ses structures?

La CSN recommande...

LA CSN, comme centrale nationale, se doit d'être présente partout où se décide le sort de la nation et de prendre position sur les divers problèmes qui intéressent à plus d'un titre les classes laborieuses.

En tête du rapport du bureau confédéral, préparé à l'intention des délégués au 41e congrès général de la CSN, M. Marcel Pepin, secrétaire général, résume diverses prises de position soutenues par le mouvement au cours des deux dernières années.

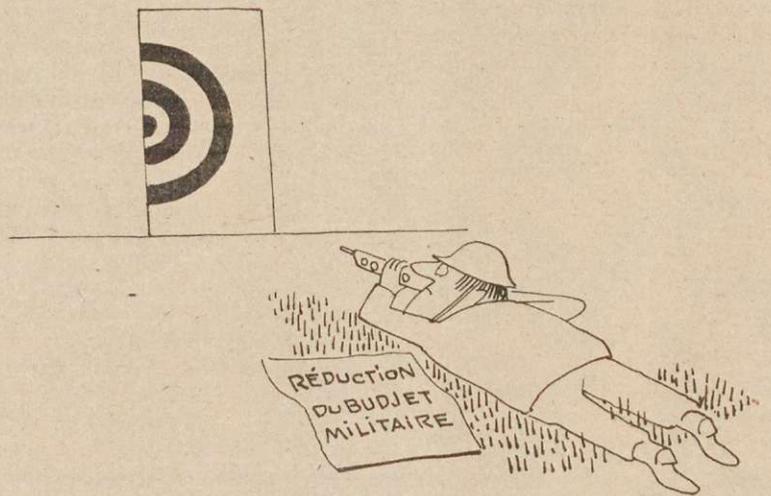
Notre caricaturiste, Berthio, s'est plu à illustrer quelques-unes de ces recommandations.



● **LES U.S.A.:** Aucun pays au monde n'est tombé sous une dépendance aussi étroite des Etats-Unis, que ce soit au plan militaire, économique, culturel et même syndical. La population canadienne éprouve de plus en plus le besoin de secouer cette servitude. Notre pays cependant ne pourra diminuer cette emprise sans une intervention vigoureuse de la part de l'Etat qui devra clairement définir ses objectifs et accepter de jouer pleinement son rôle.



● **LE CHOMAGE:** En pratique le droit au travail n'existe pas pour des centaines de milliers de Canadiens dont les services ne sont pas requis sur notre marché du travail. Malgré les bienfaits d'une prospérité sans précédent, notre économie continue de porter le poids d'un taux de chômage anormalement élevé. Une réforme profonde et rapide de nos structures économiques est requise pour enrayer ce fléau permanent.



● **LE BUDGET MILITAIRE:** Il faut réduire le budget militaire du Canada, soutient la CSN. Les dépenses que les Canadiens sont appelés à défrayer en matière d'armements pèsent trop lourds sur notre économie et ne cadrent non plus avec le désir éprouvé par la majorité de la population de voir le Canada consacrer toute son énergie à promouvoir le désarmement et la paix dans le monde. Les argentés ainsi épargnés pourraient servir des fins plus constructives.

La création des bureaux régionaux est-elle une expérience concluante ?

L'EXPERIENCE des bureaux régionaux est encore trop récente pour qu'il soit opportun de porter un jugement définitif sur le travail.

La direction de la CSN estime cependant que cette réforme, en force depuis à peine un an et demi, est concluante.

Telle est l'opinion émise par M. Marcel Pepin, secrétaire général de la CSN, dans son rapport au congrès du mouvement qui se déroule présentement à Québec.

L'application de cette mesure, à la suite d'une décision du congrès de 1962, semble avoir donné des résultats importants, a tenu à souligner M. Pepin. Parmi ces résultats il a mentionné entre autres :

● **L'unité d'action :** l'établissement des bureaux régionaux a permis à la CSN d'être présente partout dans la province. C'est ainsi que l'unité d'action du mouvement a pu être réalisée. Un exemple spectaculaire, celui de la réunion en février dernier de plus de 2,000 militants pour protester contre certaines dispositions du bill 54, a démontré de façon éclatante les avantages d'une telle unité d'action. Sans l'existence des bureaux régionaux, a dit M. Pepin, une telle rencontre n'aurait peut-être pas été possible en 77 heures d'avis ;

● **la qualité des services :** de façon générale, la création des bureaux régionaux a permis à nos syndicats de recevoir de meilleurs services. La vie syndicale s'est intensifiée. Il faut sans doute trouver là un des moteurs de l'expansion considérable qu'a connue la CSN au cours des deux dernières années.

Le secrétaire général a poursuivi en disant que c'est presque quotidiennement que l'on peut toucher du doigt les avantages d'une unité plus grande au sein du mouvement.

Nos syndicats et nos membres savent désormais à qui s'adresser pour obtenir des services; les décisions du mouvement peuvent être appliquées de manière plus uniforme; il est enfin possible à la direction du mouvement de connaître ce qui se passe dans l'ensemble du territoire.

Est-ce à dire que la réforme dite partielle des services que représente la création des bureaux régionaux ait atteint un stage définitif ?

Pas encore, a dit M. Pepin. Il s'agit là d'une expérience trop récente, la mise en place n'est pas encore parfaite, le mécanisme a encore besoin d'être rodé.

Il sera d'ailleurs nécessaire d'améliorer constamment la formule, a-t-il précisé. Des règles plus précises devront à l'avenir définir les rapports entre les conseils centraux, les bureaux régionaux et les permanents. De même les rapports des bureaux régionaux avec les fédérations devront être mieux définis et coordonnés. La tâche enfin du directeur régional devra être davantage précisée.

Selon le secrétaire général de la CSN, il aurait été imprudent de tout faire à la fois lors de la mise en place de ces bureaux au cours de l'automne 1962.

"Nous avons cru préférable de n'adopter que les grandes règles que le congrès avait discutées afin de permettre la plus grande souplesse possible dans l'application de cette mesure".



Marcel Pepin

Des malentendus se sont établis entre certains représentants de fédérations et le personnel des bureaux régionaux. Cela tient sans doute au fait qu'il est parfois fort difficile de procéder à un partage clair dans le rôle des deux organismes.

Ces conflits étaient prévisibles. Le congrès de 1961 avait tenté

de jeter quelque lumière sur cette question. Mais la ligne de démarcation reste difficile à tracer.

Le secrétaire général de la CSN a là-dessus exprimé l'avis qu'il serait difficile au présent congrès de fixer des règles précises devant servir de base aux relations entre les bureaux régionaux et les fédérations. Le temps a manqué pour tenir les multiples consultations qui auraient permis de cerner les problèmes et d'y apporter des solutions réalistes.

Un dernier problème demeure : c'est celui de l'uniformisation des services fournis par les bureaux régionaux.

"Il serait souhaitable, a dit M. Pepin, que de tels services soient uniformes d'une région à l'autre. Mais on n'a pu en si peu de temps mettre fin à de longues traditions qui se sont forgées avec les ans".

Jusqu'ici les bureaux régionaux ont été appelés à donner les services par les différents conseils centraux. De là, les disparités locales. L'objectif poursuivi demeure cependant d'assurer à tous et chacun des services adéquats. Un progrès notable a déjà été marqué dans cette voie, a dit M. Pepin.

Dès qu'un problème se pose, a-t-il poursuivi, nous le discutons aux réunions des directeurs régionaux. Des recommandations, par la suite, sont transmises au comité exécutif pour décision. Cette procédure plus souple permet une réglementation qui colle davantage à la réalité.

Plus loin, dans son rapport, M. Marcel Pepin aborde le problème des rapports entre les bureaux régionaux et les autres corps affiliés au mouvement.

"D'une façon générale, a-t-il dit, les relations entre les bureaux régionaux et les conseils centraux ont été excellentes. Les échos qui nous sont parvenus nous permettent de dire que les syndicats, dans l'ensemble, sont satisfaits de cette formule et considèrent qu'il y a eu amélioration de la qualité des services. Sur ce plan la situation est encourageante."

Certaines ambiguïtés demeurent cependant en ce qui touche les responsabilités respectives de ces deux organismes. La ligne de démarcation est connue, mais elle manque de précision. Il appartient au présent congrès de pallier cette première lacune.

Réforme partielle...

LA réforme dite partielle des services de la CSN est déjà vieille (ou jeune !) de 18 mois.

Cette mesure, dont le principe avait été chaudement discuté lors du congrès spécial de 1961, avait trouvé son application pratique dans une formule adoptée l'année suivante.

Ce projet prévoyait des ententes avec tous les conseils centraux de manière à permettre la mise en commun des services qui seraient à l'avenir dispensés sur une base régionale.

Le projet initial divisait la province en six régions, chacune sous la conduite d'un directeur régional désigné par le bureau confédéral. Cette décision devait s'appliquer à compter du 1er janvier 1963.

A l'expérience, a dit M. Marcel Pepin, en commentant dans son rapport au congrès les résultats de la mise en place des bureaux régionaux, nous nous sommes vite rendus compte que la juridiction de certains bureaux régionaux était beaucoup trop

étendue. Voilà pourquoi, avec l'accord du bureau confédéral, nous avons décidé que la région de Hull-Ottawa ainsi que l'Abitibi serait détachée de Montréal. Il en a été de même pour la région du Bas-du-Fleuve, Rimouski et Gaspésie, dont les communications avec la Côte Nord étaient difficiles.

De là, la création de deux nouvelles régions, chacune sous la direction d'un assistant-directeur régional.

et réforme globale ?

UNE résolution adoptée au congrès de 1962 stipulait que l'exécutif de la CSN soumettrait un rapport détaillé sur le projet de réforme dite globale.

L'application intégrale d'un tel projet, étudié lors du dernier congrès, aurait signifié que tous les permanents syndicaux au service des conseils centraux et des fédérations seraient à l'emploi de la CSN et que, de façon générale, les services seraient assurés sur la base régionale.

Dans son rapport au congrès le secrétaire général de la CSN, M. Marcel Pepin, a tenu à expliquer pourquoi l'exécutif de la CSN n'a pu réaliser cette étude. Le temps a manqué.

"Pour arriver à un résultat valable, a dit M. Pepin, il serait nécessaire de procéder à un estimé du coût d'une telle réforme, faire une évaluation des services fournis par les fédérations, prévoir un équilibre à établir dans les services dispensés localement. Tout cela n'aurait pu se

faire dans un laps de temps aussi court."

L'expérience des bureaux régionaux est à son point de départ, bon nombre d'habitudes ont été modifiées, il reste cependant beaucoup à faire pour compléter l'organisation de ces bureaux et leur donner la cohésion dont nous rêvons, a-t-il poursuivi.

Il a enfin exprimé l'avis que le fait d'entreprendre une autre étape, avant d'avoir complété la première, pourrait compromettre l'unité du mouvement.

Les fonctionnaires ont compris qu'ils ne devaient plus se contenter de regarder "passer le train"!

QUE de chemin parcouru en moins de deux ans, ne peut-on s'empêcher de constater en prenant connaissance des progrès de l'organisation syndicale dans les rangs des fonctionnaires provinciaux du Québec.

Lors du dernier congrès de la CSN en 1962, le syndicalisme chez les fonctionnaires se résumait à quelques noyaux ici et là. Un petit groupe s'était formé au ministère du Revenu à Montréal; les employés de la Régie des Alcools avaient ensuite emboîté le pas.

Deux ans plus tard, 15,000 employés de l'Etat provincial ont signé leur carte de membre et payé leur première cotisation à l'une ou l'autre des sections syndicales créées à leur intention au sein du Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec ainsi que de la Fédération des employés de l'Etat du Québec (CSN).

Quatorze requêtes en reconnaissance syndicale ont été déposées devant la Commission des Relations ouvrières de la Province. Six autres requêtes sont prêtes à subir le même sort.

Un seul groupe cependant a réussi à franchir définitivement le barrage légal qui obstrue plus ou moins la voie qui conduit à la pleine reconnaissance du droit d'association des employés de l'Etat du Québec. Il s'agit des employés de la Régie des Alcools qui viennent de recevoir leur certificat de reconnaissance et sont actuellement en négociations avec leur employeur.

