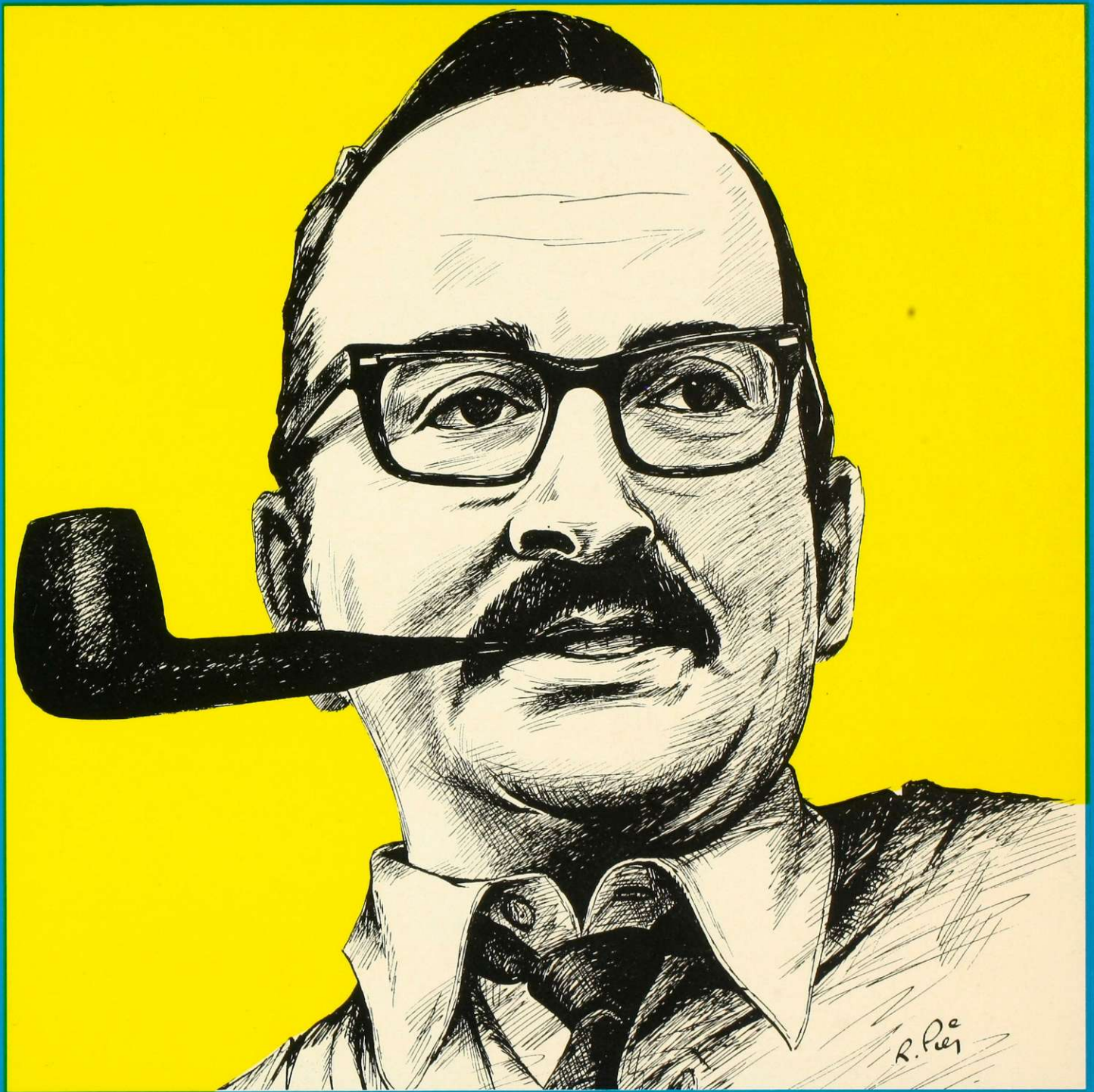


# le travail

UN NOUVEAU DOMINION AYERS — PAGES 14-15-16-17



*Le nouveau secrétaire général, Raymond Parent*

vol. 43, décembre 1967



20¢

## Les Elections



Guy Beaudoin, directeur des services de la Fédération des employés des services Publics, remet son bulletin dans l'urne lors de l'élection des confrères Parent et Breuleux qui a eu lieu le 2 décembre dernier lors d'une séance que le Bureau Confédéral a tenu à Québec. A gauche, le confrère Robert Panneton, trésorier du Syndicat de la CTM.

## 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.

 14

## 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:

"Le Travail", 1001 St-Denis,  
Montreal, Que.

