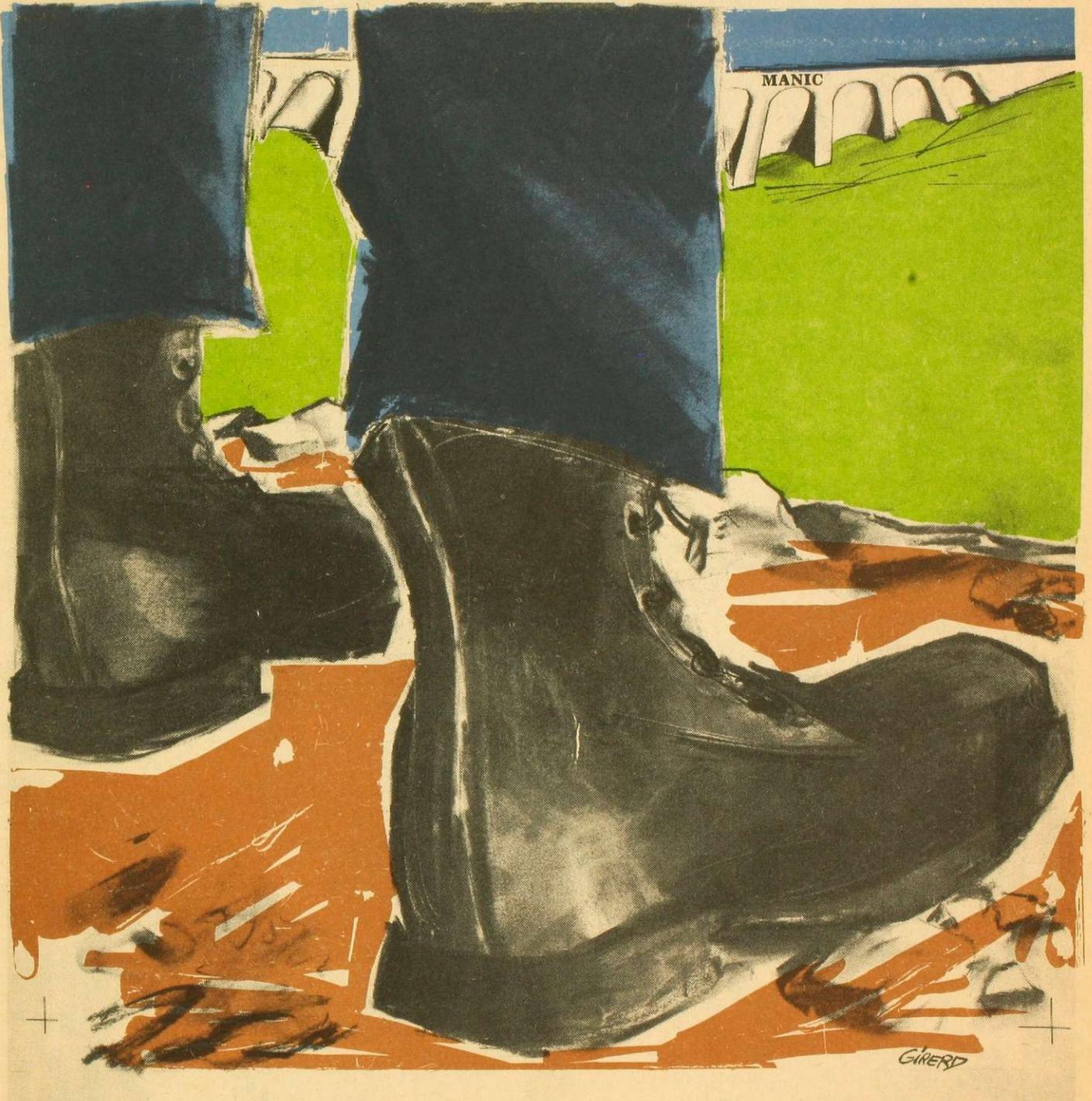


Textile - Synd. (Douv. Textile) - Grève

le travail



L'homme, c'est ça qui est important !



Priorité de l'homme

L'homme n'est pas fait pour servir un système, pour une institution.

Le système, l'institution sont faits pour servir l'homme.

Lorsque le système, l'institution ne conviennent plus à l'homme, ils doivent s'adapter, changer.

Il y a ceci de mystérieux à propos de tout système, ou de toute institution, appuyée par les lois d'une société.

Ce sont des choses qui deviennent assez facilement plus importantes que l'homme, aux yeux de ceux qui les dirigent.

Aussi, au nom d'un système, d'une institution, les pires abus pourront être commis à l'encontre des droits les plus fondamentaux de l'homme, le plus légalement du monde, comme chez Dominion Ayers.

C'est ce que vous allez voir dans les pages qui suivent.

Mais vous allez également voir l'homme, le syndicaliste, organiser sa défense contre le système, l'institution, qui ont perdu la boussole, qui ont oublié que l'homme doit toujours demeurer la préoccupation première de toute organisation humaine.

L'Hydro-Québec, Dominion Textile, Dominion Ayers, institutions hospitalières, autant d'institutions qui doivent maintenant prendre conscience de la priorité de l'homme dans l'organisation humaine.

Richard DAIGNAULT

le travail

Organe officiel de la Confédération des Syndicats Nationaux, (CSN). "Le Travail" paraît tous les mois. Directeur: RICHARD DAIGNAULT. Bureaux: 1001, St-Denis, Montréal. Tél.: 842-3181. Composé par Typofilm Inc., Montréal et imprimé par les Editions du Richelieu, St-Jean de Québec. Le Ministère des Postes à Ottawa, a autorisé l'affranchissement en numéraire et l'envoi comme objet de deuxième classe de la présente publication.



Important

"Labour" — the English-language edition of "Le Travail" — is available. Members of unions affiliated to the CNTU and who prefer the English-language edition may obtain it on request, free of charge, by writing to:

"Labour", 1001 St-Denis,
Montreal, Que.

Au parlement du Canada

Vous venez, d'urgence, de voter une loi pour forcer 118,000 travailleurs des chemins de fer à retourner à l'ouvrage, sous peine de sanctions allant jusqu'à l'emprisonnement.

A quand la session d'urgence pour voter une loi qui forcera les profiteurs à expliquer chaque hausse des prix, sous peine de sanctions sévères allant jusqu'à l'emprisonnement?

le travail



L'homme, c'est ce qui est important !
vol. 46, no 9, septembre, septembre 1966

Les GRANDES LUTTES

Afin de prendre la place qui leur revient, dans la société, les travailleurs luttent sans relâche. Ceux qui sont contre vous, vous parlent de l'importance de la productivité. Mais dans le système actuel, la productivité profite au petit nombre.

Voici ce que Marcel Pepin, le président général de la CSN, déclare en réponse à ceux qui veulent empêcher les travailleurs de réclamer leur juste part :

"Il y a deux types de productivité. Le premier qui est pensé en vue des intérêts d'un petit nombre et qui a comme conséquence que chaque travailleur devient un robot. Il y a l'autre type de productivité, celui qui cherche à faire des citoyens responsables, des hommes responsables, c'est-à-dire qui auront des outils leur permettant de décider eux-mêmes de leur destinée, et c'est à ce type que nous nous accrochons".



Marcel Pepin

Trois grandes étapes

Manic-Outardes

Deuxième victoire en six mois par les bâtisseurs des barrages qui font l'orgueil du Québec. (Voir page 4)

Le textile

Après cinq mois de grève 5,000 femmes et hommes arrachent le morceau à la Dominion Textile. (Voir page 10)

Les hôpitaux

Les 32,500 de la CSN gagnent un contrat qui bénéficiera à 65,000 employés. (Voir page 6)

Des étapes à franchir

Ayers

Au nom de l'institution qui s'appelle l'entreprise libre on a rendu l'homme esclave dans la petite ville de Lachute. (Voir page 14)

L'électricité

Des milliers de travailleurs de l'Hydro-Québec doivent choisir entre une union contrôlée de l'extérieur ou la formule du syndicat autonome, affilié à la CSN. (Voir page 17)

L'HOMME
c'est ça qui est
IMPORTANT

LES BARRAGES SONT FAITS POUR L'HOMME PAS LE CONTRAIRE !

L'homme vient de prendre sa place dans le décor de l'Hydro-Québec

Il n'a pas encore toute la place qui lui revient. Mais au moins on sait maintenant que les barrages de Manic-Outardes ne s'élèvent pas tout seul, que 4,500 hommes buchent là-dedans depuis plus de sept ans. On sait que l'homme est là, et l'Hydro le sait aussi.

Toute la province le sait parce que 4,500 hommes ont dit: Non. Non aux congédiements, non à la terreur des policiers. Ils ont dit NON à l'institution qui s'appelle l'Hydro-Québec. Ils ont dit NON à ceux qui, au nom de la grandeur de l'Hydro, au nom du grand rôle de l'Hydro dans l'économie du Québec, au nom des besoins grandissants de l'électricité, imposaient un régime injuste, un régime inhumain aux milliers d'hommes qui bâtissent les "glorieux" barrages de Manic-Outardes!

L'institution qu'est l'Hydro, trop longtemps, a pris une telle importance dans l'esprit des administrateurs qu'ils chantaient la gloire des barrages de Manic-Outardes, les tremolos dans la voix, mais ne parlaient jamais de ceux qui les construisent.