On sait que le bill 54, tel qu'adopté par les Chambres, a prévu un statut spécial pour ce groupe d'employés de la Province en les plaçant sur le même pied que tous les autres travailleurs.

Mais chanceux dans leurs démarches, les fonctionnaires du ministère de la Famille et du Bien-être social ont vu contester par le Procureur général le certificat de reconnaissance syndicale que la CRO venait tout juste de leur accorder après plusieurs mois d'attente.

Un dernier développement enfin.

M. Jean Lesage, premier ministre de la Province, annonce que son gouvernement a l'intention d'ordonner un vote de représentation syndicale parmi les employés de l'Etat provincial.

On leur donnera à choisir entre le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, organisé sous l'impulsion de la CSN selon la formule d'une entente de service, et le Conseil général des employés civils.

Ce dernier organisme n'a pas encore fait connaître sa décision d'accepter le défi qui lui est lancé. Le Syndicat pour sa part s'est déclaré prêt à la lutte.

La date ainsi que les modalités de ce vote n'ont pas encore été annoncées.

Rappelons enfin que le gouvernement du Québec, en adoptant le bill 54, laissait en suspens le cas des fonctionnaires. Les employés de l'Etat tomberont-ils sous l'empire du nouveau "code du travail"? ou leur confectionnera-t-on sur mesure une loi spéciale qui régira leurs relations avec l'Etat-employeur? Leur droit à la grève leur sera-t-il contesté? et celui de l'affiliation à une centrale syndicale?

● C'est avec joie que les délégués au congrès général de la CSN accueilleront les bonnes nouvelles qui nous parviennent du côté de chez les fonctionnaires provinciaux du Québec.

En dépit des handicaps sérieux qui jalonnaient leur route, ce groupe d'employés est en passe de se doter d'un organisme syndical authentique.

Un tel résultat est le fruit d'un long travail de maturation qui s'est poursuivi au cours des quatre dernières années.

Un des chapitres du rapport du bureau confédéral présenté au congrès général de la CSN raconte précisément cette passionnante aventure. On en trouvera ci-contre les grandes lignes.



Autant de questions que l'on se pose encore.

Mais un résultat paraît définitivement acquis.

La province de Québec n'a plus le même visage, dit-on parfois; nous serions en pleine période de "révolution tranquille". Les fon-

ctionnaires provinciaux ont compris qu'ils ne devaient plus se contenter de regarder passer le train, mais qu'ils devaient monter "à bord".

La CSN n'a rien ménagé pour épauler les fonctionnaires dans leur effort, notamment en leur fournissant tous les outils nécessaires à la création d'un véritable

syndicat. Le sort qui est fait aux employés de l'Etat provincial n'est d'ailleurs pas indifférent à tous les autres salariés de la province. Les politiques de salaires du gouvernement sont appelées à jouer un rôle croissant dans l'établissement des conditions de travail même dans le secteur privé.

Un nouveau champ d'action — le syndicalisme de cadres

UN autre développement important a marqué l'ouverture d'un secteur jusqu'ici demeuré plutôt réfractaire à l'organisation syndicale.

La CSN a en effet contribué, au cours de la dernière année, à la formation de trois syndicats d'ingénieurs qui lui sont maintenant affiliés.

Il s'agit du Syndicat des ingénieurs de la Ville de Montréal, du gouvernement provincial, ainsi que de l'Hydro-Québec.

Ces syndicats "constituent le point de départ d'une expansion du syndicalisme dans un secteur nouveau, celui des cadres", souligne le rapport du bureau confédéral présenté au congrès général de la CSN, en ajoutant que leur formation donnera une impulsion nouvelle au syndicalisme dans le milieu des travailleurs intellectuels.

Les obstacles qui s'opposent à la syndicalisation de ces groupes de salariés ne sont pas tous levés. Les amendements appor-

tés au bill 54 à l'effet de ne pas exclure les membres de certaines corporations professionnelles du champ d'application du nouveau "code du travail" représentent quand même une victoire majeure. Le débat qui a sévi autour de cet article de la loi a d'ailleurs été l'occasion qui a suscité la création du premier syndicat d'ingénieurs, celui de la Ville de Montréal.

Le rapport du bureau confédéral note plus loin que le syndicalisme chez "les cadres", agents de maîtrise ou membres des professions libérales, très répandu en Europe, est encore à peu près inexistant en Amérique du Nord.

Qui sont les "cadres" et qu'attendent-ils du syndicalisme?

Le rapport du bureau confédéral reconnaît qu'il existe un certain "flou" autour de la notion "cadres". A cause de leur fonction et de l'exercice d'une certaine autorité, ils ont été jusqu'ici assimilés à la direction.

Mais à la réflexion la réalité est différente.

On s'entend pour attribuer au personnel des cadres les caractères suivants: compétence précise, acquise à la suite d'études avancées, autonomie et responsabilité dans l'exercice de leur fonction, exercice d'une certaine autorité de caractère professionnel et technique.

De plus, l'évolution de la technique industrielle et des méthodes de production, entraîne l'apparition d'une nouvelle classe de travailleurs intellectuels salariés. Ils ne font pas partie de la direction, car ils ne décident pas des options et orientations de l'entreprise, mais se situent le plus souvent au point de départ de la mise en oeuvre de ces décisions.

"Les cadres", poursuit le rapport, ont mis quelque temps à prendre conscience de leur intérêt commun et à découvrir les ressources de l'action collective.

EN deux ans, 27,283 nouveaux membres ont joint les rangs de la CSN, soit une augmentation de 24% qui porte l'effectif total du mouvement à 141,168 membres, lit-on dans le rapport du bureau confédéral, présenté au congrès général de la CSN qui se tient présentement à Québec.

Ces chiffres cependant ne tiennent pas compte des quelque 12,000 employés du gouvernement provincial qui ont donné leur adhésion au Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et à l'un ou l'autre des Syndicats affiliés à la Fédération des employés de l'Etat du Québec (sauf le groupe de la Régie des Alcools qui jouit d'un statut spécial).

Les effectifs de la CSN se sont donc accrus de 50% en quatre ans, soit un rythme de croissance unique parmi les organisa-

tions de travailleurs au Canada et aux Etats-Unis.

Analysant le détail de cette augmentation, le rapport souligne que la croissance du mouvement a été surtout sensible dans les secteurs de la métallurgie, commerce-bureau, services hospitaliers et services publics.

La hausse dans le secteur tertiaire (services) est significative du mouvement général de la main-d'oeuvre, mais le développement de la CSN ne s'y limite pas puisque les groupes de la métallurgie et du bâti-

La croissance de la CSN : un fait unique en Amérique du Nord

ment ont augmenté respectivement de 4,000 et 3,000 au cours des deux dernières années.

La qualité représentative de la CSN réside d'ailleurs dans le fait qu'elle est présente dans tous les secteurs industriels et dans toutes les régions de la province, note ensuite le rapport. Il est important que cet équilibre soit maintenu, voilà pourquoi un effort sera intensifié dans les secteurs de base.

Quelles sont les causes du succès que remporte actuellement la CSN auprès des travailleurs salariés.

Là-dessus le bureau confédéral affirme que les travailleurs donnent facilement leur confiance à notre centrale en raison de son idéologie et de ses structures qui accordent une large mesure d'autonomie d'action à chacun de ses syndicats affiliés.

Le rapport conclut en disant que pour maintenir ce haut degré de développement, la CSN devra assurer à ses membres tous les services nécessaires pour répondre à leurs besoins et aspirations.

PRIVÉS DE LEUR DROIT D'ASSOCIATION, DES MILLIERS DE TRAVAILLEURS S'EXASPÈRENT DEVANT...

Les RETARDS de la CR(O)T

LES travailleurs ne comprennent pas qu'il faille un an ou deux de procédures diverses avant que leur syndicat ne soit accrédité par la Commission des relations du travail (qui vient tout juste de prendre la relève de la CRO avec la mise en vigueur du nouveau code du travail).

Et pourtant de tels retards sont encore monnaie courante en dépit des multiples protestations émanant des organisations ouvrières.

Les plaintes contre la CRT, note le secrétaire général de la CSN, dans son rapport au congrès général, ne portent pas "tellement sur la nature des décisions rendues mais plutôt sur le retard à les rendre".

Nous persistons à croire qu'il ne devrait pas s'écouler plus de 30 à 60 jours entre le moment où une requête est placée et la date de la décision.

Certains milieux syndicalistes en sont rendus à un tel point d'exaspération que l'on est allé jusqu'à réclamer une enquête royale sur l'ensemble des opérations de la Commission.

Sans doute, qu'il demeure possible de faire du syndicalisme sans recourir à la CRT, poursuit le rapport présenté par M. Marcel Pepin, mais la Commission n'en demeure pas moins le lieu où se joue la vie de la plupart des syndicats industriels.

La loi reconnaît la liberté d'association des travailleurs, mais cette liberté ne peut plus s'exercer si la voie est semée d'embûches et de délais.

M. Pepin a voulu citer un cas particulier qui illustre bien l'impasse dans laquelle aboutissent certaines causes portées devant la CRT.

Un employeur demande un avis à la Commission à savoir si la loi l'obligeait à négocier avec un syndicat déjà certifié en dépit du fait

qu'un autre syndicat était intervenant.

La Commission a mis quatre mois à faire connaître sa décision, et répondit qu'elle n'avait pas à donner un tel avis (sic!) et suggéra à l'employeur de consulter un avocat.

Pendant toute la durée de ce délai, l'employeur refusait de négocier avec le groupe de travailleurs concernés. Il est inutile de rappeler les dommages qu'une telle lenteur a pu causer.

A l'heure actuelle la situation se présente ainsi:

Les rôles de la Commission sont engorgés; les auditions sont souvent remises; les délibérés des commissaires souffrent de nom-

breux retards; l'administration interne présente enfin certains points faibles par où s'égarèrent certaines procédures importantes.

Pendant ce temps les travailleurs sont privés de leur droit d'association et les organismes syndicaux doivent supporter des coûts d'organisation beaucoup plus élevés.

"Nous avons heureusement foi que la nouvelle loi apporte un changement substantiel à la situation," poursuit le rapport du secrétaire général.

Parmi ces changements, on peut noter:

- que l'article 25 accorde à la CRT le droit d'ordonner à discrétion un vote de représentation syndicale, ce qui éventuellement pourra éviter de nombreux délais devant la Commission aussi bien que devant les tribunaux civils;

- que l'ajouté de deux vice-présidents pourra permettre à la Commission de mieux agencer son travail en permettant simultanément des auditions devant deux ou trois bancs tandis que les autres commissaires pourront délibérer sur d'autres causes;

- qu'à l'avenir dans les conflits intersyndicaux, seul le président du quorum rendra jugement, ce qui accélérera sans doute le délibéré. (Cette modification a de plus le mérite d'empêcher que ce soit les représentants de l'employeur qui en définitive choisissent le syndicat qui sera accrédité);

- que la nomination d'un administrateur devrait améliorer de façon générale la régie interne de la Commission et permettre l'embauche de tout le personnel nécessaire.

Toutes ces réformes ont leur mérite, souligne ensuite le secrétaire général de la CSN, mais leur efficacité restera douteuse tant que l'on n'aura pas accepté le changement radical suivant: que ce ne soit plus l'enquête des parties, mais bien celle de la Commission elle-même.

En adoptant une telle réforme, l'enceinte de la CRT ne serait plus réservée en pratique aux seuls avocats, de plus les débats seraient beaucoup plus courts.

C'est la Commission qui devrait avoir le pouvoir de dire aux parties qu'elle les a assez entendues sur un point donné, donc, limiter les auditions dès qu'elle juge qu'elle est suffisamment éclairée.

Tant et aussi longtemps que nous n'arriverons pas à cette formule, les procédures devant la Commission auront tendance à s'éterniser, conclut M. Pepin.

L'AUTOMATION...

...qui dévore chaque année des milliers d'emplois pose aux travailleurs des problèmes de plus en plus pressants.

Le rapport du bureau confédéral revient sur cette importante question qui a déjà à plusieurs reprises, fait l'objet de discussions au sein du Congrès général.

Nous publierons dans notre prochaine livraison un compte rendu de ce rapport ainsi que les conclusions du Congrès.