# Raymond Parent

## un homme courageux

*Raymond Parent c'est un homme qu'on aime. On ne sait pas pourquoi, mais c'est comme ça. On l'a aimé à la Fédération de la Métallurgie où il a travaillé pendant une dizaine d'années comme organisateur et conseiller technique, avant d'être élu président et directeur de service en 1962. On l'a aimé au Syndicat des fonctionnaires provinciaux, dont il fut directeur professionnel de janvier 1965 jusqu'à son élection au poste de secrétaire général de la CSN, le 2 décembre dernier.*

*S'il a l'air un peu distant au premier abord, l'impression s'efface vite dès qu'on a l'occasion de lui parler, car c'est un homme à qui on peut parler, et surtout, qui sait écouter. Avec lui, les ouvriers se sentent à l'aise autant que les employés de bureau, parce qu'il sait comprendre les problèmes des uns et des autres, grâce à une étonnante faculté d'analyse.*

*Lorsqu'il parle, la situation la plus embrouillée devient subitement très claire. Et tout le monde se dit: "Pourquoi n'avons-nous pas pensé à cela avant?". Car voilà bien un trait caractéristique de Raymond Parent, d'être toujours en avant des autres sur le plan de la réflexion et de l'analyse. Et ceux qui ont travaillé avec lui reconnaissent que c'est là sa plus grande force.*

*Il en a fallu de la réflexion et de l'analyse pour orienter le Syndicat des fonctionnaires provinciaux comme il l'a fait. C'était pour lui un domaine qui n'avait rien de commun avec ses activités antérieures dans la Métallurgie. Mais, en l'espace de quelques mois, il est parvenu à prendre une vue d'ensemble de la Fonction publique, comme personne au sein même du gouvernement n'en a jamais eue.*

*Il fallut également beaucoup de courage pour laisser une position relativement confortable à la tête de la puissante Fédération de la Métallurgie, pour recommencer à bâtir ce qui est devenu le plus puissant syndicat des fonctionnaires en Amérique et en Europe.*

*Le courage, voilà un autre trait caractéristique de Raymond Parent. Une deuxième fois dans sa vie, à l'âge de 38 ans, il a dû prendre une décision extrêmement importante pour le mouvement syndical autant que pour sa vie personnelle. Décider de laisser le Syndicat des fonctionnaires provinciaux à la veille de négociations, ce fut pour lui une crise de conscience dont seuls ses proches collaborateurs ont pu mesurer l'intensité. Et c'est vraiment en pensant à tout le mouvement syndical et en oubliant les conséquences de sa décision sur sa vie personnelle et familiale qu'il a finalement accepté le poste de secrétaire général de la CSN.*

*Raymond Parent est venu au Syndicat des fonctionnaires provinciaux pour relever l'arrogant défi d'un gouvernement qui ne voulait pas négocier avec ses employés. Il vient à la CSN pour l'éternel défi d'un ordre établi à changer. C'est avec des hommes comme lui qu'on bâtit une société pour l'homme.*



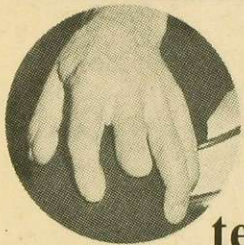
Le nouveau secrétaire général, Raymond Parent

vol. 43, décembre 1967

dix cents

**Le nouveau secrétaire général**  
*Fidèle à ses traditions, la CSN  
continuera à contester pour  
transformer la société*

• pages 4 à 9



**Chez Baribeau**  
-ce nouveau Dominion Ayers-  
le patron échoue dans sa  
tentative de "casser" le syndicat

• pages 14 - 15

## LE SOLEIL

**Les journalistes triomphent**

• pages 16-17

**Bill C . 186: l'orage éclate sur Ottawa**

• page 24

**Fusion de la Métallurgie et des Mines**

• pages 10 - 11

**Horizon 68: une terre des hommes HABITÉE**

• pages 12 - 13

**Convention du tonnerre à Bromptonville**

• page 19

**Texte de la démission de Robert Sauvé**

• pages 21 à 23

**Parent: la CSN restera fidèle**

## **Changer une société mal bâtie, anarchique, inhumaine**

*Allocution prononcée à l'occasion du 20e anniversaire du Syndicat des Travailleurs de l'Industrie du Fibre et du Cuir de Chambly Inc. — 13 décembre 1967.*

On doit bien s'attendre qu'à une première apparition publique depuis mon élection au poste de secrétaire général de la CSN, je saisisse l'occasion pour exprimer un certain nombre de points de vue sur le mouvement auquel j'appartiens et sur divers sujets qui ont fait récemment l'objet d'une grande publicité et de commentaires de toutes sortes

à l'extérieur comme à l'intérieur de la CSN.

On me pardonnera si, à cette occasion, je dois, entre autres choses, exposer à nouveau des choses archiconnues touchant la CSN et faire une fois de plus l'énoncé de certains principes sur lesquels toute son histoire et son action actuelle reposent.



C'est que les discussions récentes sur ces sujets dans le public ont eu pour effet de fausser assez considérablement la réalité, et je dois ajouter que, parmi les commentaires entendus ces derniers temps, la plupart provenaient de personnes dont le moins qu'on puisse dire, c'est qu'elles n'ont pas la réputation de porter la CSN dans leur cœur.