On pense bien maintenant, après les deux grèves spectaculaires du

Syndicat national de la construction de Hauterive que personne ne pourra penser à ces barrages sans penser aux hommes qui les ont fait.

Pourront-ils même faire une autre inauguration solennelle sans inviter les représentants des travailleurs?

Pourtant le but qu'ils recherchaient n'était pas la reconnaissance de leur rôle, si important soit-il. Comme les ingénieurs de l'Hydro n'ont pas fait la grève pour qu'on reconnaisse leur participation sur le plan du génie, comme les membres du syndicat inter-professionnels n'ont pas manifesté dans ce but.

Non, les travailleurs de la construction à Manic-Outardes ont fait une première grève, au printemps, pour protester contre les congédiements injustes et le tribunal leur a donné publiquement raison. Mais que serait-il arrivé s'ils s'étaient écrasés devant les menaces de l'Hydro?

Enfin ils ont déclenché la grève le 2 août pour en finir avec la semaine de 60 heures, pour avoir de l'eau potable sur les chantiers, pour avoir des matelas passables

dans leurs camps, pour un régime qui tient plus compte de la dignité humaine.

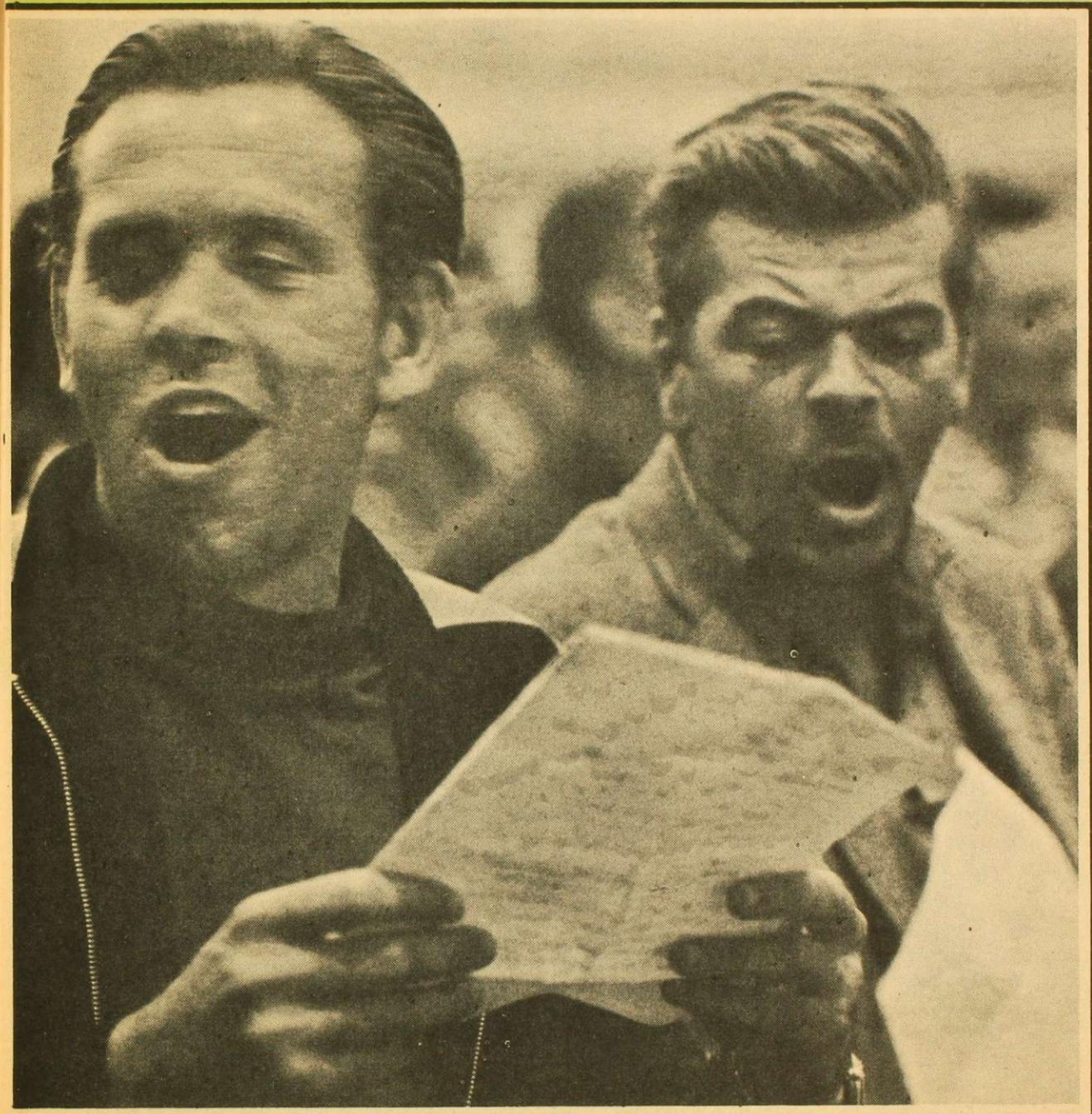
L'Hydro, toujours orgueilleuse dans le mauvais sens du terme, a lancé toutes ses foudres à la fois. Policiers, injonction, mise à pied massive des confrères de l'inter-professionnel.

Solidaires, bien préparés, magnifiquement disciplinés, les travailleurs de la construction ont éclaté de rire à la face du lion déchaîné. Et la province entière n'a pu faire autrement que de rire avec eux tellement ridicule l'Hydro s'était rendue.

Les négociations ont été conduites rondement par Sylvio Séguin, conseiller technique, et le comité de négociation sous la présidence de Lucien Poulin.

Au moment critique, le secrétaire général de la CSN, Robert Sauvé est allé à Québec arracher les dernières clauses.

Résultat: un excellent contrat de travail et 80% des demandes obtenues. Sur le plan salaire et heures, les travailleurs de Manic-Outardes ont une convention qui se compare bien avec Montréal!



Les gars de Manic chantent pendant leur deuxième grève en quatre mois. L'homme, on ne vient pas à bout de l'écraser.

Les hôpitaux n'ont pas voulu marcher

Le gouvernement les a forcés



M. Jacques-André Dumais, un des principaux porte-parole des hôpitaux. Pendant les dernières nuits de négociation.



Tutelle

Après trois jours de grève Marcel Pepin, le président général de la Confédération des syndicats nationaux, a demandé au gouvernement Johnson la mise en tutelle des hôpitaux.

C'était la seule issue logique. C'était la seule manière de mettre fin rapidement à la résistance des hôpitaux, prêts pour "une longue grève" d'après leurs propres porte-paroles.

Johnson aurait peut-être agi rapidement s'il n'avait craint les institutions hospitalières, et le monde des affaires. Ces gens croyaient-ils que cette fois la CSN avait été trop loin, que le temps était venu d'affaiblir la force grandissante du mouvement ouvrier? C'est fort possible.

Les notables de la société fulminaient: injonctions! session spéciale du parlement! et mesures législatives!

L'HOMME c'est ça qui est IMPORTANT

Me Yves Pratte, que le gouvernement a nommé administrateur hôpitaux pour négocier et signer les conventions à leur place.

Ils parlaient d'affrontement. On aurait dit qu'inconsciemment il le voulait.

Le premier ministre a flairé le danger de la situation. Il a pris quelques injonctions. Il a annoncé qu'il convoquait une session d'urgence.

Face à l'escalade, le président de la CSN employait toutes ses énergies à ramener le débat sur le terrain de la négociation.

Mais il fallait, à tout prix, d'autre part, que le gouvernement réalise que les travailleurs en grève ne céderait pas à la menace.

La CSN convoqua à Montréal le Bureau Confédéral afin de mettre tous les corps affiliés au courant de la situation. Le président général brossa un tableau de la situation d'urgence. Les grévistes reçurent un appui entier et enthousiaste.



des

Quelques heures plus tard le premier ministre lui-même a rejoint le président général au téléphone.

Il parut étonné du fait que les séances du Bureau Confédéral étaient ouvertes à la radio, la télévision et la presse.

"Je ne suis pas premier ministre. Je ne suis pas obligé de me cacher", lui répliqua le président général.

Si la question des salaires se régla durant les quelques heures qui suivent, les hôpitaux tenaient à défendre leurs privilèges sur le problème des promotions, même après plus de deux semaines de grève!

M. Yves Pratte, le médiateur du gouvernement fit part de la situation au président de Fédération Nationale des services, Paul-Emile Dalpé. Le confrère Dalpé ne mâcha pas ses mots. S'il y avait compromis sur les salaires, il n'y

en aurait plus sur les promotions ni sur le nombre d'agents de griefs exigés par les syndiqués.

Me Pratte avait déjà fait accepté un compromis au comité de négociation. Il demanda alors au premier ministre son appui à la position syndicale.

Le premier ministre, face à l'intransigeance des hôpitaux, demanda alors à Me Pratte de sommer les hôpitaux de se rendre à la position syndicale.

Me Pratte somma les deux parties de comparaître devant lui.

Ni l'un, ni l'autre partie ne savait ce qui adviendrait. Tous étaient au rendez-vous.

Me Pratte entra sèchement dans la salle, claquant les talons dans le silence qui présida si lourdement dans ces

circonstances, et lu le texte de l'ultimatum du gouvernement qui s'adressait aux hôpitaux.