EN OCTOBRE...

...les lecteurs du "Travail" pourront lire un compte rendu substantiel des délibérations du 41e Congrès général de la CSN.

Ne manquez pas ce numéro qui vous apportera un vaste panorama des activités qui auront marqué ces assises ainsi que les principales décisions qui affecteront la vie de notre mouvement au cours des deux prochaines années.

Ce numéro paraîtra dès la fin de septembre.

L'EDUCATION SYNDICALE

reste toujours la clé véritable d'une émancipation des travailleurs

DEUX années de vie syndicale trépidante et remplie d'imprévus, a souligné M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'éducation, en présentant son rapport au congrès général de la CSN qui se tient présentement à Québec. Il a poursuivi en disant que son service venait de franchir une étape importante de son histoire devant l'expansion considérable du mouvement depuis le congrès de 1962.

Il devient presque impossible de donner un compte rendu complet de tout le travail fait au cours de cette période.

M. Jolicoeur a voulu quand même souligner quelques points majeurs du programme qui a été suivi afin de permettre au congrès de juger de l'orientation donnée à la formation syndicale dans le mouvement et d'indiquer aux responsables de ce service comment il veut poursuivre les efforts dans l'avenir.

Parmi les grandes activités des deux dernières années, le rapport de M. Jolicoeur met particulièrement en vedette :

- la formation des permanents ;
- l'augmentation sensible du

personnel à l'emploi du mouvement, ainsi que la complexité croissante des problèmes que ceux-ci rencontrent, ont amené le Service d'éducation à multiplier les sessions, générales ou spécialisées, afin de leur permettre de parfaire leur formation ;

- l'entraînement des responsables en éducation ; le nombre croissant des nouveaux syndicats a nécessité la formation d'un plus grand nombre de respon-

sables locaux d'éducation capables de prendre en charge l'initiation des nouveaux membres. Avec l'aide des comités d'éducation des conseils centraux, le Service d'éducation a commencé la formation de tels animateurs ;

- la formation syndicale dans les services publics ; le développement considérable du secteur des services publics dans les rangs de la CSN a été accompagné d'une activité accrue de la part des res-

pensables de la formation des salariés de la fonction publique. Cela s'est traduit concrètement par diverses initiatives, tels les ateliers de la fonction publique (deux sessions) organisés par la Fédération canadienne des employés des services publics, la semaine d'évaluation des tâches, la session d'étude des travailleurs de l'électricité. Trois fédérations (services publics, employés d'hôpitaux et employés de commerce et bureau) ont aussi mis leurs ressources en commun par la création d'un comité conjoint d'éducation. Enfin du côté des fonctionnaires provinciaux, un programme complet d'initiation syndicale a été mis sur pied ;

- initiation syndicale des nouveaux membres ; le rapport souligne que l'engagement, en avril dernier, de Mlle Gabrielle Hotte, comme responsable de l'éducation pour l'Ouest de la province a permis au Service d'accorder une attention spéciale à l'initiation des membres des nouveaux syndi-

cats en voie de formation particulièrement à Montréal. Cette initiation syndicale en période d'organisation est d'ailleurs d'accélérer le recrutement et de faciliter le fonctionnement efficace et démocratique des nouveaux syndicats.

Dans une deuxième partie de son rapport, le directeur du Service d'éducation de la CSN soumet un plan de réformes de structures de ce service ainsi qu'un projet de formation syndicale où se trouvent partagées les responsabilités de tous les corps affiliés à la centrale.

Nouvelles structures du Service d'éducation

L'ouverture des bureaux régionaux ainsi que l'addition de nouveaux services à la CSN ont amené le directeur de l'éducation à proposer le projet suivant :

- bureaux régionaux : si l'on veut que ces bureaux soient en mesure de donner tous les services qu'on attend d'eux, le rapport recommande que l'on adopte en principe l'engagement d'un responsable permanent de l'éducation dans chaque bureau régional. On vient d'engager un à Montréal. Il s'impose qu'on commence par l'engagement d'un responsable pour Québec dès cet automne et qu'on en ajoute un autre pour les Cantons de l'est dès le printemps 1966.
- nouveaux services : le rapport recommande que les trois nouveaux services créés par la CSN, au cours des deux dernières années (budget familial, formation économique, étude scientifique du travail) travaillent sous la juridiction du Service d'éducation pour autant qu'ils participent à la formation des syndiqués. Une telle mesure permettrait une meilleure

coordination des efforts d'éducation du mouvement de même que la préparation d'un programme adapté à la fois aux besoins et aux possibilités des corps affiliés.

Nouveau plan de formation syndicale

Plus loin, le directeur de l'éducation soumet un plan de formation syndicale qui partage les responsabilités à tous les niveaux et prévoit l'entraînement d'animateurs et de moniteurs capables de multiplier l'action du Service de la CSN et des comités régionaux d'éducation.

Schématiquement, ce plan prévoit :

- au niveau du conseil central : initiation syndicale et formation des dirigeants locaux, formation économique, sociale, politique et juridique ; formation de moniteurs pour le budget familial ;
- au niveau de la fédération : étude des problèmes professionnels pouvant affecter les négociations ou l'avenir de la profession ; formation des délégués de département ; étude des problèmes relatifs à l'organisation scientifique du travail ;
- au niveau du bureau régional : étude des questions d'actualité intéressant le mouvement syndical (notamment par le moyen des "écoles d'action syndicale") ; information syndicale et juridique des permanents.
- au niveau de la centrale : perfectionnement des militants par le moyen du Collège du Travail ; formation des responsables régionaux et locaux de l'éducation par des ateliers de travail et des sessions pédagogiques ; formation des permanents par des semaines de perfectionnement technique.

La femme reste-t-elle une intruse ?

Le COMITE féminin

Mlle Lachaine précise plus loin que la CSN devra dans ses programmes d'éducation accorder une attention spéciale aux femmes syndiquées.

Il faudra aussi tout reconsidérer le mouvement en tenant compte de la présence des femmes.

Passant en revue les activités du comité féminin depuis le congrès général de 1962, Mlle La-

chaine mentionne en fin de compte le comité féminin à tenu plusieurs séances consacrées à la préparation d'une enquête sociologique sur le travail féminin et la participation des femmes à la vie syndicale.

Mlle Lachaine mentionne en fin de compte le comité féminin à tenu plusieurs séances consacrées à la préparation d'une enquête sociologique sur le travail féminin et la participation des femmes à la vie syndicale.

Ce projet d'enquête a dû par la suite être écarté à cause des frais énormes qu'il aurait fallu encourir pour sa réalisation. L'exécutif de la CSN a suggéré plutôt d'insister auprès du gouvernement provincial pour qu'une telle enquête soit conduite à l'échelle de toute la province.

Le rapport souligne fortement qu'il est impérieux qu'une telle enquête soit faite et demande au congrès d'endosser une résolution en ce sens.

Quel sera l'avenir du comité féminin de la CSN ?

Là-dessus le rapport constate que le comité ne peut dans sa formule actuelle faire beaucoup de travail positif à l'échelle du mouvement et suggère en conséquence une réforme de structure qui lui permettra d'avoir une vue plus large et plus directe des problèmes de la main-d'oeuvre féminine.

On propose donc que le comité féminin puisse se composer à l'avenir de la vice-présidente de la CSN et de deux membres par région, choisis à un moment que possible dans des secteurs professionnels différents.

Ces membres seraient désignés par le directeur régional après consultation avec les exécutifs des conseils centraux.

Le programme du comité, qui consistera principalement en l'organisation de journées d'étude dans différents secteurs sera réalisé en collaboration avec le Service d'éducation de la CSN.



Georgette Lachaine

chaîne mentionne que le comité s'est penché notamment sur trois problèmes principaux : la parité des salaires, le bill 16 sur les droits de la femme mariée, et le travail de nuit pour la femme.

Elle n'a pas le droit de demeurer indifférente aux problèmes qui l'entourent et de se soustraire à ses devoirs envers le monde du travail. Elle ne doit pas par son manque d'intérêt, sa passivité, nuire à la promotion collective des travailleuses.

La femme au travail a donc un besoin pressant de recevoir une éducation qui la rende apte à son rôle social. Elle est aussi en droit d'exiger que le mouvement syndical auquel elle appartient mette sur pied les organismes nécessaires à sa promotion et à son éducation.

Génie industriel

Consultation, formation, recherche et document a t i o n, tels sont les grands pôles autour desquels gravite l'activité du nouveau service de génie industriel lancé par la CSN il y a à peine un an.

S'adressant aux délégués du congrès général du mouvement, M. Jean Champagne, ingénieur, a fait la revue des initiatives prises par le service qu'il dirige et annoncé quelques projets qui marqueront le développement de ce service dans les prochaines années.

Dans le domaine de la consultation, a dit M. Champagne, plusieurs fédérations et syndicats affiliés ont déjà fait appel à ce service.

Il a mentionné qu'il avait été invité à participer à trois grandes négociations ("Good Year Tire & Rubber" à Saint-Hyacinthe; "Canadian British Aluminium" à Baie-Comeau; "Dominion Textile Ltd" à Drummondville, Magog, Montmorency et Sherbrooke).

M. Champagne a aussi participé à la solution de plusieurs problèmes relatifs à l'application des techniques d'étude du travail dans plusieurs syndicats affiliés à l'Une ou l'autre des fédérations de la CSN.

"Cette consultation, a-t-il précisé, est cependant donnée dans une optique spéciale. Nous ne voulons pas prendre de décisions à la place des travailleurs, mais les renseigner sur les implications des diverses techniques qui s'offrent à eux."

— Suite à la page 14

Budget familial

LES problèmes de l'endettement des travailleurs et la malice des pièges que comportent certaines pratiques de crédit au consommateur sont encore pires que nous l'avions d'abord entrevu à la suite de nos premiers travaux de recherche, a déclaré M. André Laurin, responsable du service d'orientation familiale de la CSN, devant les délégués du congrès général.

Si l'on en juge par les demandes qui ont afflué à un rythme extraordinaire, il faut bien croire que les besoins sont encore plus impérieux que nous l'avions d'abord cru, a-t-il ajouté.

Faisant la revue de l'activité de son service, M. Laurin a précisé que le plus gros de l'effort, à la suite des résultats spectaculaires dans la région de Shawinigan et du Saguenay-Lac St-Jean, avait porté sur la formation de moniteurs en divers centres de la province capables de diffuser les principes de base servant à rétablir l'équilibre du budget des familles ainsi que les moyens de faire une lutte efficace aux guet-apens tenus par les requins de la finance.

Le rapport souligne qu'une telle formation a été dispensée dans 43 villes de la province. Quelque 268 moniteurs ont eux-mêmes donné des cours à une moyenne de 1.416 personnes.

Le volumineux courrier reçu et l'accumulation des dossiers ouverts dans les centres de dépannage té-

moinent du nombre de travailleurs qui ont pu trouver remède et soulagement à leurs maux financiers, poursuit M. Laurin dans son rapport.

Du côté législatif, on a pu enregistrer plusieurs gains importants. C'est à la suite de pressions faites par la CSN que le procureur général de la Province a demandé aux juges Leclerc et Bilodeau de donner leur avis sur la mise en application uniforme de la loi des dépôts volontaires. Les directives qui sont résultées de cette étude assurent une plus grande protection des travailleurs, en précisant, par exemple, quels sont les honoraires qu'un avocat peut réclamer en pareils cas, quel est le taux d'intérêt exigible du débiteur.

A la suite des réclamations de la CSN, il a été stipulé qu'un débiteur en chômage pourra se prévaloir des dispositions de cette loi dans les sept jours qui suivent sa mise-à-pied.

Au chapitre des victoires lé-

— Suite à la page 14

Service économique

UNE initiative qui en est à ses débuts et relève encore de l'improvisation. C'est ainsi que M. Bernard Solasse, conseiller économique à la CSN, a qualifié le travail du nouveau service qu'il dirige.

Mais lorsqu'on prend connaissance du rapport qu'il a préparé à l'intention du congrès général, on est quand même impressionné par les résultats obtenus en peu de temps et plus encore par les perspectives immédiates qui s'ouvrent pour le mouvement en un domaine d'importance vitale.