Il faudra examiner de près le phénomène suivant. Tout ce que la CSN peut compter d'adversaires, sans oublier les serviteurs de ces adversaires, s'efforcent actuellement et depuis quelque temps de renvoyer à la CSN une image d'elle-même qui la représente en état de crise, et qui semble viser à accréditer auprès du public en général et des membres et des militants de notre centrale en particulier l'idée que notre action, notre conception de la démocratie syndicale, les principes sur lesquels reposent nos structures, notre orientation générale, nos formes de contestation, notre action syndicale elle-même en matière de grèves et de négociation, devraient être remises en question et le seraient effectivement et en profondeur. Les articles de journaux et les commentaires de la presse parlée se multiplient en ce sens. Encore tout récemment, le commentateur d'un grand quotidien de Montréal titrait sans sourciller: "Le syndicalisme ne se porte pas très bien et la CSN encore moins". Personne



Lecture de l'acte d'émeute à Asbestos en 1949.

# Les défenseurs de l'ordre établi: Ryan, etc.

ne saurait taxer M. Rancourt, secrétaire de la F.T.Q., de vouloir tout spécialement le bien de la CSN. Il n'est pas étonnant d'entendre M. Rancourt et d'autres dirigeants de la F.T.Q. faire chorus avec les publicitaires du gouvernement de l'Union Nationale, M. Lucien Langlois de Montréal-Matin, ou avec les défenseurs de l'ordre établi comme M. Claude Ryan du Devoir, ou avec la Chambre de Commerce, et d'autres, pour tenter de représenter la CSN sous un jour peu favorable et faire sa part en vue d'accréditer l'opinion selon laquelle la CSN devrait remettre profondément en question sa philosophie et son action et la remet effectivement en cause.



A la Manicouagan pendant la grève de 1966.

Ayant été élu au poste de secrétaire général, il convient, dans les circonstances que vous connaissez, que je déclare publiquement mes conceptions, mes convictions, ma propre orientation au sein de la centrale. Il convient également que je m'exprime sur ce que je crois être la réalité des choses à la CSN et dans son histoire des dernières années, afin de corriger l'image faussée que

les pêcheurs en eau trouble s'efforcent avec un zèle extraordinaire de répandre partout.

Nonobstant ce qu'on a dit et ce qu'on a écrit pour tenter — assez présomptueusement d'ailleurs — de semer des doutes à l'intérieur comme à l'extérieur de la CSN au sujet de celle-ci, je veux d'abord rappeler certains faits qui portent par eux-mêmes un témoignage avec lequel tout observateur objectif doit compter pour porter des observations notamment sur l'état de santé de la CSN.

a) L'effectif total de la CSN est de près de deux fois et demie ce qu'il était en 1959.

b) La CSN est la seule centrale en Amérique du nord dont l'effectif se soit accru spectaculairement.

c) L'accroissement de l'effectif de la CSN s'est maintenu en 1967 et se maintient actuellement, en chiffres absolus, au niveau que la CSN connaît depuis trois ou quatre ans.

d) La CSN a réussi à syndicaliser autant et probablement plus que n'importe quelle autre centrale en Amérique, et certainement beaucoup plus que la F.T.Q., les collets blancs, les fonctionnaires et les salariés des services, qui, à cause de l'évolution technologique, prennent et prendront une importance numérique de plus en plus grande dans la société.

e) La CSN a soutenu, depuis la grève de l'amiante en 1949 et depuis sept ou huit ans en particulier, le plus grand nombre des négociations qui marquent une époque syndicale; l'amiante en 1949, les chantiers maritimes en 1952 et depuis, la métal-



Les grévistes de la Dominion Textile au Parlement en 1966.

lurgie, particulièrement en 1957 et depuis, l'industrie textile en 1956, 1960, 1966, les professeurs, en 1966, les employés de l'Etat, dès 1964 et également en 1966, la construction, en 1966, spécialement à Montréal et à la Manicouagan, les employés des transports, en 1965 et 1967, les employés d'hôpitaux, particulièrement en 1966. Des négociations particulièrement ardues et dans un domaine entièrement nouveau, celui des fonctionnaires provinciaux, ont été achevées sans grève, et avec un succès remarquable pour l'époque, malgré des obstacles considérables, en 1966. La première grève générale des hôpitaux s'est terminée avec des avantages marqués, cette année-là également, après avoir duré trois semaines, et sous la menace d'une loi possible.



# Tenter de dépasser la convention collective

Je m'en voudrais de ne pas mentionner aussi la lutte qu'un de nos syndicats, avec l'appui constant de la CSN mène depuis trois ans à Radio-Canada, pour la reconnaissance des unités naturelles de négociation. Cette lutte ardue, qui



Les syndiqués de la CSN doivent continuer à lutter à Radio-Canada.

a demandé beaucoup de courage et de ténacité, semble pouvoir aboutir à un résultat heureux, le Parlement lui-même étant saisi d'un projet de loi susceptible d'en favoriser le dénouement.