Les institutions devaient régler ou subir la tutelle. Elles refusaient.

Me Pratte communiqua par radio avec le premier ministre, à bord de son avion en vol vers Toronto, pour l'informer de la situation.

Revenu d'urgence, M. Johnson présida une réunion de son cabinet qui nomma Me Pratte administrateur des hôpitaux.

Ainsi s'affectua le règlement qui fut approuvé par la suite par les 32,500 grévistes.

C'est ainsi, également, que débuta ce qu'il convient d'appeler une nouvelle ère dans les relations entre les hôpitaux et leurs employés.



Paul-Emile Dalpé, président de la Fédération nationale des services.

Le faux sentimentalisme des hôpitaux ne trompe plus personne

Les 32,500 travailleurs d'hôpitaux affiliés à la CSN ont démontré que la santé publique ne peut plus être une affaire de sentimentalisme, encore moins de faux sentimentalisme.

L'hospitalisation, au Québec, a longtemps été réservée à peu près exclusivement à ceux qui en avaient les moyens. Sous le régime de l'assistance publique, ni les politiciens, ni les administrations hospitalières, n'ont apparemment eu honte de marcher dans le petit patronage, sur le dos des malades sans moyens.

Pendant que cela se passait, sans aucun sentimentalisme, et à l'insu du grand public, Maurice Duplessis criait

son opposition à l'assurance hospitalisation, parce que c'était une patente d'Ottawa et que cela mettait en danger nos "traditions religieuses".

Il faut dire que cela mettait en danger surtout un régime de privilèges et de salaires de \$25 par mois (nourris et logés) pour des centaines de travailleurs.

La première grande crise publique de sentimentalisme des institutions hospitalières a éclaté après que le Québec se fut donné, en 1961, l'assurance hospitalisation.

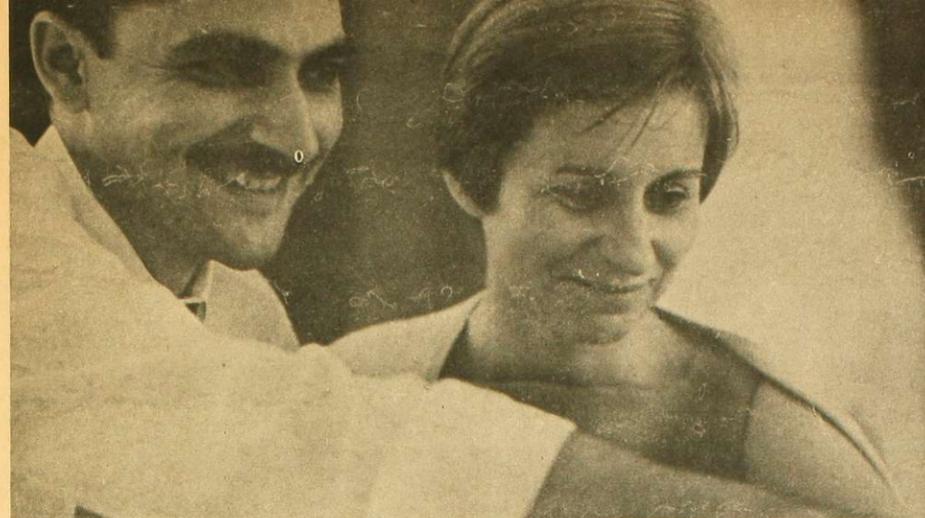
Les institutions parlaient de malades qui ne pouvaient recevoir tous les soins dont ils auraient besoin, faute de con-

tributions suffisantes de la part de l'état.

Evidemment, l'hôpital est devenu, pour la première fois, accessible à tous, sans égards à leurs moyens. Le nombre de lits occupés montait en flèche.

Parce que l'état avait assumé les frais de l'hospitalisation, il a fallu mettre la hache dans les vieux arrangements financiers entre le gouvernement et les institutions. Quelques enquêtes avaient fait tomber beaucoup d'illusions.

C'est à partir de cette grande transformation du milieu hospitalier que les travailleurs des hôpitaux ont pu réclamer d'être traités comme des citoyens à plein titre, avec droit à un salaire



Gilles Corbeil, directeur régional de la Mauricie et principal négociateur dans la grève, et Lucie Dagenais, conseiller technique, qui s'est plus particulièrement occupée de la négociation pour les infirmières.



Bruno Meloche, conseiller technique auprès de la Fédération nationale des services.

L'administrateur Yves Pratte. Une tâche sans précédent! Photos de Jean-Louis Frund



convenable, et des conditions de travail raisonnables.

Ils n'y sont pas encore arrivés. Ces travailleurs avaient énormément de chemin à faire. Après la courte grève de 1964, des milliers d'employés touchaient pour la première fois un salaire de plus de \$50 par semaine.

Cette année les employés ont déclenché une grève quasi totale. Nouvelle crise de sentimentalisme.

Mais dans les classes populaires, on a compris que dans une société organisée où tous les citoyens ont droit à l'hospitalisation, ceux qui assurent ce

service public ont droit à la même considération que les travailleurs qui assurent d'autres services publics.

L'hôpital n'est plus une faveur ou un privilège. C'est un droit réel. Ce que le malade exige ce n'est pas du sentiment mais des traitements compétents dans un hôpital propre, efficace et bien organisé.

Cela n'exclut pas le sentiment de fraternité humaine dans l'hôpital. Et ce sentiment, le patient le reçoit. Mais, comme tous ceux qui ont passé par l'hôpital le savent, ces sentiments viennent des employés en contact avec le malade. Essayez de tirer un sentiment de la part d'une administration d'institution!

Contre l'écrasante machine du textile

Contre quoi les ouvriers de Dominion Textile se sont-ils battus? Qu'on prenne leurs problèmes par le bout qu'on voudra; qu'on examine telle ou telle de leurs revendications: on verra qu'il s'agissait toujours de la même chose, ces gens luttèrent contre l'impitoyable pression qu'avait exercée sur eux une entreprise décidée à tirer d'eux le plus de profits possible.

S'ils demandaient du salaire, c'était pour desserrer l'étouffement des coûts, qui avait tenu leurs salaires à des niveaux inacceptables. S'ils demandaient des moyens accrus pour surveiller et faire corriger l'application du plan boni, c'était pour éliminer autant que possible les moyens employés par la Compagnie pour profiter des failles du plan dans le but d'accroître encore ses profits. S'ils désiraient faire rayer les notes de leurs dossiers disciplinaires après un certain temps, c'était pour réduire la contrainte additionnelle exercée par les contre-maîtres pressés de tirer de toute la main-d'œuvre un rendement exceptionnel. S'ils demandaient des techniciens en évaluation de tâches payés par la Compagnie, c'était pour mieux suivre et donc serrer davantage de près l'application du plan boni. S'ils voulaient une clause pour empêcher la Compagnie de mettre les gens à pied en faisant faire son travail à l'extérieur, c'était pour résister, là-dessus encore, à la loi suprême de cette compagnie, qui est de comprimer les coûts par tous les moyens, y compris en faisant faire à meilleur compte du travail à l'extérieur, quitte à congédier de la main-d'œuvre. S'ils cherchaient à réaliser un front com-

mun, c'était pour s'assurer une force accrue pour l'avenir.

Dans une bonne mesure, les syndiqués de Dominion Textile ont réussi à faire ce qu'ils s'étaient proposé. L'augmentation de salaire est substantielle (soit 40% plus élevée que ce que la Compagnie offrait avant la grève); ils obtiennent une clause de tâches fortement modifiée et plusieurs techniciens pour voir à son application correcte; ils ont réalisé leur front commun, au moins pour l'avenir; ils obtiennent des indemnités pour les victimes des contrats extérieurs; leur nouvelle clause d'ancienneté empêchera des mises à pied d'employés plus âgés; ils ont maintenant une meilleure clause sur les mesures disciplinaires; enfin, sur nombre d'autres points de moindre importance, ils réalisent des gains appréciables: travail supplémentaire libre dans certains cas, droit aux troisième et quatrième semaines de vacances et non seulement à leur rémunération, etc...

C'est une victoire. L'avenir dira s'il est inévitable que la Dominion Textile provoque des grèves comme elle l'a fait depuis trente ans. Les travailleurs ne cesseront pas de vouloir mettre un terme à l'exploitation, faire cesser le pompage éhonté des profits, mettre fin au pressage du citron. Si la Compagnie peut comprendre qu'il y a des hommes, des femmes, des familles — en somme, qu'il y a du monde — au bas de ses colonnes de chiffres, alors il se peut qu'il n'y ait plus de grève, ni de rage, ni de révolte, chez ceux qui, de leurs mains, ont bâti cet empire industriel.

Pierre Vadeboncoeur



L'HOMME
c'est ça qui est
IMPORTANT



A gauche Jean Champagne, ingénieur de la CSN, cause avec Paul Morin, du syndicat de Drummondville. Il faut des ingénieurs qui pensent à l'homme avant la machine.

Des moyens de défense contre les machines

Une usine de textile c'est, en vérité, une gigantesque machine.

Quand elle fonctionne, elle fait penser à un vaste mécanisme d'horloge.

A l'intérieur de ce mécanisme, des centaines d'hommes et de femmes multiplient les mêmes gestes, des milliers de fois, d'heure en heure.

Les techniciens de la compagnie calculent tout à la fraction de seconde.