Fant le bilan de son activité, M. Solasse souligne qu'il a consacré le plus gros de son activité tant à l'étude de la situation économique canadienne et québécoise qu'à des prises de contact avec les militants des centres les plus importants de la province.

C'est le premier travail de déblayage, qui a été grandement facilité par la création d'un centre confédéral de documentation déjà conduit à la rédaction de notes qui ont connu une certaine diffusion dans le mouvement.

M. Solasse mentionne qu'il a par la suite demandé la rédaction d'une série de documents à portée générale et moins technique, conçus comme une introduction aux problèmes économiques généraux.

Le premier de ces cours traite, dans une perspective syndicale, de l'entreprise comme fait économique. Ce sujet a d'ailleurs été retenu comme thème des jours d'étude à venir dans le cadre

d'un plan de formation économique des militants syndicaux.

Plus loin dans son exposé, le responsable du nouveau service signale la création par le bureau confédéral d'une commission pour l'étude de la planification économique. Cette formule, qui favorise la discussion des problèmes à l'intérieur du mouvement, pourrait être étendue avec profit à l'étude d'autres questions économiques, telles l'emploi, les salaires, les revenus ou encore le sous-développement régional et la politique sociale, a-t-il dit.

Il a tenu à insister sur l'importance de ces commissions. "Il s'agit là d'un travail collectif, a-t-il expliqué, et il est important qu'il en soit ainsi si nous voulons que les positions du mouvement dans le domaine économique soient l'expression de la CSN et non celles de quelques individus."

Un autre aspect du travail du conseiller économique, a poursuivi M. Solasse, porte sur la diffusion de l'information économique. Un bulletin d'information et de documentation a été lancé mais cette initiative s'est heurtée jusqu'ici à un manque de coordination et d'équipement administratifs.

En ce qui touche la formation économique des militants, le conseiller économique de la CSN a prêté son concours à plusieurs journées d'étude au plan régional, ce qui lui permet de visiter les régions les plus importantes de la province pour y traiter de la planification économique. Dans l'ensemble, ces journées d'étude semblent pouvoir être considérées comme un succès, a-t-il dit.

Un programme de formation économique a été enfin mis sur pied, en collaboration avec le Service d'éducation, qui sera responsable de l'organisation et de la préparation de journées d'étude consacrées aux questions économiques.

M. Solasse a terminé son rapport par

— Suite à la page 14

La grève des hôpitaux

— Suite de la première page.

créé une semaine plus tôt par l'assemblée générale où une majorité écrasante (3,168 contre 470) s'était déclarée en faveur d'un arrêt de travail.

Il restait un dernier pas qui fut vite franchi. Le Conseil général votait une résolution fixant le moment de la grève pour 5 heures le lendemain matin.

Tous les comités avaient été mis sur pied — dont un comité de stratégie dirigé par M. Jacques Dupont, organisateur à la CSN, qui devait indiquer que la grève allait être déclenchée dans chaque hôpital.

Mais les représentants du gouvernement n'avaient pas encore brûlé tous les ponts. Un lien fragile reliait encore les deux parties : le téléphone.

Jamais la sonnerie de l'appareil de la boîte téléphonique de la salle du sous-sol de la Caisse populaire Saint-Louis-de-France n'aura revêtu une importance aussi dramatique.

C'est par le truchement de cet appareil que les négociations ont pu reprendre... et se poursuivre toute la nuit durant.

Les membres du Conseil général avaient accepté de demeurer dans la salle aussi longtemps qu'il le faudrait.

Dans le même temps, le comité de stratégie établissait définitivement ses plans. Il s'agissait notamment de convenir dans quel ordre l'arrêt de travail serait déclenché dans les hôpitaux.

L'hôpital St-Jean-de-Dieu, à Montréal, St-Joseph, de Lachine, ainsi que l'Hôtel-Dieu, de Valleyfield, se disputèrent la première place sur la ligne de feu.

A un moment donné les négociations furent portées "au sommet" et la discussion se poursuivit — toujours au téléphone — entre le premier ministre du Québec, M. Jean Lesage, et le président général de la CSN, M. Jean Marchand.

Vers cinq heures, aucun accord n'étant intervenu, l'ordre de grève commença d'entrer en vigueur. Des lignes de piquets furent rapidement établies aux



● La stratégie de grève dans les hôpitaux de la région métropolitaine fait ici l'objet d'une discussion entre les représentants syndicaux de l'Hôtel-Dieu de Valleyfield. On reconnaît sur cette photo Mme Yvette Mélançon, dynamique présidente du syndicat des employés de cet hôpital, et M. Jacques Dupont qui venait d'être désigné comme directeur de la grève.

entrées des trois hôpitaux ci-haut mentionnés. Tout se fit dans l'ordre le plus complet et l'on n'eut à déplorer aucun incident même mineur. A St-Jean-de-Dieu, quelques employés franchirent même la ligne de piquetage sans être molestés par leurs confrères.

Vers huit heures, un accord parut enfin possible.

Le Conseil général reprit sa séance. Si bien que vers dix heures, le président du syndicat, M. Paul-Emile Dalpé, était en mesure d'annoncer que l'ordre de grève était suspendu et que le Conseil général serait en mesure de recommander un projet de règlement à l'assemblée générale du syndicat qui se tiendrait sous peu.

La grève partielle n'aura duré que cinq heures.

● Les gains obtenus à la suite de cette "nuit mémorable"

AU cours de leur courte période de négociations directes avec les représentants du gouvernement, les employés d'hôpitaux ont pu obtenir des gains vraiment sensibles, notamment sur la clause d'ancienneté et sur celle des sous-contrats.

D'autre part, c'est au cours de la "nuit mémorable" que les parties sont arrivées à une entente sur les questions monétaires : salaires et primes diverses.

Par contre, des mois de négociations pénibles avec les auto-

rités hospitalières auront servi à améliorer quelques clauses touchant le "mécanisme" de la convention : sécurité syndicale, affichage des avis, procédure de griefs, etc.

Voici un court bilan du résultat total des négociations entre le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal et une vingtaine d'hôpitaux de la région métropolitaine. Notons tout de suite que ces négociations auront des répercussions directes ou indirectes sur les conditions de travail dans une dizaine d'autres hôpitaux de la province et toucheront ainsi près de 20,000 employés.

● **SALAIRES** : Une première augmentation de \$4., rétroactive au 1er janvier 1964; cette augmentation s'appliquant à la fois aux échelles de salaires et aux salaires réels de tous les employés. Une seconde augmentation, de \$5. celle-là, applicable de la même façon, à compter du 1er janvier 1965. On peut noter ce fait exceptionnel que l'effet rétroactif va plus loin que la date d'expiration de la dernière sentence arbitrale qui se terminait à la mi-février et sert à en corriger partiellement l'injustice.

● **PRIMES** : Une prime de \$5. par semaine, sans rétroactivité cependant, pour tous les employés ayant 10 ans de service et plus. La prime pour le travail du soir ou de nuit ou pour les "heures brisées" est portée de \$0.65 à \$1. par semaine. Une prime hebdomadaire de \$3. sera aussi applicable aux préposés aux patients dans les hôpitaux psychiatriques lorsque leur travail comporte des risques (reste à déterminer quelles catégories d'employés pourront jouir de cette dernière prime).

● **VACANCES** : Trois semaines de vacances après cinq ans ; quatre semaines après 12 ans. Applicable à compter de 1965.

● **SEMAINE DE TRAVAIL** : Réduite à 37½ heures pour les employés du nursing.

● **ANCIENNETE** : Il s'agit d'un des gains majeurs obtenus au cours des négociations avec le gouvernement. Désormais les employés des hôpitaux concernés pourront appliquer

'Nos premières négociations authentiques'

ON peut affirmer sans crainte de se tromper que le Syndicat des Employés d'hôpitaux de Montréal (CSN) vient de connaître ses premières négociations authentiques, nous a déclaré M. Paul-Emile Dalpé, président de ce syndicat, en commentant les événements récents qui ont entouré la signature de leur dernière convention de travail.

M. Dalpé, qui est en même temps président de la Fédération nationale des services, a expliqué son affirmation en disant que jusqu'ici les négociations avec les autorités hospitalières s'étaient déroulées dans un climat d'irréalité engendré par le régime d'arbitrage obli-

gatoire en cas de différend entre le syndicat et la direction des hôpitaux.

L'arbitrage obligatoire, a-t-il poursuivi, faussait dès le départ le jeu des négociations et entraînait une attitude d'irresponsabilité à la table des négociations.

Voilà pourquoi notre syndicat, en novembre dernier, avait annoncé sa décision de briser le cercle vicieux en refusant le recours à l'arbitrage en cas d'échec des négociations.

M. Dalpé a tenu à souligner de plus que les négociations qui viennent de se terminer ont fourni une nouvelle occasion au gouvernement d'être présent à la table des négociations. A plusieurs reprises, notamment lors de ses deux derniers congrès,

la Fédération nationale des services avait souhaité pouvoir discuter avec les représentants de l'Etat qui, depuis l'avènement de l'assurance-hospitalisation, était devenu le véritable employeur des travailleurs d'hôpitaux, puisqu'il était appelé à solder la note.

Plutôt que de subir le contre-coup d'interventions en coulisse, la partie syndicale préférait affronter un dialogue face à face avec ceux qui détenaient l'autorité réelle.

Chez les employés d'hôpitaux de Montréal, a conclu M. Dalpé, les événements des dernières semaines font figure de véritable révolution sociale.

Ce groupe d'employés, a-t-il expliqué, a trop longtemps été

laissé pour compte. En témoignent d'ailleurs le régime de bas salaires et d'arbitraire patronal qui a été leur lot jusqu'ici. Un profond ressentiment s'est accumulé dans leurs rangs, qui a trouvé à s'exprimer ces dernières semaines.

Il y a désormais — et définitivement — quelque chose de changé chez l'employé d'hôpital. Il ne craint plus d'affirmer sa volonté ferme d'être considéré, non plus comme un diminué physique ou même mental, mais comme un citoyen à part entière, un travailleur comme les autres. L'employé d'hôpital a maintenant le moyen de se faire entendre, il peut marcher la tête haute.

leurs droits d'ancienneté sur l'ensemble des emplois, et non à l'intérieur de la seule classification à laquelle ils appartiennent. La pratique antérieure était l'occasion d'une injustice grave vis-à-vis certains employés ayant plusieurs années de service mais dont l'emploi était supprimé.

● **SOUS-CONTRATS** : Un autre gain majeur. L'octroi de contrats à forfait ne sera pas interdit, *mais* en aucun temps une telle pratique ne devra entraîner, *directement ou indirectement*, la mise-à-pied d'employés compris dans l'unité de négociations.

Quelques points restent en suspens dont toute la question du plan d'assurance-groupe (médicale, chirurgicale, indemnité de salaire, assurance-vie). Sur ce dernier point cependant, les syndiqués ont obtenu l'assurance que les négociations se poursuivront avec le premier ministre lui-même.

Les négociations de dernière instance, à compter de la mi-août, étaient dirigées par Me Jean-Paul Geoffroy, secrétaire général adjoint de la CSN. L'équipe de négociation du syndicat comprenait aussi les conseillers techniques de la Fédération nationale des services ainsi que les agents d'affaires du syndicat.

Le Centre social des syndicalistes sera inauguré en décembre à Québec

QUEBEC. — Un centre social pour les syndiqués de la région de Québec! Ce sera chose faite vraisemblablement le premier décembre. Le démarrage s'est fait en août et déjà un certain nombre de syndicats ont accepté de fournir une part de la mise de fonds. Le "Centre Social des Syndicalistes" de la région de Québec logera au premier plancher du 155 est, Boulevard Charest (immeuble du Conseil Central) — dans une partie de l'aile occupée jusqu'à récemment par la Commission d'Assurance-Chômage.

Le Centre aura un restaurant pouvant accueillir 96 convives (au début) et qui sera ouvert au public, sans référence obligatoire à l'appartenance à un syndicat. Le club et le bar-salon ne seront accessibles qu'aux membres et à leurs invités: les membres seront recrutés parmi les 23.000 syndiqués affiliés au Conseil Central des syndicats catholiques, moyennant une cotisation annuelle de \$5.00.