J'en passe, forcément. Le moins qu'on puisse dire, à la lumière de tout cela et d'un nombre énorme d'autres initiatives et réussites encore, c'est que le dossier de la CSN, son militantisme, l'ardeur qu'elle met depuis vingt ans et particulièrement depuis cinq ou six ans à essayer d'améliorer le sort du travailleur apparaît comme impressionnant. Il faut noter de plus que dans ces négociations, dans ces conflits, la CSN a tenté le maximum pour pousser la convention collective beaucoup plus loin que le patronat n'a jamais admis qu'elle n'aille. Il n'est pas exagéré de dire que les syndicats de la CSN, appuyés par la CSN, ont d'une manière soutenue,

forcé les cadres dans lesquels les employeurs veulent toujours emprisonner les travailleurs. La CSN a d'ailleurs cette réputation bien méritée de forcer les résistances patronales, pour le bénéfice légitime des travailleurs tant qu'elle le peut.

Je le regrette, mesdames et messieurs, mais il n'y a pas, à cause de tout cela, de gymnastique ou de contorsion intellectuelles capables, en regard de ces faits et de la connaissance que j'en ai, de me faire admettre que la CSN serait un organisme qui fondamentalement se serait trompé dans son orientation, dans les principes qui fondent ses structures, dans sa philosophie de la contestation, dans le caractère et la forme de ses pratiques démocratiques, et qui serait aujourd'hui plus ou moins malade. Le réalisme le plus élémentaire interdit d'ajouter foi aux propos morbides que nos adversaires, encore une fois, paraissent singulièrement intéressés à faire circuler, en coïncidence, d'ailleurs, je le regrette, avec ceux d'un secrétaire général qui, un mois à peine après avoir été réélu l'année dernière et après avoir signé lui-même un rapport au congrès, rapport qui n'était nullement en contradiction avec les orientations générales de la CSN, songeait déjà, paraît-il, (c'est-à-dire en novembre 1966) à démissionner.

f) Pendant que la CSN appuyait tous ces efforts et s'accroissait, elle se développait beaucoup, aussi, à d'autres égards. Elle fondait, ces dernières années, un service de génie industriel, un service de recherches, une bibliothèque, un service des lois sociales, un service de budget familial, cependant que ses syndicats, dans plusieurs cas, opéraient eux-

mêmes des réformes profondes bien inspirées, comme ce fut le cas dans l'industrie de la construction, où l'on amisa fin au cloisonnement syndical des métiers.

g) Parallèlement à tout cela, la CSN a développé, depuis un an ou deux, son service de communications, par l'établissement d'un réseau de télécommunications internes et externes, par la fondation d'un journal des permanents, par la multiplication de journaux locaux et par l'essor du journal *Le Travail*, dont le tirage est passé, en deux ans, de 144,000 à 225,000, sans compter des dizaines de milliers d'exemplaires imprimés en surplus dans certaines occasions particulières.

h) Faut-il mentionner aussi que la CSN s'est particulièrement préoccupée d'articuler ses conceptions de base et sa philosophie sociale, économique et politique, en élaborant une série de documents qui constituent un début d'exploration en profondeur des thèmes conduisant



Dans le port de Montréal en 1965.

# Un espoir: les comités d'action politique

à la rénovation sociale. Ces textes ont été discutés et approuvés par le congrès, ou par le bureau confédéral, ou par l'exécutif, selon l'importance de chacun. Le plus connu d'entre eux, mais non le seul, est le rapport du président à notre congrès d'octobre 1966, "Une société bâtie pour l'homme".

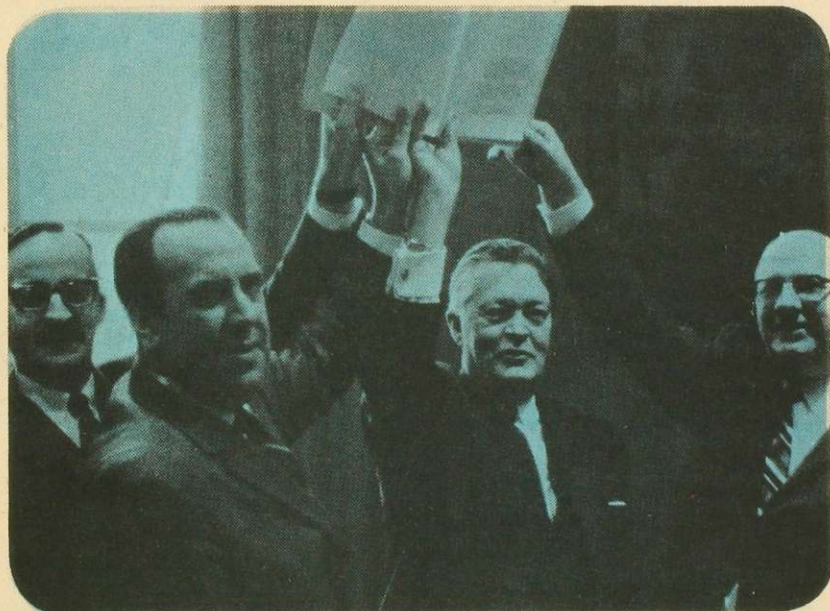
i) D'autre part, la CSN a mis sur pied des structures d'action et de participation nouvelles, qui, tout en n'étant encore qu'à leur début, fonctionnent déjà remarquablement dans quelques villes du Québec. Je veux parler des comités d'action politique.