Les salaires d'ailleurs sont payés en fonction d'un plan boni basé sur un effort de 125%, c'est-à-dire l'équivalent de 10 heures de travail normal (selon des critères internationaux) en 8 heures.

Dans de telles usines il peut arriver facilement que l'homme soit submergé par la machine. Du côté de la compagnie, une chose l'intéresse et c'est le rendement.

Jean Champagne, ingénieur à la CSN, s'est appliqué à trouver pour les travailleurs du textile des moyens de protection individuelle contre l'envahissement de la machine.

Or sur ce plan, le nouveau contrat que viennent de signer les travailleurs du textile affiliés à la CSN offre des gains substantiels.

A chacune de ses usines, la compagnie devra maintenant payer, à plein temps, un technicien qui sera choisi par le syndicat et dont l'unique besogne sera d'étudier les problèmes que lui posent les travailleurs.

Chaque fois que le travailleur jugera qu'on a commis une injustice à son égard, par quelques changements, il pourra aller jusqu'à l'arbitrage et réclamer un rajustement.

Le confrère Champagne a également rédigé une nouvelle clause de l'évaluation des tâches qui donne une protection accrue à l'employé.

Les syndiqués s'opposaient également au travail de nuit des femmes, même dans l'éventualité d'une nouvelle législation provinciale qui le permettrait.

Or il n'y aura pas de travail de nuit des femmes durant l'application de la convention collective, sauf à la veille de l'expiration du nouveau contrat.

A toute fin pratique cela veut dire que ce point est gagné mais qu'il faudra le reprendre lors des prochaines négociations.



Gérard Taylor (à gauche), directeur de la grève à Magog. C'est comme ça que ça va marcher!



**Les notables ne voient pas
les familles mal nourries,
les hommes épuisés,
les doigts coupés.
Pour eux, ça fait partie de l'ordre.**

On appelle cela l'ORDRE!

Dans les pages suivantes, vous allez voir ce qui se passe dans l'usine Ayers, à Lachute.

Ces choses arrivent. Et tant que personne ne se plaint, on appelle ça l'ordre. Si on se plaint, même dans les cadres de la légalité, les autorités en place crient au désordre.

Mais dans le Cas d'Ayers, l'abus est si grand que la population appuie instinctivement ceux qui se plaignent.

Des gens commencent à se demander comment la société peut tolérer de telles choses.

Les lois, dans la société dans laquelle nous vivons, sont ainsi faites qu'une entreprise peut s'établir au sein d'une petite ville, abuser du besoin des hommes de gagner leur vie en leur payant des salaires inférieurs au minimum vital et, s'ils insistent pour obtenir une meilleure part de leur productivité, les maintenir ainsi en menaçant de plier baggages.

Quand une nouvelle entreprise s'installe pour bénéficier du travail d'une population, elle ne prend aucune responsabilité humaine envers ceux qui passent une partie de leur vie à produire pour elle.

Si la même entreprise décide de fermer ses portes, parce que sa situation n'est plus aussi profitable, ou parce qu'elle peut faire de meilleurs profits en déménageant, elle part sans plus de cérémonie, sans obligations envers ceux qui ont le plus contribué à la faire vivre, et à faire vivre ses propriétaires.

Rien dans les lois ne protège les travailleurs non plus contre les entreprises mal administrées. Les propriétaires peuvent presque toujours s'en tirer par diverses manoeuvres, mais les travailleurs presque jamais. C'est encore eux qui encaissent les conséquences.

Les travailleurs font même les frais du progrès! Si une entreprise décide de moderniser son équipement ou de concentrer sa production dans une seule usine, rien ne prévoit ce qui adviendra des familles éprouvées.

Une répartition plus égale des fardeaux de la vie économique s'impose. Cette répartition doit être faite par les gouvernements. Qu'attendent-ils pour agir?

L'HOMME
c'est ça qui est
IMPORTANT

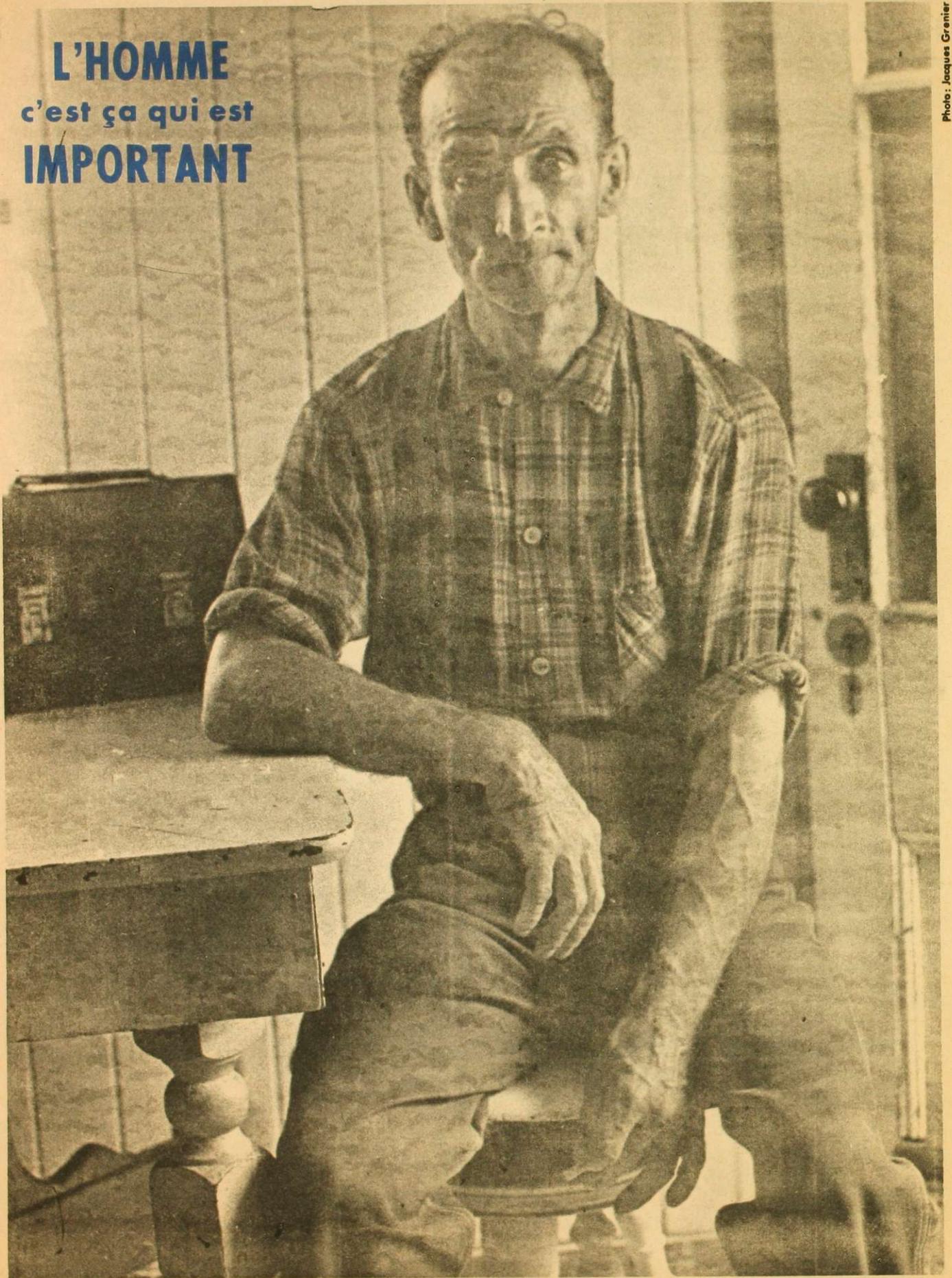


Photo: Jacques Grenier

L'entreprise est libre, l'homme esclave

En 1961, alors qu'ils étaient membres d'une union internationale, ils avaient fait une grève. Mais ils ont été obligés de "rentre à quatre pattes" parce que l'union avait fait une entente avec le patron et qu'elle les menaçait de les laisser tomber s'ils ne retournaient pas au travail. Ils sont retournés, mais avec une diminution de salaire plutôt qu'une augmentation.

En passant à la CSN, en avril dernier, ils ont découvert qu'il y avait là des gens qui s'occuperaient d'eux et qui feraient la bataille avec eux. Et ils ont compris que c'est en 1966 qu'on chasserait l'esclavage de la ville de Lachute et de cette usine, la Dominion Ayers.

Le 3 août, les 250 employés entraient en grève à minuit. Depuis, grâce à eux, c'est toute une ville qui relève la tête et qui se secoue du joug de l'oppressé.

Tous les journaux du Québec ont parlé de cette affaire: beaucoup de gens qui vivaient jusqu'alors dans leur petit confort douillet se sont soudainement rendu compte qu'en 1966 (et non en 1866, comme le soulignait un journal) il y avait encore des patrons qui traitaient leurs employés comme de la vulgaire marchandise, sans égard à leur statut d'hommes et de femmes.

Les conditions de travail et les bas salaires, on en a entendu parler partout, à la radio, à la

télévision, dans les journaux. Tous ont fait état de la situation financière des employés (\$1.06 l'heure en moyenne, de salaire), de leur état de santé déplorable (maladies pulmonaires, maladies de peau, etc.), de leurs infirmités dues au travail (le "cimetière des doigts" qui fait que 3 employés sur 10 ont un ou plusieurs doigts en moins) et de leurs conditions de vie (taudis, mansasardes, insécurité, pauvreté chronique, etc.).