Quelles sont les chances de succès d'un tel centre? Excellentes, à en juger par l'enthousiasme de l'un des principaux instigateurs, le confrère Philippe Sanfaçon, qui a fait toutes

les démarches pour l'aménagement du local et l'entrée des capitaux (le président général de la CSN et plusieurs dirigeants ont accepté d'être membres fondateurs).

Les lettres patentes du centre mentionnent qu'il s'agit d'une corporation sans but lucratif qui pourra réinvestir ses quelques bénéfices dans des projets à caractère culturel, sportif ou autres. Le centre est totalement indépendant des groupements syndicaux et ses membres élisent des directeurs qui à leur tour choisissent l'exécutif, qui devra rendre compte de son mandat.

Pour amortir la dette contractée et assurer le revenu suffisant pour tous frais d'opération et d'entretien, il est prévu un tirage — quatre fois par année, durant cinq ans — ouvert à toute la population. Chaque syndicat aura un minimum de carnets à écouler; le premier prix attribué est de \$1.000 (une ristourne de 10% est accordée au "vendeur" du billet gagnant) et les participants peuvent mériter l'un ou l'autre des 30 prix en argent.

Rien d'improvisé dans ce projet d'un centre social; il y a plusieurs

années que des bruits circulaient sur le désir de plusieurs syndicats d'avoir un lieu de rencontre propre à la détente et à la fraternisation (sans oublier le fait que ce centre occupera une superficie qui aurait pu facilement devenir l'éléphant blanc des administrateurs de l'immeuble). Le mouvement s'est surtout manifesté chez les syndiqués de Québec-Autobus, qui s'en sont fait les propagandistes et ont réussi à rallier la plupart des syndicats du Conseil Central.

D'ici décembre, les organisateurs comptent dénicher un gérant qui prendrait en main ce centre; il faudra sans doute cinq serveuses, un chef cuisinier et quelques autres employés aux cuisines, au vestiaire, etc. Quant à la clientèle, point de cauchemar; nombre de syndiqués prennent habituellement leur lunch dans l'un des restaurants à proximité de la Place Jacques-Cartier ou de la Gare Centrale d'Autobus (c'est le cas des journalistes, notamment) et il est assuré qu'ils viendront à leur centre... sans compter ses syndiqués de Portneuf, de Montmagny et des autres centres incorporés au Conseil Central de Québec.

L'invitation est implicitement lancée à tout syndiqué de passage à Québec à qui il sera loisible de prévoir un dîner en groupe dans l'un des salons spéciaux. L'entrepreneur pressenti pour les travaux d'aménagement et de décoration exige le versement de 10% des frais encourus — c'est déjà trouvé. Il restera à "faire ses frais" et ce ne semble pas être une inquiétude mortelle pour les instigateurs du Centre Social que d'assurer un excès des revenus sur les dépenses. Longue vie donc au Centre Social des Syndicalistes de la région de Québec, dont l'inauguration devrait se faire en décembre 1964.

Clément TRUDEL

FCESP

- Augmentation de \$15 aux employés de la Cie Gatineau

UNE sentence arbitrale rendue récemment accorde une augmentation moyenne de \$15.000 par semaine aux 150 employés de bureau de la compagnie d'électricité Gatineau qui est en voie d'intégration à l'Hydro-Québec par suite de sa nationalisation, il y a deux ans.

La sentence qui est rétroactive au 7 février 1964, jour de la nomination du président du tribunal d'arbitrage, mérite ainsi aux employés, une rétroactivité qui dans certains cas s'élève jusqu'à \$800.00.

Le syndicat qui est affilié à la Confédération des syndicats nationaux, réclamait une augmentation de \$25.00 par semaine. La compagnie offrait une augmentation de \$4.00 par semaine pour la première année suivie d'une autre de \$6.00 pour la deuxième année de la convention collective de travail.

Parmi les autres gains importants qu'a obtenus le syndicat, il convient de souligner l'article se rapportant aux droits de la direction qui est le même que celui prévu dans une sentence arbitrale rendue dans le cas des employés de la compagnie de Pouvoir du Bas-St-Laurent.

La sentence arbitrale, qui est devenue le contrat de travail, prévoit en outre des absences pour activités syndicales; un régime syndical par lequel tous les employés doivent autoriser la compagnie à prélever les cotisations syndicales sous peine de congédiement; un mode efficace de règlement des griefs.

- La Fédération devant les exigences du nouveau Code

LA première partie du Code du Travail du Québec, le bill 54, qui entre en vigueur le 1er septembre a

apporté des transformations radicales pour les employés de services publics. En leur accordant le droit de grève, cette loi modifie les structures syndicales chez ces salariés et transforme le régime des relations ouvrières patronales dans les services publics", a déclaré hier le directeur de la Fédération canadienne des employés de services publics (CSN), M. Jean-Robert Gauthier.

A la FCESP, nous avons déjà ajusté nos services pour répondre aux exigences du nouveau Code du Travail, précisait M. Gauthier. Il faudra par exemple créer un fonds de défense professionnelle pour protéger les intérêts des membres de cette Fédération qui se recrutent parmi les employés des corporations municipales et scolaires, ceux des entreprises hydro-électriques et des transports en commun, etc.

- Le grief Pépin : une victoire à la Cie Shawinigan

L'HONORABLE juge Evender Veilleux et l'arbitre syndical Me Robert Sauvé ont donné gain de cause à M. Léo Pépin, membre de l'Association des employés de la Compagnie d'électricité de Shawinigan, dans une sentence arbitrale émise récemment et stipulant que M. Léo Pépin doit être considéré comme employé régulier de la Compagnie d'électricité Shawinigan.

Le tribunal pour rendre cette décision s'est basé sur l'article 10 de la convention qui stipule que "tout employé embauché pour un travail de nature permanente sera classifié employé régulier."

Dans son jugement, l'Honorable juge Veilleux déclare encore que c'est la nature du travail que l'on donne à un employé qui comporte le test à employer pour déterminer si un employé est classé comme "régulier" ou "temporaire".

M. Léo Pépin est donc considéré employé régulier et la décision du tribunal d'arbitrage est rétroactive au premier (1er) novembre 1961, date de la mise en vigueur de la dernière convention collective signée entre la Compagnie d'électricité Shawinigan et le Syndicat.

Cette victoire du Syndicat prouve une fois de plus l'importance d'inclure dans les conventions collectives de travail une clause de définition des termes et ce qui a trait au statut des employés.

Québec

- Une célébration conjointe a dû être contremandée

LA parade que devaient tenir en commun le Conseil Central des Syndicats Catholiques (CSN) et le Conseil du Travail de Québec et du District (CTC) à l'occasion de la Fête du Travail (7 septembre) a été contremandée; les syndicats affiliés au CTC-FTQ ont évoqué l'état de tension existant avec la CSN pour se désister de toute célébration "conjointe". L'exécutif du Conseil Central (CSN) a jugé bon de s'en tenir aux célébrations du jeudi (3 septembre); messe des travailleurs suivie d'une manifestation en présence du premier ministre. La fête des travailleurs supposait une fête "en commun"; sans quoi, au dire des représentants du Conseil Central, la parade n'avait plus sa raison d'être. Il a aussi été mentionné que les fonds pouvaient être utilisés à des réalisations plus "urgentes".

- Un programme d'organisation dans les magasins

LE mois d'août a vu les employés de magasins de la ville de Québec s'inquiéter fortement de l'adoption, par le Conseil de ville, du règlement 1408. En bref, la ville donne entière liberté aux magasins d'ouvrir autant de soirs qu'ils le jugeront à propos; que font les employés dans tout cela, eux qui avaient auparavant l'assurance que seul le vendredi soir était ouvrable? Les propriétaires de certains magasins invoquent la nécessité, pour eux, de concurrencer à armes égales les marchands de la banlieue (où il n'existe pas de restrictions — la coutume étant d'ouvrir le mardi, le jeudi et le vendredi soir).

Du côté de la CSN, un programme est en cours pour implanter davantage

le syndicalisme dans ce secteur des magasins; les magasins d'alimentation, les boulangeries, les quincailleries et quelques autres catégories de commerces sont touchés par des conventions en vigueur (ou des décrets). Qu'advient-il des autres? Une campagne d'organisation est lancée et a déjà donné lieu à des accrochages avec "l'autre centrale" mais en cette matière, le directeur régional a tenu à préciser qu'il n'entend pas donner de faux espoirs à un grand nombre et qu'il préfère avancer une fois que la majorité sera assurée à la CSN dans de grosses entreprises; l'expérience lui a appris que les propriétaires de magasins embauchent un tas de surnuméraires au moment où se prend le vote (la CRO ne fait pas de distinction entre les employés permanents et les surnuméraires en étudiant une demande de certification).

- Un exploit de l'Association des omnipraticiens

CONNAISSEZ-VOUS des cas où les salaires sont doublés sans qu'il soit besoin de négocier? C'est l'exploit que vient de réaliser l'Association des... omnipraticiens de la région de Québec, dont les taux viennent d'être majorés de façon plus que sensible.

Consultations à domicile, au bureau ou à l'hôpital font maintenant plus du double qu'elles n'étaient avant août; ce qui faisait dire à un conseiller technique de la CSN que ces vaillants médecins "viennent faucher tout gentiment les augmentations de salaires que nous avons obtenues pour nos travailleurs ces dernières années".

L'annonce des hausses coïncidait avec celle de majorations du prix du lait et de la coupe de cheveux! Nos Québécois ont sursauté sur le moment mais avec combien d'humour un caricaturiste a vu cet "omnipraticien" confier à son laitier: "Si le prix du lait continue à monter, je n'aurai plus les moyens d'aller chez mon barbier".

Eh oui, il s'agissait peut-être d'y penser mais les omnipraticiens ont choisi la saison morte (été) pour lancer leur ballon qui n'a pas tellement rebondi; trois ou quatre protestations de ligues de citoyens ou de mouvements ouvriers et tout semble rentré dans l'ordre. Les autres régions peuvent dire: à quand notre tour? Québec s'étant fait passer un Québec, comment les omnipraticiens ne saisiraient-ils pas l'occasion de justifier des hausses semblables, à cause du précédent créé à Québec?

Baie-Comeau

● Une convention collective de travail, désormais célèbre, vient d'être signée à Baie-Comeau. Le nouveau contrat, rappelons-le, prévoit des vacances prolongées de 10 semaines tous les cinq ans avec salaire pour 13 semaines. Sur notre photo au moment de la signature officielle. Assis : M. René-E. Legault, gérant de l'usine de la Canadian British Aluminum, Jacques Guilbeault, gérant des relations industrielles, H. B. McGill, vice-président exécutif et gérant général, Adrien Plourde, conseiller technique à la Fédération nationale de la métallurgie, Lucien Boucher, vice-président de la branche "aluminium" au sein de cette même fédération, Jean-Paul Pelletier, président du syndicat. Debout : H. J.



Giles, du département des relations extérieures, J.-H. Dumaine, surveillant de l'embauche, N. Gagnon, représentant des employés du département des cuves, G. Du-

mas, du bureau du personnel, G. Raymond, représentant des salles de fonte, B. Gauthier, trésorier du syndicat, Jos Caron, représentant du département du transport,

P. Mascolo, représentant des corps de métiers, J.-B. Bertrand, représentant des salles de cuves, G. Dupéré, représentant des employés du quai, L. Asselin, secrétaire.



● Un groupe de débardeurs de Montréal, désireux de recruter des membres pour un nouveau syndicat (affilié à la CSN) libre de toute allégeance américaine, ont établi leur "comité" au 117 ouest, de la rue des Communes. Lors du passage de notre photographe, deux organisateurs de la CSN, Paul Gelly et Maurice Lapointe, sont allés rendre visite aux responsables de cette nouvelle campagne d'organisation. Ce sont de gauche à droite : Claude Ouellet, Paul Gelly, Gérard Rondeau, Lucien Simard et Maurice Lapointe.

Ogilvie, Robin Hood

● LES quelque 600 employés des trois meuneries de Montréal qui ont quitté les rangs d'une union américaine pour fonder leur propre syndicat national affilié à la CSN n'ont pas eu à se repentir de leur geste.