Il faut bien revenir aux réalités, puisque les commentaires qu'on peut lire çà et là tendent à les cacher. Je trouve particulièrement odieux qu'on semble reprocher à la CSN, à l'occasion par exemple de la grève de la CTM, de ne pas s'occuper des petits salariés. Faut-il rappeler — et je cite, comme cela, un peu au hasard — le cas de Dominion Ayers, où les salariés étaient dans le pitoyable état économique que l'on sait lorsque la CSN a soutenu leur lutte, après avoir été laissés dans ce lamentable état pendant des années par le syndicat de la FTQ qui s'y trouvait avant nous, les Charpentiers-



Triomphe à la RAQ en 1964.

des textiles d'Amérique, affiliés à la FTQ, s'empressaient à tout coup de signer avant nos propres affiliés des conventions collectives à rabais ou acceptaient dans notre dos, malgré l'existence de cartels auxquels ils avaient souscrit, des conditions inférieures, compromettant ainsi les chances de progrès de ces salariés? le cas des employés de la Régie des alcools, en 1964? le cas tout récent des employés de l'alimentation à Québec? le cas actuel de l'entreprise Baribeau, à Lévis, nouveau Dominion Ayers? Il faudrait encore citer combien de cas? C'est le temps qui me manque pour prolonger ici encore cette partie de mon exposé. Nos adversaires voudraient sans doute que je me désolidarise de la grève de la CTM à Montréal. Le mot "désolidariser" serait bien choisi, en effet, parce que j'ai toujours été et je demeure profondément solidaire des salariés qui l'ont faite et qui, soit dit en passant, l'ont gagnée. Je sais que cette grève a fait couler beaucoup d'encre et que malheureusement le public a été touché par cette action. Mais je sais aussi que la responsabilité et les



Signature de la première convention collective des fonctionnaires — La Reine avait négocié avec ses sujets!

Je termine ici cette partie, trop sommaire pour le sujet traité, de mon exposé. Il y aurait encore énormément de choses à dire. Mais je la termine par une simple remarque: pour un mouvement qui, selon le mot de M. Robert Sauvé, "improvisé", tout cela n'est pas si mal...

menuisiers d'Amérique? Le cas de la Dominion Textile, où nous avons, à de multiples reprises, soutenu les luttes des travailleurs décidées par leurs assemblées générales — et dernièrement encore en 1966 — tandis que, chez le même employeur, dans d'autres usines, les Ouvriers unis

# Un syndicalisme militant et efficace

attitudes de l'administration municipale n'en ont pas fait couler beaucoup. Il y a eu un mutisme complet, comme si tout le monde était baillonné, sauf le *Montreal Star*, qui a été objectif dans cette affaire. L'administration municipale avait accordé \$3.04 l'heure à des préposés des



Dupuis Frères, 1964: la CSN a toujours été là pour protéger les petits salariés.

terrains de stationnement, et elle offrait \$3.02 à des chauffeurs d'autobus. Elle avait de plus entrepris de démolir une partie de la convention des chauffeurs. Pouvait-elle s'attendre à ce qu'il n'y ait pas de grève? Ou bien elle était incompétente en ne la prévoyant pas, ou elle voulait la provoquer. Dans les deux dernières semaines, elle a refusé de négocier, alors que tout le monde savait qu'une loi s'en venait. Elle a laissé marcher le public jusqu'à l'adoption de la loi, après quoi elle a consenti à régler le litige, sans arbitrage, pour beaucoup plus que ses offres antérieures. Cette incohérence, dans les offres et dans la suite des événements, qui est la vraie cause de cette grève et de sa prolongation indue, est imputable entièrement à l'administration municipale, mais cela, personne ne l'a dit, ni M. Ryan, du Devoir, ni M. Langlois, de Montréal-Matin, ni M. Champoux, de la Presse, ni les commentateurs radiophoniques, ni la

Chambre de commerce, et ni M. Laberge et M. Rancourt, M. Laberge ayant préféré, comme commentaire, parler de grèves "civilisées" et citer en exemple, de concert avec le premier ministre, la grève tournante de l'Hydro, oubliant que lui-même, M. Laberge, avait déclaré publiquement quelques mois auparavant, que cette grève de l'Hydro avait peut-être été une grève "modèle", mais qu'elle n'avait rien rapporté aux membres qui l'avait faite!