Mais ce qu'il faut connaître, c'est le "back-ground", les raisons pour lesquelles toute une ville, à commencer par le maire-député et tous les curés de la place, s'est soudainement réveillée d'un long sommeil. 



La maison blanche.

Pour lui, le palais Pour eux, les taudis



Il est bien certain que M. Gilbert Ayers, le grand patron, a encore et aura toujours des appuis dans cette ville. Il ne faut pas se faire d'illusions. Mais ce qui est clair et évident, c'est que toute une population vient de se rendre compte qu'elle avait oublié avec les années qu'elle existait et indépendamment de celui qui possède tout.

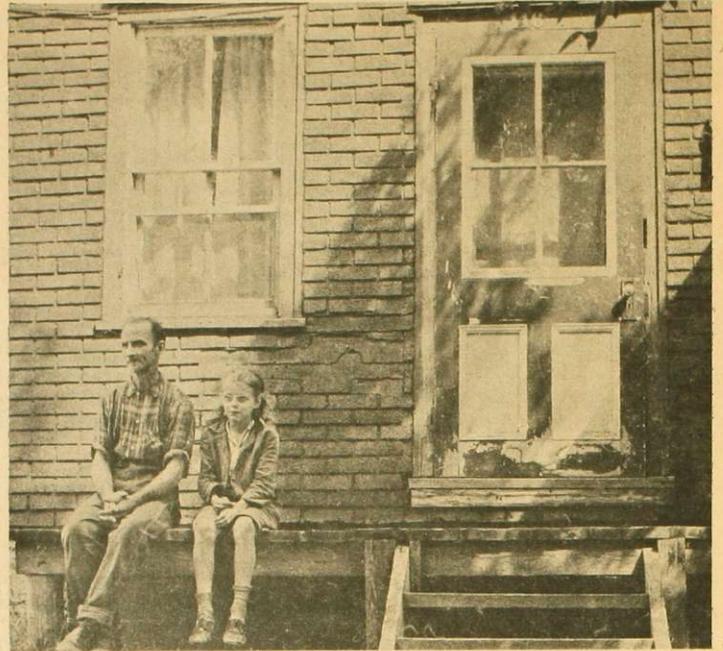


Elle ne demande qu'à manger trois fois par jour comme tout le monde.

Alors qu'avant cette greve, elle n'osait pas élever la voix parce qu'Ayers possédait tout à Lachute, la population a été le plus sérieux soutien des grévistes. Par l'intermédiaire de ses curés et de son maire, elle a fait savoir au Québec que cette fois c'en était assez et qu'elle allait faire quelque chose.

Pour donner une idée de l'esprit qui prévalait à Lachute avant le conflit syndical, on peut retenir cette expression de l'abbé Hubert Beaudry, vicaire de Ste-Anastasia: "C'est la première fois que ces gars-là se rendent compte qu'ils sont des hommes comme les autres. On ne les avait jamais traités comme ça avant."

Gilbert Ayers, le grand patron, et son père avant lui, possède tout à Lachute: il a un terrain d'aviation, un motel, deux golfs dont l'un fonctionne jour et nuit, la piscine publique, un "ski-tow", deux industries (celle qu'on connaît et une usine de textile); il a même fait construire une église dont l'intérieur est en marbre. Bref, personne à Lachute, ou à peu près, ne peut travailler ou s'amuser ou même prier sans continuellement se retrouver sur une propriété d'Ayers.



La misère noire.

Le maire de Lachute, M. Zoel Saindon, a même déclaré qu'il avait toutes les misères du monde à introduire d'autres industries dans sa ville, parce qu'Ayers a le monopole des terrains libres où l'on pourrait construire. On dit même que si Ayers apprend qu'une industrie veut s'installer dans "sa" ville, il s'empresse d'acheter le terrain qu'elle convoite.

Et ensuite, en négociations, il vient plaider, par la voix de ses intermédiaires "incapacité de payer" quand on lui parle d'augmentations décentes de salaires!

Mais cette fois, les gens en ont assez de se faire prendre pour des imbéciles et tous se sont mis de la partie pour que les grévistes dorénavant vivent mieux. ●



Dans leur attitude, la patience. Ils iront jusqu'au bout.

En vue du vote du 30 septembre à l'Hydro

Déjà des centaines de travailleurs ont préféré la démocratie qui règne à la CSN

Les 7,500 employés de bureau et de métiers de l'Hydro-Québec auront très bientôt la possibilité de choisir un syndicat fait à leur mesure et qui représentera, face à un des employeurs les plus durs de cette province, une force incroyable.

Le 30 septembre prochain, ils auront à choisir, lors d'un vote décrété par la Commission des Relations de Travail, entre le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ-CTC) et la CSN. Jusqu'à présent, il y avait 24 syndicats à l'Hydro-Québec pour représenter ces employés. A la suite du vote du 30 septembre, il n'y aura plus que deux syndicats: un pour les employés de bureau et un pour les employés de métiers, qui appartiendront à l'une ou à l'autre centrale.

La CSN a toujours été à l'avant-garde par ses syndicats à l'Hydro-Québec; elle a négocié pour eux des conventions qui leur offrent des avantages incomparables, et de tous à ceux qu'a négociés le SCFP.

Les autres avantages qu'offre la CSN à ces employés sont ceux que tous les affiliés de la centrale connaissent déjà: l'autonomie des syndicats affiliés, la démocratie qui fait que la base du mouvement (les syndicats locaux) est le pouvoir de décision, et le grand nombre de services techniques qu'elle met à leur disposition à tous les points de vue.

C'est pour tout cela que déjà des centaines de travailleurs ont assuré

la CSN de leur entier appui et sont décidés à voir la CSN entrer à l'Hydro-Québec par la grande porte, le 30 septembre prochain.

Ils ont répondu à l'appel du président Marcel Pépin qui leur disait, lors d'une conférence qu'il donnait à Québec le 27 août dernier:

"LE SYNDICAT DANS LEQUEL VOUS SEREZ, C'EST VOUS AUTRES QUI LE FEREZ.

Si vous ne voulez pas qu'il fonctionne, si vous voulez faire un syndicalisme facile, si vous voulez faire du syndicalisme non-engagé, ne votez pas pour nous autres, ne votez pas pour un syndicat affilié à la C.S.N. Ce que je vous demande, c'est un engagement total.

"On ne fait pas du syndicalisme en payant un droit d'entrée, une cotisation syndicale ou en faisant une croix sur un bulletin de vote.

C'est beaucoup plus dur que cela. Je ne veux pas vous inquiéter mais je veux qu'au moins, vous compreniez que votre syndicat repose sur vous, que le syndicat ne repose pas sur la structure syndicale ni sur la centrale.

"On sera là pour travailler ensemble, mais d'abord et avant tout, c'est vous qui aurez à y mettre des efforts, c'est vous qui aurez à travailler, à vous consulter ensemble, de voir comment votre sort



Guy Beaudoin, directeur adjoint de la Fédération Canadienne des Employés des Services Publics (CSN), au cours d'une session d'étude à Québec qui a précédé le début de la campagne qui doit mener au vote.

peut-être amélioré. Cela sera aussi à vous, au niveau de la centrale, au niveau de la C.S.N. de préconiser des mesures, d'adopter des résolutions pour faire bouger la société. C'EST CA QUI EST L'ENSEMBLE DU SYNDICALISME."



Marc Boucher et Denis Harvey, du local 300 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (FTQ), étaient venus s'informer de ce que la CSN a à leur offrir.



Denis Bernatchez et René Giroux, de Hull, membres de l'International Brotherhood of Electrical Workers, ont été satisfaits par tout ce qu'ils ont pu apprendre au cours de cette fin de semaine.

Les agents de la paix

Le Syndicat des Agents de la Paix de la Fonction Publique vient de signer sa première convention collective avec le gouvernement du Québec, trois mois après le début des négociations.

Grâce à cette nouvelle convention, les agents de la paix ont obtenu de nombreux avantages:

- à compter du 24 mars 1966, tous reçoivent des augmentations: de \$300 pour 1066 employés, de \$350 pour 874 employés et de \$400 pour 530 employés; la clause des vacances s'applique dès cette année: 1,000 employés obtiennent ainsi 3 semaines de vacances;

- à compter du 1er avril 1966, les employés des prisons recevaient un boni supplémentaire de \$200 par année (1064 employés);

- à compter du 1er mai 1966, les gardes des prisons n'ayant pas reçu d'augmentations statutaires depuis un an ou plus, recevaient un nouveau statutaire annuel de \$200 (300 employés);

- à compter du 28 juillet 1966, tout le texte de la convention prenait effet: réduction des heures de travail de 42 à 40 pour les gardes de Montréal et Québec, de 48 à 45 pour les agents des pêcheries et de 45 à 40 pour les inspecteurs des autoroutes;

- au 23 mars 1967, il y aura une augmentation minimum de 3 pour cent pour ceux qui ont des augmentations statutaires et de 5 pour cent pour les autres, et il y aura une nouvelle réduction des heures de travail, de 48 à 40 pour les gardes de districts et les gardiens de barrières.