Des travailleurs de deux de ces meuneries, ceux de Ogilvie Flour Mills et de Robin Hood Flour Mills, viennent en effet de signer une convention collective qui prévoit une augmentation générale des salaires de l'ordre de 25 cents l'heure d'ici le 1er août 1965. Cette augmentation atteint même 30 cents l'heure pour les hommes de métier de la première classe.

Le nouveau contrat d'une durée de deux ans, et dont les termes sont sensiblement les mêmes pour les deux meuneries, permettra à ces groupes de travailleurs de chevaucher le retard qu'ils ont subi en raison de l'incurie de l'union qui les représentait jusqu'ici. Leur passage à la CSN a été pour ces deux syndicats l'occasion d'un réveil remarquable. Un vote de représentation syndicale, ordonné par le Conseil national des relations ouvrières, avait donné une majorité de 330 contre 1 en faveur de la CSN.

Me Robert Burns, conseiller technique à la CSN, qui a dirigé les négociations, a tenu à souligner que le salaire de base dans les deux meuneries atteindra \$1.95 au 1er août 1965. De plus tous les employés bénéficieront d'une augmentation de salaire rétroactive au 1er février 1964, date d'expiration du dernier contrat. La moyenne des sommes ainsi tou-

chées par chacun s'établit aux environs de \$125.

La convention prévoit enfin une amélioration du régime de vacances, une révision du système d'ancienneté, ainsi qu'une formule de sécurité syndicale : atelier syndical imparfait.

On se rappelle que les négociations chez Ogilvie ont été marquées par un court arrêt de travail qui aura duré deux jours et par lequel les travailleurs entendaient protester contre le congédiement d'une quarantaine d'entre eux. Tous ont été réinstallés lors du règlement de retour au travail.

Signalons enfin que les négociations se poursuivent à la Maple Leaf Flour Mills où quelque 70 employés, membres d'un nouveau syndicat affilié à la CSN, visent à la parité des salaires avec les deux premières meuneries.

Chez Ogilvie le comité syndical de négociations se composait comme suit : MM. Denis Gagné, président; Henri Deveaux et Edward Rock, vice-présidents; Donald McDonald, directeur.

Chez Robin Hood, les négociateurs syndicaux étaient : MM. André Forté, Claude Ranger, Walter Annis.

UN GROUPE D'EMPLOYES DE CANADAIR LTD. JOINT LES RANGS DE LA CSN

● LE service d'organisation de la CSN annonce aujourd'hui qu'il vient de déposer une requête en reconnaissance syndicale auprès de la Commission de Relations ouvrières aux fins d'agir comme agent négociateur des techniciens en électronique à l'emploi des avionneries CANADAIR LTD. à Montréal.

Ces employés appartenaient jusqu'ici au local 712 de l'Association internationale des machinistes, une union américaine affiliée au Congrès du Travail du Canada.

Ports Nationaux



● C'est par un vote qui a donné une majorité de 74% que les employés de la Commission des Ports nationaux ont confirmé leur adhésion à la CSN. Ce groupe de quelque 1,000 employés avait déjà quitté les rangs d'une union améri-

caine, la Fraternité des commis de chemins de fer et de navigation (CTC), pour former un syndicat national qui leur appartienne en propre. Pour célébrer la réussite de leur campagne d'organisation, un groupe de militants du syndicat

se sont réunis au quai Victoria pour marquer par un geste symbolique leur libération de la tutelle américaine (représentée ici par une couronne mortuaire qui sera jetée dans les eaux du fleuve).



● Une bombe dans la salle ! C'est par un grand éclat de rire que les membres du nouveau Syndicat national des employés du verre de Ville Saint-Pierre ont accueilli cette annonce émanant de l'assistant-chef de police. Il leur fallut quand même interrompre leur réunion pendant dix minutes,

histoire de laisser les constables faire leur travail. Au premier rang, à l'extrême-droite, M. Arthur Champagne qui a été élu par la suite président du syndicat; à ses côtés, Mlle Corinne Cailloux, vice-présidente. On reconnaîtra aussi Robert Tremblay et Maurice Lapointe, organisateurs à la CSN.



Consumers Glass

● Un pseudo-attentat à la bombe contre les membres de la CSN

UN pseudo-attentat à la bombe n'a pas empêché les membres du nouveau Syndicat national des employés du verre de Ville Saint-Pierre de tenir leur assemblée générale.

Cette assemblée avait été convoquée dans le but de conclure les dernières démarches en vue du dépôt d'une requête en reconnaissance syndicale devant la Commission des Relations de travail.

Les travailleurs de la Consumers Glass s'étaient donc réunis dans la salle de l'hôtel de ville, la réunion allait bon train, lorsque deux constables firent irruption dans la salle, se dirigèrent vers le président et lui glissèrent dans l'oreille leur petit message tragico-comique.

Le président s'adressa alors à l'assistance disant qu'il fallait évacuer les lieux afin de permettre aux constables de fouiller l'endroit à la recherche de quelque engin destructeur.

Il expliqua que l'assistant-chef de police de Ville Saint-Pierre venait tout juste de recevoir un appel anonyme disant qu'une bombe éclaterait dans les dix minutes.

Les syndiqués accueillirent cette annonce par un vaste éclat de rire mais se plièrent de bonne grâce aux exigences des constables.

Les employés de la Consumers Glass n'allaient pas s'émouvoir pour si peu. Ils en ont vu d'autres depuis

le moment où ils ont décidé, il y a quelques semaines, de trancher les liens qui les unissaient à une union américaine (Glass Bottle Blowers Association of the United States) pour fonder leur propre syndicat national affilié à la CSN.

Le délai fatidique s'étant écoulé, les membres du nouveau syndicat revinrent dans la salle et reprirent leur ordre du jour au point exact où ils l'avaient laissé. Une ultime tentative pour les détourner de leur projet venait d'échouer.

C'était un grand jour pour les travailleurs de la Consumers Glass. La rapide campagne de recrutement de leur nouveau syndicat se soldait par une victoire écrasante: 85% avaient signé leur carte de membre (471 sur 560 employés syndiqués).

En posant ce geste les employés de la Consumers Glass imitaient celui de milliers de travailleurs de la région métropolitaine qui ont récemment quitté les unions américaines pour donner leur adhésion à la CSN.

Comment expliquer cette hémorragie dont l'ampleur dépasse tout ce qu'on a jamais connu jusqu'ici?

Dans le cas présent, l'explication est vite trouvée.

Ce groupe de travailleurs en avait assez de transiger avec une union lointaine qui se contentait de percevoir des cotisations syndicales sans fournir en retour des services adéquats.

Ils en avaient assez d'être à la merci d'un vague représentant, frais débarqué de Philadelphie, qui s'amenait de temps à autre pour signer un contrat de travail déficient et aussitôt après: bye, bye la visite, ni vu ni connu.

Une autre aspiration s'était fait jour chez eux. Ils ont voulu prendre leurs propres affaires en main. On n'est jamais si bien servi que par soi-même. Bien des problèmes à l'usine n'ont jamais reçu de solution satisfaisante, la convention même regorge de lacunes qu'il faut au plus tôt combler.

Bread-and-butter

— Continued from page 16

lecting, calculation and analysis of the required data for elaboration of a plan.

Our economic concepts have up to now remained nebulous, and completely unrelated to our daily labour activities. There can be many reasons for this attitude, but for none of them should this situation be allowed to continue. The trends of the CNTU must be well defined, as must be the main lines of a coherent labour position on economic questions. This report is a first step in that direction. Dreams and tricks have no place in trade-unionism as we see it, be they generous and partly based on the exploitation of conflicts in other fields.

Experience has shown the workers that any substantial changes in their relations with industry are gained progressively, through strong and patient action. The renewal of collective agreements constitutes as many steps showing the progress achieved. The same applies to the political, economic and social fields. If you try to convince the workers that they can, through revolutionary action, make away with the delays that are required to bring a process of evolution to maturity, you create make-believe and bring them disappointment. Radical and intransigent thinking, more often than not, result in an ideal, mystical and simplified, not to say over-simplified, perception of a perfect society with very little chance of being integrated in the concrete course of history.

This first report of the president on economic questions is not meant to be a labour philosophy or doctrine. The positions adopted have no definite character. Their purpose is rather to give rise to some thinking and discussion.

Those looking for a highly intellectual scientific exposé will not find it here. We are no economists; we are men of action trying to penetrate the mysteries of a world which has great influence on our destiny, and which we have historically been kept away.

The labour movement is fighting for the freedom of the workers; it is only interested in economic matters as a means or instrument to achieve this freedom.

Generally speaking, we are not too familiar with economic matters. The economic aspect of our labour activity is not always clear to us. We should keep in mind that the existence and object of the labour movement are but the expression, by the working class, of their refusal to be exploited, whether this exploitation is of an economic, political or cultural nature. This in no way reduces the importance of the economic facts, as shown in the reasons for adhering to a union: the desire to obtain higher salaries, a better living standard and employment security.

It is in private enterprise that the workers are becoming collectively aware of their condition as such, their dependency towards their employer, and the nature and meaning of the social relations created by wage-earning.

The main purpose of trade-unionism, and more particularly North-American trade-unionism, is to improve the economic situation of the worker through collective bargaining within the enterprise, but it is extremely cautious in its attitudes and action that might lead to a reconsideration of the whole economic system.

Contrary to other labour organizations, the specific character of the CNTU lies in the fact that it is gauging the limitations of our economic system and trying to alter its structures.

Should we willingly accept to be the prisoners of a system which we have not chosen? Should we be satisfied solely with collective bargaining within the enterprise as a means to improve the lot and condition of the workers?

NOUVEAU CONSEILLER TECHNIQUE A SHAWINIGAN

M. ROLAND Martel, directeur de la CSN pour la région de la Mauricie annonce l'engagement d'un nouveau conseiller technique en la personne de Me Ghislain Laroche.

Me Laroche est natif de Roberval. Il a fait ses études classiques au Séminaire de Joliette (B.A. en 1959) puis ses études de droit à l'Université Laval où il obtenait sa licence en 1963. Il est membre du Barreau de la province de Québec depuis juin 1964.

Le nouveau conseiller technique sera au service des syndicats de la Mauricie. Son bureau est à Shawinigan dans l'édifice des Syndicats nationaux.

NOUVEAUX CERTIFICATS

Montréal. — Le Syndicat national des employés de National Cash Register (CSN) vient de recevoir son certificat pour représenter les techniciens et employés de l'expédition de National Cash Register Co. of Canada Ltd., à Montréal. Le groupe comprend 70 employés. Organisateurs: François Krakowsky et Robert Tremblay.

Le Syndicat national des employés de la biscuiterie Stuart (CSN) vient de recevoir son certificat pour représenter tous les employés de la Cie de Biscuits Stuart Limitée travaillant dans l'usine de la rue Laurier à Montréal, à l'exception des employés de bureau, des gardiens et des étudiants. Le nouveau certificat couvre 260 employés. Organisateurs: François Krakowsky et Robert Tremblay.

Farnham. — Le Syndicat du vêtement de Farnham (CSN) vient de gagner un vote décrété par la Commission des Relations ouvrières de la Province de Québec auprès des

employés de Robert C. Wilkins Co. Ltd., de Farnham. Le groupe comprend 50 employés, représentés depuis 1948 par un syndicat de "boutique". Organisateur: Claude Girard.

NOUVELLES CONVENTIONS

Trois-Rivières. — Depuis le 3 août dernier, les employés des boulangeries Lavolette Enrg., Lemire & Frères, Breton & Fils Limitée, et St-Denis Enrg., de Trois-Rivières, sont régis par une convention particulière. La nouvelle convention a été signée entre l'Union nationale catholique des boulangers et distributeurs de pain Inc., et l'Association (patronale) des Maitres-boulangers de Trois-Rivières. Les employés des quatre boulangeries ci-haut mentionnées viennent donc d'acquiescer plusieurs avantages que ne comportait pas le décret qui régissait jusqu'ici leurs conditions de travail, à savoir: ancienneté, sécurité syndicale, procédure de griefs, représentation syndicale. D'autre part la convention comporte plusieurs clauses surlées à l'extension juridique. La convention a été conclue sous la pression

d'un vote de grève au scrutin secret où 85% des membres du syndicat s'étaient déclarés en faveur d'un arrêt de travail si nécessaire. Conseiller technique: Alfred Bossé.