Je ne dis pas qu'il n'y ait rien à changer dans la CSN. Personne, dans la CSN n'a jamais cru non plus qu'il n'y ait rien à changer. Des modifications considérables ont déjà été apportées, d'ailleurs, au cours des années, en sus des développements que j'ai signalés tout à l'heure. Le nombre des permanents a plus que doublé. Le mouvement a été déconfessionnalisé. Des structures régionales nouvelles ont été mises en place. Après demain, justement, une réforme importante aura lieu: la fusion de la fédération de la Métallurgie et de celle des Mines.

Sans doute la croissance énorme et rapide de la CSN a créé des problèmes d'ajustement des services. L'âge moyen des permanents, à cause du fait qu'il a fallu embaucher des permanents au fur et à mesure de cette croissance rapide, est relativement bas. Mais cette auto-critique, la CSN l'a toujours faite et déjà depuis plusieurs mois elle a entrepris l'examen de ses structures et de ses services.

Il y a aussi des problèmes de divers ordres, comme on en trouve dans toutes les organisations importantes. Il faut y voir, et la CSN s'effor-

ce de les régler. La CSN, de plus, ayant toujours mis un accent particulièrement fort sur la protection des salariés relativement à toutes leurs conditions de travail et non seulement aux salaires, a pratiqué et pratique un syndicalisme très exigeant, qui demande énormément des permanents et qui exige beaucoup à d'autres égards. Il y a des insuffisances, bien sûr. Rien n'est facile dans un syndicalisme très militant. Aussi faut-il rechercher tous les moyens possibles de palier à ces difficultés, et personne, à la direction de la CSN, n'a jamais été inconscient de ce fait.

Pendant, et c'est ici surtout que je voudrais qu'il n'y ait pas la moindre équivoque, je ne puis accepter qu'à l'occasion de cette recherche, on oublie certains principes fondamentaux et distinctifs de la CSN, de même que la nécessité d'une struc-



La Grenade, 1965: secouer le joug d'un capitalisme du XIXe siècle.

ture décentralisée et faite d'une très grande autonomie à tous les paliers, structure qui a fait jusqu'ici, en bonne partie, la vigueur de la CSN et lui a assuré, de plus, il n'est pas mauvais de le souligner, son indépen-



# La CSN bannit le syndicalisme américain

dance radicale à l'égard des forces extérieures qui auraient voulu la contrôler ou de tout groupe ou de tout individu qui, à l'intérieur, pourrait rêver de s'en emparer. Des syndicats libres et autonomes, des conseils centraux libres et autonomes, des fédérations libres et autonomes, chacun de ces corps libres et autonomes maître de ses propres finances, un personnel permanent qui ne relève pas entièrement de la seule centrale mais qui relève, pour un certain nombre, des divers corps affiliés, telles sont à mon avis quelques-unes des conditions sine qua non qui doivent continuer de garantir un mouvement syndical démocratique, non bureaucratique, non écrasé par l'appareil directeur, en deux mots: libre et fécond.

On ne peut du même souffle se proclamer champion de la démocratie syndicale et préconiser pour notre mouvement un système qui risquerait de l'étouffer. Il va falloir que l'on

se fasse à l'idée que nous n'entendons pas adopter ni les structures, ni la philosophie, ni le conformisme du syndicalisme américain.

Nous n'avons jamais contesté pour contester. Nous avons toujours contesté pour essayer de changer quelque chose à une société mal bâtie, économiquement et socialement anarchique, axée sur le profit, destructrice des valeurs humaines et chrétiennes. Comme tout le monde, nous avons fait des erreurs, commis des fautes; nous avons des insuffisances; nous avons des problèmes. Nous essayons et essaierons d'apporter les correctifs qui s'imposent. Mais pour ce qui est de l'orientation essentielle de notre action, des principes essentiels de nos structures du respect des décisions des assemblées générales, de notre volonté d'élaborer une idéologie qui soit valable et réalisable, je serai personnellement de ceux qui veulent garder cette précieuse tradition.

Sans doute devons-nous comme toujours chercher les aménagements qui s'imposent, de période en période, dans l'organisation des services par exemple, mais il y a une fidélité à l'égard de la philosophie et de ce qu'il y a de profond dans la tradition de la CSN. Cette fidélité, il ne faut pas la trahir. Cette tradition, elle est concrétisée dans des structures, dans un accent, dans une volonté de contester, dans un profond amour du travailleur, dans le respect de sa volonté personnelle et collective, dans un sens démocratique très accusé et très exigeant. Elle existait à l'origine même de la CSN, alors appelée la C.T.C.C.

Mon devoir est simple, c'est ma conscience qui me l'impose: j'ai l'intention de servir cette CSN, et non une autre.

*Raymond Parent,  
secrétaire général.*

## Parent, secrétaire ; Breuleux, vice-président

La séance du Bureau confédéral qui a eu lieu à Québec les 1er et 2 décembre derniers a donné lieu à la démission du secrétaire général, Robert Sauvé.