Il y aura également à cette date un ajustement des échelles de salaires, ce qui accordera aux gardes des prisons de Québec et districts et aux matrones de Montréal une augmentation de \$100 (800 employés), aux matrones de Québec et districts, une augmentation de \$200 (75 employés) et aux instructeurs des classes 1, 2 et 3 de Québec, une augmentation de \$200 (20 employés).

- Le temps supplémentaire accumulé dans les prisons sera remis à temps pour temps dans les six mois de la signature de la convention, sinon le gouvernement s'engage à le payer.

Comme le souligne le confrère Noël Lacas, représentant syndical CSN auprès de ce syndicat, "maintenant que la convention collective de travail est signée, il reste à en appliquer les termes, et aussi à donner une structure syndicale et une nouvelle constitution au syndicat. Cette nouvelle convention marque un bon début puisque maintenant, par exemple, aucun shérif ou géolier de prison ne pourra suspendre ou congédier un employé avant d'en avoir reçu l'autorisation de l'administrateur des prisons. Par la suite, l'employé pourra se servir de son syndicat pour défendre ses griefs, s'il y a lieu." La convention est d'une durée de deux ans, du 28 juillet 1966 au 28 juillet 1968.

Ingénieurs: première étape

Les ingénieurs de l'Hydro-Québec, qui ont été en grève pendant 13 semaines, sont retournés au travail le 13 juillet dernier. Ils venaient de signer leur première convention collective de travail qui se terminera le 31 décembre 1967. Cette convention leur offre des améliorations au chapitre des salaires: ils ont obtenu une augmentation forfaitaire de \$500 cette année et au 22 décembre 1966, une augmentation de six et demi pour cent plus une augmentation statutaire variant de \$450 à \$550 selon les classes.

Ils ont aussi obtenu une amélioration du régime des vacances, du temps supplémentaire et de la procédure de

griefs, et ils ont enfin réglé la question de la juridiction syndicale qui a été la source de deux conflits.

A la suite du règlement, Jean-Guy Rodrigue, président du syndicat, a déclaré: "C'est une première convention et c'est une première étape. Nous faisons nos premières armes dans ce domaine et on ne nous a rien épargné pour rendre cette lutte la plus dure possible. On a voulu nous rendre l'obtention de nos droits la plus difficile possible, mais les ingénieurs ont prouvé qu'ils étaient capables de supporter une telle lutte puisqu'ils ont réussi à soutenir deux grèves en un an seulement."

Grève à Canadian Gypsum

Les 80 employés de la Canadian Gypsum Co. Ltd., sont entrés en grève le 12 août à minuit. Le syndicat qui les représente, le Syndicat National des Employés de la Canadian Gypsum, a reçu son accréditation le 25 mars dernier.

Après quatre séances de négociations directes et huit séances de conciliation, les employés se sont vus obligés de débrayer face à l'attitude absolument anti-syndicale de cette compagnie, filiale d'une grande compagnie américaine (la United States Gypsum Co.), notoirement anti-syndicale.

Au moment où les employés ont débrayé, il restait encore toute la convention collective, en pratique, à négocier. La plus grande difficulté à laquelle les négociateurs font face est le refus de la part de la compagnie de reconnaître le syndicat comme un interlocuteur valable; ne reconnaissant pas le syndicat dans les faits, elle refuse évidemment de discuter un tant soit peu ses demandes.

Le syndicat demande la réduction des heures de travail de 48 à 40 heures (actuellement, les employés travaillent même le dimanche), avec pleine compensation; il demande une augmentation de salaire de \$0.36 l'heure, répartie sur deux ans; il demande des périodes de repos, des congés-maladie et de meilleures conditions d'hygiène.

Les salaires payés à cette compagnie s'échelonnent de \$1.76 à \$2.15 l'heure. Chez le concurrent de Canadian Gypsum, soit la compagnie Domtar, ces mêmes employés recevraient des salaires de \$2.10 à \$2.55 l'heure pour 40 heures seulement, alors que chez Canadian Gypsum les employés travaillent 48 heures par semaine. La compagnie leur offre une augmentation de \$0.05 immédiatement et de \$0.05 dans six mois. De plus, cette compagnie paye encore ses employés à temps simple lorsqu'ils travaillent pendant des congés statutaires.

Les journalistes

“Le Devoir”

Le Syndicat des Journalistes de Montréal (section “Le Devoir”) a signé une convention collective de deux ans et demi avec l'employeur des journalistes du “Devoir”, l'Imprimerie Populaire Ltée.

Cette nouvelle convention prévoit plusieurs améliorations aux conditions de travail des employés et peut certainement être considérée comme un modèle du genre pour le milieu journalistique, notamment au chapitre de la juridiction syndicale, de la liberté d'action et d'opinion des journalistes, et des conditions matérielles de travail. On y note aussi un “comité paritaire de la rédaction”, organisme de consultation et de collaboration composé de trois représentants de la direction et de trois représentants syndicaux, chargé d'étudier certaines questions concernant la rédaction.

“Le Droit”

Les membres du Syndicat des Journalistes d'Ottawa ont lancé un fonds de secours le 12 août dernier pour venir en aide à un de leur confrère, Jean-Jacques Fleury, congédié injustement par la direction du journal “Le Droit”.

M. Fleury, qui est étudiant à l'université d'Ottawa, avait été engagé pour l'été par “Le Droit”; il travaillait la nuit. Un matin, à 9.30 heures, soit à peine cinq heures après sa nuit normale de travail, la direction lui demandait de se représenter au travail. M. Fleury a refusé, fort de l'appui d'une récente sentence arbitrale qui accorde aux journalistes le droit de refuser de faire du travail supplémentaire. Un autre journaliste, syndiqué celui-là, avait fait le même refus et avait été suspendu. Devant les protestations du syndicat, la direction a repris à son service le journaliste syndiqué.

Mais dans un geste que le président du syndicat a qualifié de “pure vengeance” et de “mesures d'intimidation”, la direction a congédié par téléphone M. Fleury, qui n'est pas encore protégé par la convention.

Le fonds de secours servira à combler les quelques semaines de salaire que le journaliste Fleury a perdues pour avoir sympathisé trop tôt avec le syndicat.

La meilleure convention de toute l'industrie de la radio

Les 85 employés du poste montréalais de radio CKVL, membres du Syndicat Général de la Radio (CSN), viennent de signer leur première convention collective de travail avec le président de Radio Futura Ltée, M. Jack Tietolman. Ce nouveau syndicat a été accrédité le 25 avril dernier.

Par cette première convention, les employés ont obtenu la semaine de cinq

jours (36 heures de travail), ce qui est certainement un précédent dans l'industrie privée de la radio. Pour les deux tiers des employés, cela représente une diminution de 6 à 5 jours de travail avec pleine compensation; les techniciens avaient déjà la semaine de 5 jours.

Les annonceurs sont maintenant payés pour le nombre exact d'heures pendant lesquelles ils sont en ondes, même s'ils y sont seulement par le truchement d'un enregistrement fait d'avance. Auparavant, ils n'étaient pas payés pour le temps où ces enregistrements étaient diffusés. De plus, les annonceurs sont maintenant rémunérés pour le travail de préparation spécial qu'ils doivent faire pour une émission. Tous les employés, enfin, ont obtenu une augmentation de salaire de \$10.00 cette année et de \$5.00 l'an prochain.

“Cette convention est certainement la meilleure de toute l'industrie de la radio et à certains points de vue, elle dépasse déjà celle de Radio-Canada”, a commenté le président du syndicat, M. Claude Duparc, lors de la signature.



De gauche à droite: Marcel Provost, directeur des programmes, Ronald Carabine, contrôleur, Jack Tietolman, président de CKVL, Claude Duparc, président du syndicat, Roland Nadreau, secrétaire, Jacques Turcot, trésorier.

Les nouveaux confrères

Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Général à Pointe-Claire a été accrédité le 4 juillet dernier. Ce syndicat représente les 200 employés non-professionnels de l'Hôpital Général Lakeshore.

Outardes 3: ouvriers réintégrés

Le juge Evender Veilleux, de Sherbrooke, nommé commissaire-enquêteur pour juger du cas des quatre travailleurs du chantier d'Outardes 3 que l'Hydro-Québec avait congédiés à la suite du conflit des mois de mars et avril derniers, a rendu sa sentence au début du mois d'août.

Gilles Beauchemin, P. E. Jean, M. Lévesque et E. Savard sont suspendus de leur travail pour une période de 6 mois à compter de leur mise à pied par l'Hydro. Ils devront être réintégrés comme chauffeurs de camion aux mêmes termes et conditions qu'ils avaient lors de leur mise à pied. Cette réintégration doit se faire le 11 septembre, aux conditions mentionnées, mais pas nécessairement sur le chantier d'Outardes 3, si de l'avis de l'Hydro, il est préférable que ces 4 chauffeurs de camion soient employés ailleurs. Ils conserveront leur ancienneté acquise lors de leur mise à pied.

On se souvient que leur renvoi par l'Hydro avait causé une grève de cinq semaines sur les chantiers de Manic-Outardes, grève qui avait mis à jour les conditions humaines pénibles dans lesquelles les ouvriers étaient forcés de travailler.

Hauterive: sentence arbitrale

Une sentence arbitrale sur la convention collective des policiers-pompiers de la ville de Hauterive, qui vient d'être rendue, préconise une diminution des heures de travail de 56 à 42 heures par semaine avec pleine compensation dès le 7 août dernier, et la semaine de 40 heures pour le 4 août 1967.