Grand'Mère. — La convention liant le

Syndicat des travailleurs en chaussures de Grand'Mère Inc., avec la Grand'Mère Shoe Company Ltd., (310 employés) vient d'être renouvelée. La nouvelle convention comporte une hausse de salaire de 8 cents l'heure, dont 2 cents s'appliquant rétroactivement pour une période de 6 mois. Les taux minima augmentés de 8 cents l'heure, sont maintenant supérieurs à ceux fixés par le décret relatif à l'industrie de la chaussure. Au chapitre de l'ancienneté, il a été prévu que tout employé, moyennant certaines conditions fixées par la convention, peut acquiescer le droit en cas de ralentissement de la production à une semaine de travail minimum de 32 heures. Les deux parties ont aussi convenu d'engager le dialogue, en ce qui touche les transferts et la réadaptation de la main-d'œuvre sur les nouvelles opérations. Conseiller technique: Eugène Rancourt.

La consolidation des dettes: pas de solution magique ?

LA consolidation, partielle ou totale, des dettes constitue trop souvent une fausse solution aux problèmes financiers des familles à revenu modeste.

Il arrive même qu'en posant ce geste, des chefs de famille, mal conseillés, portent la main dans un engrenage qui les achemine fatalement vers la catastrophe finale.

Cette conclusion se dégage des observations recueillies par les moniteurs du service d'orientation du budget familial qui exercent leurs activités aux quatre coins de la province de Québec.

Que faut-il d'abord entendre par familles à revenu modeste ?

Une catégorie très large qui inclut toutes les familles dont les revenus sont en-deçà de \$100. par semaine, donc qui n'ont pas encore franchi ce qu'on peut appeler le seuil du minimum vital de subsistance.

Service économique

— Suite de la page 9

une invitation pressante à développer dans le domaine économique une réflexion et une pensée syndicales.

"Nous ne sommes pas des universitaires, a-t-il dit, mais des militants au service des travailleurs et c'est à ce titre que nous voulons transformer le système économique dans un sens conforme à la promotion de leurs intérêts".

Il a ajouté que bien souvent on est tenté de faire appel à des personnalités extérieures au mouvement qui abreuvent les militants d'exposés brillants mais qui, malheureusement, n'expriment que rarement un point de vue syndical.

M. Solasse a enfin attiré l'attention des délégués au congrès sur l'importance de reviser sans cesse nos méthodes de manière à accorder de plus en plus d'importance à la recherche et à la discussion de groupe, conditions d'une meilleure participation des militants aux réunions de formation.

Budget familial

— Suite de la page 8

gislatives, M. André Laurin mentionne également l'adoption d'une loi anti-usuraire par la législature provinciale, ainsi que la nomination d'un comité mixte d'enquête à Ottawa pour étudier les problèmes du crédit au consommateur. La CSN, a-t-il précisé, a été invitée à soumettre un mémoire à ce comité.

Quelles sont les perspectives d'avenir du service d'orientation du budget familial de la CSN ?

Pour sa part, M. Laurin a voulu attirer l'attention du congrès sur trois points principaux.

Des groupes souvent importants semblent vouloir

Comment les choses se passent-elles en pratique ?

Prenons le cas d'une famille dont l'endettement total serait d'environ \$2,000. il ne s'agit donc nullement d'un cas d'exception puisque des enquêtes sérieuses ont établi que ce chiffre représente le niveau moyen

par
André Laurin
et
Jean Francoeur

des dettes de la famille ouvrière canadienne-française.

Ces dettes, supposons-le, se répartissent entre une dizaine de créanciers différents. Ce qui encore là, représente une moyenne assez courante.

Vient un moment où les paiements mensuels trop

joindre leurs efforts à ceux déployés par les moniteurs de la CSN afin d'appuyer leurs revendications et surtout étendre ce service auprès d'une plus large couche de la population. C'est ainsi qu'une session d'étude vient tout juste de se terminer à laquelle ont pris part plusieurs délégués de la Fédération des caisses populaires de Montréal ainsi que de la Société St-Jean-Baptiste. Des initiatives analogues se dessinent à Québec et à Shawinigan.

Le travail de notre service a mis nos responsables en contact avec plusieurs problèmes qui se posent à la famille canadienne-française : santé, perte du soutien de famille, chômage, il semble impérieux que le mouvement puisse être représenté au sein du futur Conseil supérieur de la famille.

M. Laurin note enfin que son service pourrait éventuellement s'intéresser aux problèmes des loisirs qui se posent de plus en plus aux familles des travailleurs. Il a suggéré quelques initiatives qui pourraient être prises en ce sens: voyages, camps de vacances, etc.

Génie industriel

— Suite de la page 8

vailliers syndiqués sont capables de donner eux-mêmes des cours avancés en ces matières, et ce avec succès.

Quant à la recherche et à la documentation, M. Champagne constate que cette fonction a été jusqu'ici peu développée. Le service souhaite au cours des prochains mois être en mesure de tenir tous les syndicats au courant des nouveaux développements qui surviennent dans le domaine de la mesure du travail et de l'évaluation des tâches. Il désire également réunir une documentation technique qui sera mise à la disposition de tous.

élevés souffrent quelque retard. Certains créanciers se feront plus insistants. On les servira d'abord au détriment des autres qui à leur tour crieront famine. On aura bientôt autour de soi toute une meute aboyante dont on voudrait bien se défaire.

C'est à ce moment que se présente, comme une solution magique, la tentation de consolider ses dettes.

L'idée, dont certains se font les propagandistes pour ou moins désintéressés, est très simple. On fait le calcul de toutes ses dettes et on contracte un montant suffisant pour les couvrir toutes. On se débarrasse de dix créanciers pour ne plus faire affaire qu'avec le onzième, ce qui à prime abord apparaît très sensé.

L'opération coûtera plus ou moins cher selon qu'on s'adressera à une caisse populaire (6%), à une banque (12%) ou à une compagnie de finance (24%).

Ce n'est qu'au moment de faire le bilan total de l'opération que l'on constate qu'en définitive, on n'a rien réglé de ses problèmes mais qu'au contraire on les a aggravés le plus souvent.

Il se produit en effet que la plupart des créanciers à qui on aura voulu remettre ses dettes n'auront pas en revanche accordé la remise totale des intérêts non courus.

(Nous avons cité le cas le mois dernier, d'un travailleur qui comptait épargner \$400. en intérêt sur l'achat d'une automobile en faisant la remise complète de son emprunt avant terme, alors que la compagnie prêteuse ne lui avait accordé qu'une remise de \$56.)

On constate donc qu'il y a en définitive capitalisation d'intérêt : on paie intérêt sur de l'argent emprunté dont une partie servira à payer l'intérêt du premier emprunt (relisez cette phrase jusqu'au moment où vous serez convaincu d'avoir bien compris le phénomène que nous essayons de décrire).

Finalement l'endettement total de cette famille est plus élevé qu'auparavant.

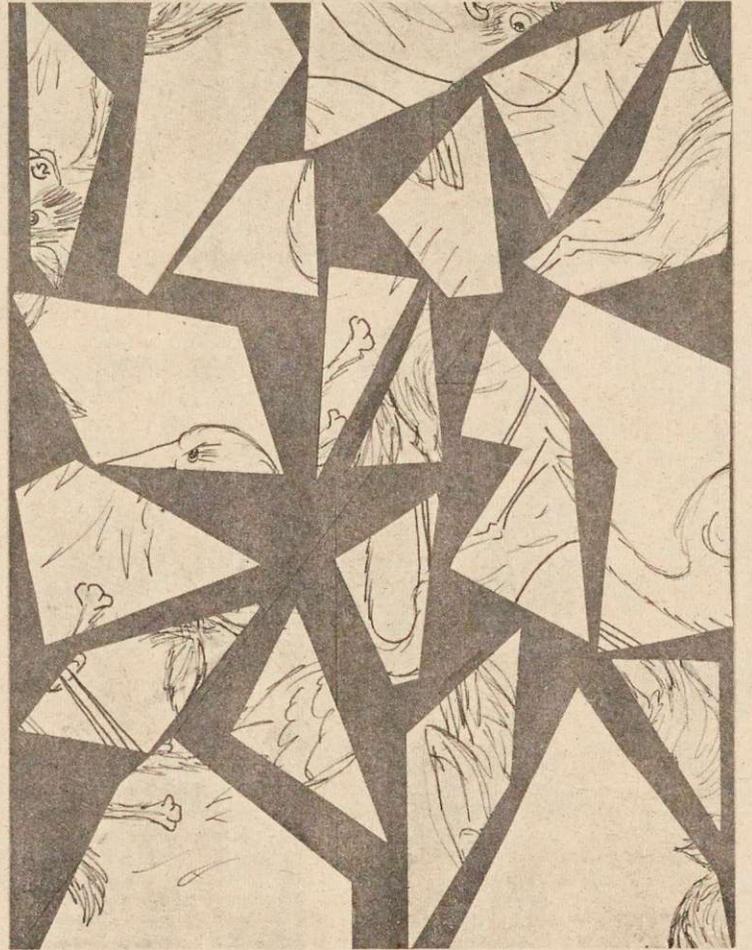
Cette famille n'arrivait pas à joindre les deux bouts, avons-nous dit tout à l'heure. Il est normal qu'elle ne parvienne pas non plus à s'acquitter régulièrement de la remise mensuelle consolidée, de là la tentation ultime de contracter à nouveau quelques menus emprunts à droite et à gauche pour satisfaire les besoins considérés comme normaux du train de vie qu'on s'est donné.

Le terrible engrenage s'est remis en marche...

Mais alors quelle solution faut-il adopter ?

Il n'y en a vraiment qu'une seule, c'est celle d'un budget familial équilibré, tracé en tenant compte des dettes que la famille doit supporter — avec recours dans les cas extrêmes à la Loi des dépôts volontaires.

CONCOURS



JEU NO 1 — Jusqu'à 8 ans

Félicitations à Michel Robitaille (6 ans) 10,195, rue Chambord, Montréal, qui a su nommer la fable "Le Renard et les Raisins". CE MOIS-CI. Le journal "Le Travail" offrira encore de beaux livres d'enfants pour une valeur de \$10 à un concurrent qui aura su RECONSTITUER ET NOMMER notre fable.

JEU NO 2 — 8 à 12 ans

André Paquette (12 ans), sasier postal 745, à Terrebonne, recevra la récompense promise pour le dessin bien réaliste reproduit ci-dessous. CE MOIS-CI. N'est-il pas agréable de retourner à l'école après de si belles vacances ? Afin que nous participions tous à votre plaisir, envoyez-nous un objet ou une scène illustrant la rentrée. Vous avez jusqu'au 25 septembre, pour participer au concours ce mois-ci. Faites vite. Le gagnant recevra du matériel d'artistes pour une valeur de \$10 offert par le journal "Le Travail".



CONCOURS 4364, RUE ST-DENIS, MONTRÉAL — SEPTEMBRE 1964

JEU No 1

Nom
Prénom
Adresse
Age

JEU No 2

Nom
Prénom
Adresse
Age

The Regional Offices

A Conclusive Experience?

IT IS still too early to pass final judgment on the work accomplished by the regional offices. The directors of the CNTU however believe that this experience, which has been going on for one year and a half, is conclusive.

Such is the opinion expressed by Mr. Marcel Pepin, secretary general of the CNTU, in his report to the general convention of the movement which is at present taking place in Quebec.

This measure, which was adopted following a decision of the 1962 convention, seems to have brought important results, pointed out Mr. Pepin. The following were mentioned among others:

- **unity of action:** the setting up of the regional offices has ensured the presence of the CNTU in the whole province, thus permitting the movement to achieve unity of action. As a striking example of the advantages gained from such unity, we could mention the meeting in February last of 2,000 union members to protest against certain provisions of bill 54. Such a meeting would perhaps not have been possible at 77 hours' notice without the regional offices, said Mr. Pepin.

- **the quality of services:** generally speaking, the setting up of regional offices has provided better services for our members. Labour activities have been increased. There is no

doubt that this has been one of the main factors responsible for the unusual expansion of the CNTU in the course of the last two years.