Quelques heures plus tard, le 3e vice-président, Raymond Parent était élu pour le remplacer. Par ailleurs, le nouveau président du Syndicat des fonctionnaires provinciaux, le confrère Jean-Paul Breuleux, comblait le poste de 3e vice-président.

Voici quelques notes biographiques concernant les deux nouveaux élus.

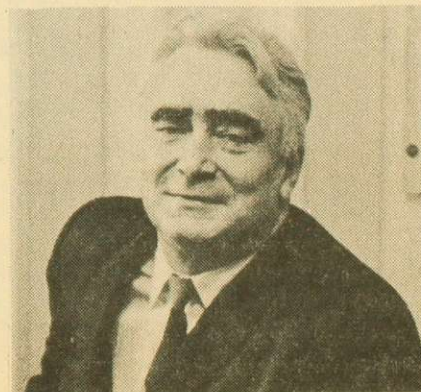
*Le nouveau secrétaire général, Raymond Parent, est âgé de 38 ans. Il a fait ses études primaires à Saint-Honoré de Beauce, et complété ses études secondaires (12e année commerciale) au collège Sacré-Coeur, de Beauceville.*

*Après trois ans de travail comme commis de bureau, en particulier dans un service social, il devenait, en 1951, organisateur de la Fédération nationale de la métallurgie. De 1951 à 1962, il remplit successivement les postes d'organisateur, de négociateur et de conseiller technique à cette fédération.*

*En 1962, il a cumulé le poste de permanent syndical et de président du Conseil central des syn-*

*dicats nationaux de la région de Québec. En 1963, il était élu président de la Fédération de la métallurgie et choisi comme directeur des services. Au début de l'année 1965, il devenait directeur professionnel du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec.*

*M. Parent était vice-président de la CSN depuis 1962. Il est père de neuf enfants.*



Jean-Paul Breuleux.

*Le nouveau 3e vice-président, Jean-Paul Breuleux, est âgé de 49 ans. Originaire du Jura, en France, il a été pris par la guerre au moment où il faisait ses études de propédeutique. Il a fait la résistance dans les Forces françaises libres. A la fin de la guerre il était capitaine. Il a fait du journalisme avant de venir au Canada en 1949.*

*En arrivant au Québec, il s'est acheté une ferme en pleine montagne à Glensutton dans le comté de Brôme. Plus tard, quand ses enfants eurent grandi, il s'est installé sur une autre ferme près de Bedford dans le comté de Missisquoi. Il est alors entré au ministère de la Voirie comme ouvrier.*

*Il a participé à la fondation du syndicat des fonctionnaires dans sa région puis il a été successivement secrétaire de la section d'Iberville, secrétaire de la section régionale des Cantons de l'Est et vice-président pour la section de Bedford. Il a été élu vice-président provincial du SFPQ en 1965 et lors du congrès de novembre 1967 était élu président général pour succéder à Raymond Fortin, président sortant qui ne s'est pas représenté.*

*Il est père de huit enfants.*

# Fusion des fédérations de la métallurgie et des mines

La fusion, il y a quelques semaines, de la Fédération de la Métallurgie et de celle des Mines prouve une fois de plus qu'au sein de la CSN les travailleurs n'hésitent pas à effectuer des changements profonds dans leurs organisations lorsqu'ils sont nécessaires et que les temps sont mûrs. La nouvelle Fédération canadienne des métallurgistes et mineurs groupe près de 31,000 membres.

C'est grâce à la Fédération des Mines que le mouvement avait vécu lors de la grève de l'amiante en 1949 quelques-unes des pages les plus glorieuses de son histoire. La détermination des mineurs avait alors permis aux syndicats — on s'en souvient comme si c'était hier, — de venir à bout des forces conjuguées de l'ordre établi, les compagnies et le gouvernement de l'Union nationale. Tout cela malgré les maîtres de la PP de M. Duplessis...

Quant à la Fédération de la Métallurgie elle fut par son dynamisme depuis sa fondation en 1943 et demeure 25 ans plus tard un des principaux piliers de la CSN. Elle peut notamment s'enorgueillir de fournir au mouvement cinq de ses principaux dirigeants actuels: le président général, *Marcel Pepin*; le secrétaire général, *Raymond Parent*; le trésorier général, *Jacques Dion*, le premier vice-président, *Adrien Plourde* et le deuxième vice-président, *Ted S. Payne*.

Les discussions en vue de la fusion avaient débuté au cours des années 1950. Dès ce moment-là les dirigeants des deux fédérations réalisaient que le regroupement de leurs effectifs ouvrirait de nou-

veaux champs d'action et leur permettrait de jouir de meilleurs services techniques. Mais les temps n'étaient pas mûrs. Ce n'est que l'an dernier que tous les éléments devinrent favorables et qu'une urgence certaine se fit sentir, surtout du côté des Mines.