En plus de cette réduction des heures de travail, le tribunal décrète une augmentation de salaire de \$10.00 par semaine, rétroactive au 1er novembre 1965 sur toute l'échelle de salaire et une augmentation de \$5.00 par semaine sur toute l'échelle au 1er novembre 1966.

La sentence comporte en outre: 3 fêtes chômées et payées de plus; 3 semaines de vacances après 4 ans et 4 semaines après 8 ans; une meilleure clause de promotion; une clause d'absence syndicale améliorée; une amélioration de la clause d'accident-maladie; l'obligation pour la ville de payer 50 pour cent du coût de l'assurance-maladie, accident; l'augmentation du tarif pendant les heures supplémentaires.

Les avantages monétaires accordés aux policiers, par cette sentence, représentent à peu près une augmentation de 50 pour cent par rapport à ce qui existait auparavant.

Gaspésie: congrès annuel

Les 25 et 26 juin derniers avait lieu à Percé, le congrès du Conseil Central des Syndicats Nationaux de la Gaspésie dont le thème était: Education, vie syndicale.

Pour ce qui est de l'éducation, la présidente a souligné que le Conseil Central doit faire tout ce qui est possible pour qu'un Comité d'éducation syndicale soit formé et fonctionne pour l'année à venir. Ce comité d'éducation, par les cours qu'il offrirait aux officiers, délégués de département, responsables des syndicats et à tous les membres de la région, ferait prendre conscience du rôle que chacun a à jouer en tant que syndiqué: mieux connaître le syndicalisme, les structures du mouvement et la part active que les travailleurs doivent prendre à leur propre affaire.

Certaines difficultés peuvent se pré-

senter cependant: la grandeur géographique de la région et le coût des déplacements, la jeunesse même de divers syndicats et la non-participation des membres aux activités du syndicat.

Les délégués du congrès adoptèrent la formation du comité d'éducation du Conseil Central. Les structures furent établies: un comité d'éducation dans chaque syndicat, un comité d'éducation dans chaque région (3) et le comité du Conseil Central avec un responsable. Au rapport du trésorier, il fut adopté pour l'année à venir, qu'un montant de presque 25% du budget serait accordé à l'éducation.

Lors des élections les délégués au congrès choisis au Conseil d'administration ont été: Suzanne Allain, présidente, Jean-Yves Cabot, secrétaire et Armand Réhel, trésorier.

Chicoutimi

Le Syndicat National des Employés de Gros de Chicoutimi vient lui aussi de signer une convention collective avec la Firme Côte Boivin Alimentation de Chicoutimi, le 4 juillet dernier.

C'est après seulement cinq séances de négociation que les deux parties se sont entendues sur les termes d'un premier contrat de travail. Parmi les principaux avantages obtenus, il faut souligner: l'atelier syndical imparfait, l'ancienneté générale sur la base de l'établissement, une procédure de griefs adéquate, une diminution des heures de travail de 42 à 40 heures par semaine, un minimum de 3 heures pour le rappel au travail, le salaire hebdomadaire garanti, 13 fêtes chômées et payées.

Au chapitre des salaires, ces employés ont obtenu une augmentation générale de \$6.00 par semaine à la signature du contrat, de \$5.00 par semaine le 4 juillet 1967 et de \$5.00 par semaine le 4 juillet 1968. Ils ont obtenu une semaine de vacances après un an, deux semaines après trois ans, trois semaines après huit ans et quatre semaines après 15 ans.

La convention a une durée de trois ans et selon les négociateurs syndicaux, Jean-Marie Ouellet, conseiller technique de la CSN, Charles Dufour et Pierre Savard, employés de Côte Boivin, "les négociations se sont déroulées dans une atmosphère de collaboration et selon les désirs des deux parties d'en venir à une entente satisfaisante".

Première convention chez Vilas

Après des négociations de 3 mois, les 325 employés de Vilas Industries à Cowansville ont enfin signé leur première convention collective. Ils ont obtenu plusieurs avantages: deux périodes de repos de quinze minutes par jour; 8 fêtes chômées et payées; une clause d'ancienneté (ce qui n'existait pas avant); 2 semaines de vacances après 3 ans; une prime de nuit de \$0.12 l'heure; une augmentation de salaire variant de \$0.24 à \$0.53 l'heure répartie sur 2 ans, une rétroactivité jusqu'au premier janvier 1966 et un important réajustement des classifications. Ce contrat se terminera le 30 mars 1969.

La "loyauté": un paravent à l'exploitation

Une convention collective a été signée, il y a quelque temps, entre les employés et la compagnie Vilas Industries, à Cowansville. Le 17 juin dernier, M. John W. Sharp, président de la compagnie, faisait allusion, dans un message adressé aux "Old Timers" de cette compagnie, aux récentes négociations, en disant que "les derniers six mois d'une année ont été remplis d'incertitudes, d'inquiétudes et de désagréments qui se sont accumulés vers une décision. Une décision rendue par une très faible majorité du total de nos employés".

Il a félicité ensuite quelques "Old Timers" d'avoir fait preuve de "loyauté" et d'encouragement envers l'entreprise.

Claude Girard, représentant syndical, a vu son sang ne faire qu'un tour et il a répondu à M. Sharp personnellement en lui mettant bien clairement "les points sur les i"...

"Lorsque vous parlez de périodes d'incertitudes, d'inquiétudes et de désagréments, écrit-il au président,

vous faites sans doute allusion à la période où vos employés ont décidé de faire usage d'un droit que leur confère le Code du Travail du Québec. Vous êtes-vous déjà arrêté à penser que l'attitude prise par votre compagnie à ce moment-là n'a pas contribué à créer un climat de confiance et de collaboration?

"Les travailleurs n'ont qu'un seul moyen de défense (face à vos capitaux) et c'est l'action collective. Vos employés ont démontré qu'ils voulaient employer ce moyen, et même si vous mentionnez que cette décision n'a été prise que par une très faible majorité de vos employés, ceci indique très clairement que vos employés aspirent à des conditions de travail et de salaire qui leur permettent de vivre en hommes libres et d'être traités comme des personnes humaines. Ils vous ont démontré très clairement qu'ils voulaient mettre fin au paternalisme et qu'ils désiraient dialoguer avec l'employeur et non pas subir des décisions unilatérales.

"Lorsque vous dites que vos "Old

Timers", à quelques exceptions près, ont fait preuve de loyauté, vous pouvez vous féliciter de vos talents de persuasion. Car les compagnies excellent dans l'art de faire croire aux travailleurs que c'est un service que la compagnie leur rend en les faisant travailler et en leur payant un salaire. Cependant, vous devez vous rendre à l'évidence et constater que cette situation a cessé d'exister et je suis même certain que ces mêmes employés loyaux feront un jour la découverte de cet état de chose. Vous verrez alors que ces derniers diront que le mot "loyauté" a toujours été un paravent à l'exploitation dont ils ont été victimes pendant plusieurs années. (...)

"Il est inutile de penser que vous réussirez à convaincre vos employés qu'ils ont été déloyaux en joignant les rangs d'un syndicat. Au contraire, ceux-ci vous diront qu'ils ont posé un geste qui leur a permis de se sentir une personne humaine qui est traitée comme telle".

Un problème grave chez les mineurs

Monsieur le rédacteur,

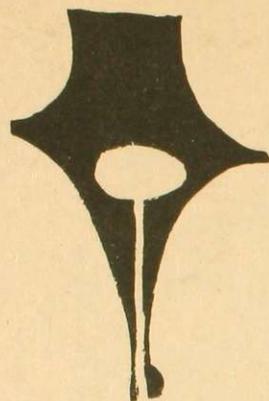
Voici copie d'une lettre que j'ai fait parvenir au ministère du Travail du Québec sur une situation qui me semble particulièrement scandaleuse. Je vous demanderais de bien vouloir la reproduire dans votre journal. Merci.

Comité Paritaire
Ministère du Travail
Hôtel du Gouvernement,
Québec, P.Q.

Messieurs,

J'aimerais attirer votre attention sur un problème qui se perpétue, sciemment ou à l'insu de tous, au cours des deux dernières décennies, concernant les mineurs sur foreuses à diamant et leurs conditions de travail.

Ces hommes qui travaillent pour divers entrepreneurs sur des foreuses et dont le travail est d'une importance primordiale pour la survivance de l'économie du nord, doivent travailler douze heures par jour, trente et un jours par mois, pendant des périodes prolongées allant jusqu'à six mois. Il n'y a pas de paye pour temps supplémentaire après huit heures de travail ou pour le travail en fin de semaine, pour jours de fête ou autres. Les taux vont de \$2.10 pour les opérateurs à \$1.60 pour les aides et habituellement, lorsqu'une certaine profondeur est atteinte, on ajoute un boni de .03 par pied foré. Pour comble, dans des endroits isolés comme le nôtre ici dans l'Ungava, des boni de "séjour" ne sont accordés que si les hommes y restent



opinion au travail

pour toute la durée du contrat. Sinon, ils perdent ce boni et aussi l'indemnité pour le logement et la nourriture qui normalement devraient leur être payés.

On a également recours à d'autres méthodes de contrainte qu'il vaut mieux ne pas mentionner ici, cependant: la plupart des contrats entre travailleurs et entrepreneurs sont signés en dehors de cette province.