The secretary general added that the advantages of more concerted action can be felt almost daily.

Our syndicates and members know where to go now when they need services; there is also more uniformity in the implementation of the movement's decisions; and finally it is possible for its directors to keep informed of what is going on over the whole territory.

Would that mean that the so-called partial reform of the services represented by the setting up of regional offices has reached a final stage?

Not yet, said Mr. Pepin. The experience is too recent, the setting still remains to be perfected, the system needs to be polished.

The formula will besides need cons-

tant improvement. More precise regulations will have to be laid down to define the relations between central councils, regional offices and staff members. Similarly, relations between the regional offices and federations will have to be explicated and coordinated. And finally the duties of the regional director should be better defined.

It would not have been wise, according to the secretary general, to do all these things at the time the regional offices were set up in the fall of 1962.

"We thought it preferable to restrict ourselves to the main lines discussed by the convention, in order to allow for greater flexibility in the application of the measure".

When a problem arises, he pursued, it is discussed at meetings of the regional directors. Recommendations are then forwarded to the executive committee for decision. This flexible procedure results in more realistic regulations.

Further in his report Mr. Pepin tackles the problem of relations between regional offices and the other affiliated bodies of the movement.

"Generally speaking, he said, the relations between regional offices and central councils have been excellent. The comments that have reached us seem to indicate that the syndicates, on the whole, have been pleased with the formula and feel that there has been improvement in the quality of the services. At that lever the situation is encouraging".

However, there remains a certain ambiguity concerning the respective responsibilities of the two organizations. The dividing line is known, but it is not precise enough. It will be up to the present convention to correct this first deficiency.

If we turn to the federations, the conflicts seem to have been more frequent.

"The importance of these difficulties should not be exaggerated, said Mr. Pepin, but it is however necessary to take a closer look at the situation".

There have been misunderstandings between representatives from the federations and the staff of regional offices. This no doubt has stemmed from the fact that it is not easy to draw a clear line between the functions of both organizations.

These conflicts were to be expected. The 1961 convention had endeavoured to throw some light on the question, but the dividing line still remains difficult to draw.

The secretary general has expressed the opinion that it would not be easy for the present convention to set definite rules governing the relations between regional offices and federations. There has not been enough time to hold the necessary consultations which would have permitted us to grasp the problems and devise realistic solutions.

A last problem remains: that of standardization of the services supplied by the regional offices.

"It would be desirable, said Mr. Pepin, that these services be the same from one district to the other. But there has not been enough time yet to make away with old traditions that have been built over the years".

Up to now, regional offices have been called to provide the services through the various central councils. Hence the local disparities. The objective however is to provide adequate services for every one. There has already been a marked progress in that direction, said Mr. Pepin.

The Slow Ways of The QLRB

IT IS not easy for the workers to understand that it requires from one to two years before their syndicates can be recognized by the Quebec Labour Relations Board.

Yet these delays are still common practice, in spite of strong protest from the labour organizations.

Complaints against the QLRB do not deal "so much with the decisions themselves, but rather the delays before they are rendered", has stated the secretary general of the CNTU in his report to the general convention.



We still believe that there should not elapse more than 30 to 60 days from the time application is made to the date of the decision.

In some labour circles, the irritation has reached the stage where a royal enquiry has been requested on the whole operations of the Board.

It is of course possible, adds Mr. Marcel Pepin in his report, to carry on labour activities without resorting to the QLRB, but the Board nevertheless remains the institution on which depends the life of most industrial syndicates.

The workers' freedom of association is acknowledged by law, but they can hardly use that freedom if scores of difficulties and delays keep standing in their way.

Mr. Pepin has stated one particular case to illustrate how certain cases brought before the QLRB can come to a dead-lock.

An employer asked the Board if he was compelled by law to negotiate with a certified syndicate, in spite of the fact

that another syndicate was intervening.

The Board replied, four months later, that it was not giving that kind of advice (sic) and suggested that the employer consult a lawyer.

During all this waiting period, the employer was refusing to negotiate with the group of workers concerned. The harm resulting from this delay is obvious.

At this time the situation is the following:

The Board is overloaded; hearings are often postponed; consultations between Board members have to undergo frequent delays; and finally some deficiencies within the internal administration are resulting in important procedures being led astray.

Meanwhile the workers are deprived of their right of association and labour organizations must bear higher organization costs.

"Happily, we have faith that the new legislation will bring about important changes in the situation", adds the report of the secretary general.

Among those changes, we note the following:

- that article 25 gives the QLRB the right to call at discretion a labour representation vote, which would eventually prevent numerous delays both before the Board and the civil courts;
- that the adding of two vice-presidents would permit the Board to better organize its work, in allowing for two or three simultaneous hearings while the Board members could hold consultations on other cases;
- that in future the quorum president alone will make the award in inter-union conflicts, which would no doubt speed up consultation. (This would have the additional advantage of preventing that the certified syndicate be finally selected by representatives of the employer);
- that the appointment of an administration officer would gene-

rally improve the internal management of the Board and facilitate the addition of the necessary staff.

There is merit to all the above measures, points out the secretary general of the CNTU, but their effectiveness will remain doubtful as long this one radical change has not been accepted: that each enquiry be no more the enquiry of the parties, but that of the Board itself.

If this were to be adopted, the QLRB would no more be the practically exclusive stronghold of lawyers, and the length of the debates would be much reduced.

It should be up to the Board to tell the parties when the debate has lasted long enough on a given point, and therefore limit the length of the hearings when it feels that it has all the required information.

And Mr. Pepin concludes: As long as we have not achieved that formula, the procedures before the Board will have a tendency to drag on.

THE 41st session of the general convention of the CNTU has just opened in Quebec. The first sitting took place Sunday afternoon, September 13, and the meetings will go on until Saturday.

The convention will be attended by the largest delegation in the whole history of our movement. The unusual expansion of the CNTU in the course of the last few years has resulted in a considerable increase in the number of syndicates, and consequently in the amount of official delegates.

There are at present 664 syndicates affiliated to the CNTU, and to comply with the regulations governing representation at the convention, 1037 credentials had to be issued.

A few days before the opening of the convention, it had been estimated that over 800 delegates would attend the sittings.

Following the procedure of any self-respecting parliament, the convention of the CNTU opens with a traditional ceremonial in which are taking part several guests—including representatives from the federal and provincial governments and from numerous associations.

One of the first items on the agenda will be the reading of the president's report, followed by those of the federal bureau and of the various services of the movement.

On the eve of the convention, sittings have been held by several committees

to study these reports. They will themselves submit the results of their discussions before one of the convention's commissions, which will report to the plenary meetings of the assembly.

Thus each proposal will, step by step, reach the final stage where it will either be approved or rejected by this kind of "labour parliament" which is the supreme authority of the movement.

All observers who have had occasion to attend the convention have commended the democratic spirit of the discussions, at times very animated but always cordial.

The English-speaking delegates, who have been very little heard to date, are expected this year to take greater part

in the discussions. A simultaneous translation system will be at their disposal so that they may follow the debates in their own language and be more at ease to express themselves.

Two representatives from the Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) will address the delegates: Messrs. Levard and Bonnet. Their participation will take place during a debate on the role of labour organizations in the field of economic planning.

Towards the end of the convention, a report will be submitted on the financial administration of the movement. The delegates will then have to decide on a draft budget prepared by the present treasurer, Mr. Jacques Dion.

Finally will come the election of the executive committee.

The present executive is as follows: President: Jean Marchand; secretary general: Marcel Pepin; treasurer: Jacques Dion; Fr. Henri Pichette, chaplain.

Vice-presidents: Adrien Plourde, Raymond Parent, S. Ted Payne, Victor Dahl, Jean-Robert Gauthier, Georgette Lachaine.

Two vacancies in the committee had to be filled following the death of Mr. Daniel Lessard and the appointment of Mr. René Gosselin as representative on the Labour Relations Board (LRB). Messrs. Armand Larivée and Jean-Noël Godin had been designated by the confederal board to fill these vacancies.

The 41st Session: The General Convention of The CNTU Has Just Opened in Quebec

To Our Serious Economic Problems...

Bread-and-butter Unionism Has No Solution — Marchand

● Following is the first part of the report submitted by the president general of the CNTU, Mr. Jean Marchand, at the opening of the 41st general convention in Quebec. This first chapter, entitled "The CNTU and the economic life", is the introduction to

an exposé on the present economic situation in Canada and in Quebec, as well as on the objectives of economic development. In conclusion the report looks into some of the problems relating to the democratic planning of our economy.

WE are more than ever conscious of the fact that workers' problems cannot be solved solely through collective labour agreements. Even though the latter remain the main instrument of the labour movement, it is powerless to achieve of our fundamental objectives.

This situation also applies to the basic function of trade unions, that making demands. While at the very center of the labour activities, this function should be completed by more positive action which will lead us to assume greater responsibilities in fields which have, until now, remained outside our scope.

In his famous statement "All we want is more, more and more", Samuel Gompers has unconsciously defined the philosophy of American trade-unionism to which most unions across the border are still adhering today. This philosophy accepts an economic system derived from liberalism, on the sole condition that bread-and-butter unionism could exercise freely its activities.

There is no point in criticizing that system which, while producing the highest living standard in the world, brings frequent and deep fluctuations which result in crises, unemployment, poverty in the midst of wealth, chronic insecurity and flagrant disparities in standards of living.

The problems of the workers are numerous and complex. The labour

movement should not restrict its activity for fear that it might never reach the roots of the evils affecting our society and the world in general, and that its solutions be mere palliatives that could never, by themselves, justify its existence. The labour movement should have an overall picture of social, economic and political activities, and propose coherent answers to the many questions which arise.

Thus it could regain the spirit which had been its inspiration during its period of growth, and bring faith to those who are looking to it for the building of a better world.

Bread-and-butter unionism has no solution to propose to the serious problems of education, professional training, unemployment, social security, economic planning, etc. Yet how can we claim to be representing and defending the workers if we leave aside these vital questions to confine ourselves within the narrow borders of the collective agreement?

It is not enough to denounce a system and to set general objectives for ourselves. Alternate solutions should be proposed and we should be in a position to assume the responsibilities arising from the role that we are willing to play. If we are not in agreement with our economic system, then what are our suggestions to correct its shortcomings? If we want to be consulted and to take part in the elaboration of

new structures, are we intellectually and technically prepared to bring a valuable contribution? The economy, the industry, politics, the society in general will not progress exclusively through great declarations of principles and more or less obscure reference to a set of ideologies. While ideas and doctrines have had, and still have a deep influence on individuals and human communities, they remain in our field mere talk if they do not go beyond the formula stage.

It will not be of great help to denounce the domination of our economy by our neighbours to the south, nor would we be disclosing a regrettable situation since it is already well known. What is needed is to find the means to free ourselves from this dependency. Where shall we find replacement capital, and what will be the costs? If it comes from within the country, which sectors shall be affected by that policy since it will have to be found somewhere? Should not new capital be invested in the development of new industries, rather than be kept idle in enterprises that are already going well?

Our aim is to increase the importance of our industry; this is a legitimate ambition as well as a pressing need. What industries would offer the best prospects? Where shall we secure, or how shall we train the necessary technical personnel and specialized workers? What changes are needed in

our professional education system to meet the requirements of our economy? And what about research, both basic and applied, to ensure the vitality and renovation of our industry?

Our experience in the field of economic planning should leave us more cautious about conceptions of a too general nature, which have not been matured and are mostly used to feed public speeches and society talk. The word "planning" is used on all occasions, but very few people can explain its meaning, bring out its many interpretations and grasp the implications of various conceptions which are more or less formally expressed through that wording.

There exists in Quebec, since a few years, an Economic Advisory Council which has as its main function to plan our economy. It was soon discovered that such planning can only be possible after certain "preliminary conditions" have been achieved. First, at the political level, the State must define its conception of planning, as well as the role it has assigned for itself in the proposed scheme. The people must be prepared to accept the necessary guidance and restrictions for the success of the programme, as well as the responsibilities arising from their participation.

On the other hand, a complete system must be set up for the inventory, col-

— Continued on page 13