J'aimerais vous poser un nombre de questions relatives à cette situation quant aux lois du travail.

- 1.- Quelle est la loi concernant la paie pour temps supplémentaire et congés?
- 2.- Quelle est la loi au sujet des contrats entre les compagnies et les travailleurs?
- 3.- Quelle est la loi concernant la coercition?

4.- A cause des grandes distances entre les mines, il est impossible de se syndiquer, est-ce que le Gouvernement prend des mesures pour réparer cette situation?

Je vous remercie de la bienveillante attention que vous apporterez à ce problème dans l'intérêt de la compagnie ainsi que celui des travailleurs.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Mark D. Connell,
Géologue,
Falconbridge Nickel Mines Ltd.

La grève a souligné une situation cocasse

Monsieur le rédacteur,

La grève des services hospitaliers vient de mettre en lumière — et elle aura eu, entre autres résultats, celui de réveiller le grand, le "gros" public — une situation cocasse où des millions fournis par l'Etat — donc, par tout le monde — et administrés (personne n'a jamais pu savoir comment) par de petits groupes occultes. L'Etat du Québec contribue, ainsi, quelque \$900,000,000. (presqu'un milliard) à divers organismes semi-publics où il n'a mot à dire sauf dans le cas de quelque \$250,000,000. Encore une fois, l'Etat, c'est tout le monde.

Il ne fait pas de doute que la C.S.N. sort de la récente grève des services hospitaliers plus forte que jamais; elle a réussi ce que personne jusqu'ici n'a jamais pu accomplir: mettre au pas des intérêts privés — occultes — qui se sont depuis des décades "bourrés" des deniers publics tout en refusant de rendre compte de la manière

dont ils étaient utilisés, ces deniers (on en a quand même une idée...). Le résultat sera un "membership" accru aux syndicats. Et ce n'est pas mal. La solution globale est simple: nationaliser purement et simplement universités, hôpitaux, services sociaux, commissions scolaires (encore que dans le cas de ces dernières, il existe un semblant de démocratie), etc. Nationaliser partout, enfin, où règne la pagaille. On comprend que \$900,000,000. puisse constituer un joli gâteau dans lequel puisse vouloir mordre nombre d'organismes dont certains experts en la matière...

Jean-Jacques LE FRANCOIS
273 a, rue Wolfe,
Lévis, Québec.

Monsieur le rédacteur,

Je suis réellement heureuse d'avoir été choisie parmi les participantes du concours Le Travail. Ces quelques mots pour vous prouver ma reconnaissance de ce joli présent que l'ai en ma possession, avec un grand merci et je saurai sûrement l'apprécier.

Mlle Fabienne Comtois.
Mc Masterville,
101, blvd. Constable.

La formation syndicale à la CSN

est un petit volume écrit par Fernand Jolicoeur qui porte sur les structures de la CSN, ses méthodes, ses instruments et ses programmes, que vous pouvez vous procurer au Service d'Education de la CSN, 1001 rue St-Denis, Montréal, pour \$0.60.

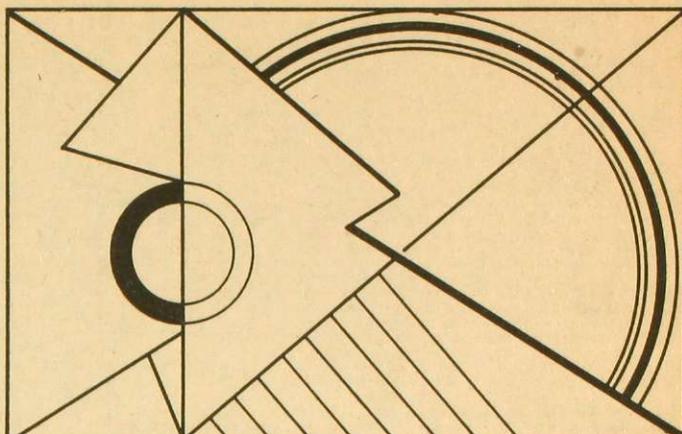
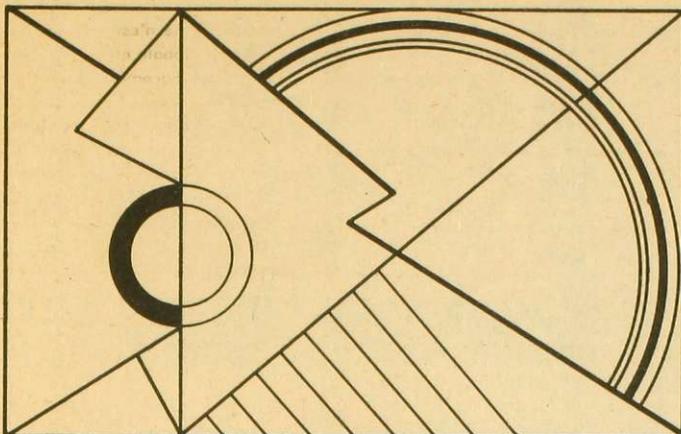
UN NOUVEAU TÉLÉROMAN
RUE DES PIGNONS
MARDI 9 HEURES

CANAL



et réseau
français de
RADIO-CANADA

Le Jeu des 7 erreurs



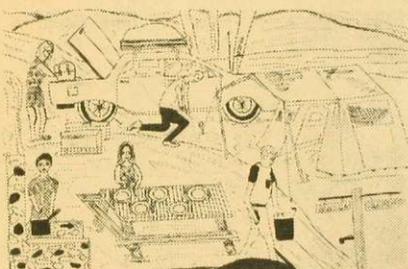
Voici le dessin original

Celui-ci n'est qu'une mauvaise copie

Les gagnants du mois d'août

JEU NO 1:

Notre gagnante du jeu des 7 erreurs est Monique Mele, 10 ans, 33, rue Beauharnois, Montréal. Elle recevra par la poste de beaux livres d'enfants.



Dessin de Monique Prince, 16 ans.

JEU NO 2:

Notre gagnante du concours de dessin est Monique Prince, 16 ans, 10,400, rue Esplanade, Montréal 2. Elle recevra par la poste du matériel d'artiste.

LE CONCOURS DE SEPTEMBRE

JEU NO 1:

Vous devez trouver dans les dessins ci-dessus les 7 erreurs qui font que le dessin de droite n'est pas complètement identique à celui de gauche. Le gagnant sera choisi au hasard et recevra des livres d'enfants pour une valeur de \$10.00.

JEU NO 2:

Bientôt ce sera la rentrée en classe. Illustrez par un dessin ce qui se passe ce jour-là. Celui ou celle qui nous enverra le plus beau dessin recevra par retour du courrier du matériel d'artiste pour une valeur de \$10.00.

Les mousquetaires du Parlement



Adieu à la bonne vieille politique



Le milieu politique traditionnel est en voie de régression rapide.

C'est que les avenues du pouvoir traditionnel sont envahies de plus en plus par les technocrates.

Le politicien traditionnel a toujours été un homme capable de promettre.

Il pouvait promettre à un groupe d'amis qu'une école se bâtirait sur un terrain donné et qu'elle serait construite par un contracteur donné.

Aujourd'hui ce genre de promesse devient de plus en plus impossible à remplir, parce que le simple bon sens administratif indique que l'école devrait être construite à l'endroit le plus pratique et par le contracteur qui offre des garanties d'une bonne exécution.

Or ce sont les technocrates qui, de plus en plus, feront les choix qui jadis étaient laissés aux fantaisies ou aux intérêts des amis des politiciens.

Il en sera de plus en plus de même pour la construction de ponts, de routes, d'hôpitaux et de grands édifices.

A quoi sert un politicien qui ne peut plus rien promettre?

Le pouvoir, dans ce domaine, ce sera demain la possession des connaissances qui permettront de faire un bon choix en fonction de l'intérêt public, en général.

Or sur ce terrain, le politicien traditionnel est à la merci des technocrates.

On peut même concevoir que le jour viendra où le député ne pourra même

plus faire acheter un clou chez un de ses amis quincailliers! L'achat de marchandises pour le gouvernement fera tout simplement partie d'une machine administrative aussi impersonnelle qu'un cerveau électronique IBM.

Le politicien traditionnel pourra encore moins se maintenir en promettant des emplois à ses amis, au gouvernement.

Si en revanche, le politicien traditionnel pouvait jongler sur les grands problèmes de l'heure, s'il était équipé pour s'attaquer aux nouvelles avenues du pouvoir, c'est-à-dire les voies de la planification économique, il pourrait se réchapper peut-être.

Mais les grands problèmes de l'heure lui échappent totalement.

Les grands technocrates de l'Etat sont maintenant apparus au grand jour et la population sait que ce sont eux qui d'un signe de la main disent aux politiciens traditionnels quoi faire.

On voit bien alors pourquoi le politicien traditionnel est au fond de son sac de tours de magie. Il achève son temps.

L'absence grandissante du monde proprement politique au niveau des décisions administratives ne pourra durer bien longtemps. Il y aura des choix politiques à faire.

Il s'agira, politiquement, de déterminer si la technocratie bâtira une nouvelle société au bénéfice d'une minorité, ou au bénéfice de toute la population. Si la technocratie sera au service de l'homme ou l'homme au service de la technocratie.

C'est dans cette voie nouvelle que s'engagera demain le véritable combat politique.

Richard DAIGNAULT