Le dernier président de la Fédération des Mines, *Georges Dionne*, explique la situation: "moi-même j'ai été un des principaux adversaires de la fusion jusqu'après le congrès de la fédération de la métallurgie l'an dernier. Mais depuis lors je l'ai appuyé."

Et M. Dionne d'ajouter: "Une petite fédération comme la nôtre ne pouvait pas se donner les services nécessaires. Ça devenait routinier notre affaire. Il fallait qu'il se fasse quelque chose".

La fédération des mines groupait 10 syndicats dont sept installés dans

l'industrie de l'amiante à Thetford-Mines et à Asbestos dans les Cantons de l'Est. Pour prendre de l'expansion il lui aurait fallu s'étendre dans le Nord-ouest québécois. "Mais la finance manquait", dit l'ex-président Dionne.

En joignant la puissante Fédération de la Métallurgie tout change. Tous les espoirs sont maintenant permis et le syndicalisme va briller de nouveaux feux dans ce secteur.

Le congrès de fusion qui a réuni 250 délégués a eu lieu les 14 et 15 décembre derniers à Québec. Pour éviter des complications juridiques, une seule fédération fut dissoute, celle des Mines. Elle fut intégrée dans la Fédération de la Métallurgie qui devint la Fédération canadienne des Métallurgistes et des Mineurs. Pour ce, chacun des syndicats des mines a demandé son affiliation. →



Voici les membres de l'exécutif de la nouvelle Fédération des métallurgistes et des mineurs: Première rangée, dans l'ordre habituel: l'aumônier, l'abbé Philippe Bergeron; le président, le confrère Lucien Plourde; le trésorier, Jacques Dion; le 1er vice-président, Jeannot Picard. Deuxième rangée: Lucien Demers, vice-président (branche générale); J.-Alfred Lévesque, secrétaire; Robert Rouillard, vice-président (chantiers maritimes); Antoine Potvin, vice-président (aluminium) et Roland Parent, vice-président (branche des mines). Marius Lajoie, vice-président (branche des garages) était absent lorsque la photo fut prise.

Nous apprenons au moment d'aller sous presse que le confrère Roland Parent a perdu la vie dans un accident d'automobile. Nos sympathies à la famille et aux confrères éprouvés.

## A la CSN les changements de structures nécessaires n'effraient pas

La nouvelle fédération compte cinq branches. On a ajouté celle des Mines aux quatre déjà existantes dans la Métallurgie, la branche générale, celle de l'aluminium, celle des garages et celle des chantiers maritimes.

Le président de la fédération, *Adrien Plourde*, explique que sur le plan professionnel chacune des branches possède son autonomie en autant qu'il n'y a pas de conflit avec la politique générale de la Fédération. Mais plusieurs rencontres sont prévues entre les représentants des branches pour assurer l'interdépendance.

Les présidents de branche sont élus au congrès de la Fédération mais sur recommandation des délégués de chaque branche. Ils font automatiquement partie de l'exécutif de la fédération à titre de vice-présidents. Depuis le congrès de Québec, ce sont *Lucien Demers*, de Sorel, pour la branche générale; *Antoine Potvin*, d'Arvida, pour l'aluminium; *Marius Lajoie*, de Québec, pour les garages; *Robert Rouillard*, de Lauzon, pour les chantiers maritimes et *Roland Parent*, de Thetford-Mines, pour les mines.

De plus, on a créé un poste de premier vice-président pour permettre aux syndiqués des mines d'avoir deux représentants sur l'exécutif fé-

déral d'ici deux ans. *Jeannot Picard*, d'Asbestos, a été élu. L'exécutif est complété par le trésorier, *Jacques Dion*, et par le secrétaire, *Alfred Lévesque*, de Montréal.

Le président Plourde se réjouit beaucoup de la fusion qui apporte du sang nouveau à sa fédération. Il a déclaré au congrès: "Tout nous destinait à cette union. Par la mentalité et par le coeur, les métallurgistes et les mineurs ont forcé l'histoire syndicale. Avec les débardeurs, ils ont constamment forcé les structures de salaire, les conditions de travail, de sécurité d'emploi, etc.". D'autant plus que la nature des industries rapprochait déjà les deux groupes. Cette réalité a d'ailleurs été comprise partout puisqu'en Europe aussi bien qu'en Amérique du Nord les métallurgistes et les mineurs font partie non seulement d'une même centrale syndicale mais aussi d'une même union ou fédération.

Mais il reste un nouveau pas à faire. Selon le voeu exprimé par le dernier congrès de la CSN en effet, le secteur des produits chimiques devrait se joindre à la nouvelle fédération d'ici quelque temps.

Les syndiqués de la CSN n'hésitent pas à accomplir les changements de structures quand ils constatent leur nécessité. C'est ainsi qu'au cours des dernières années les fédérations de la chaussure et des textiles se sont fusionnées et qu'il en fut de même de celles de la construction et du bois ouvré.

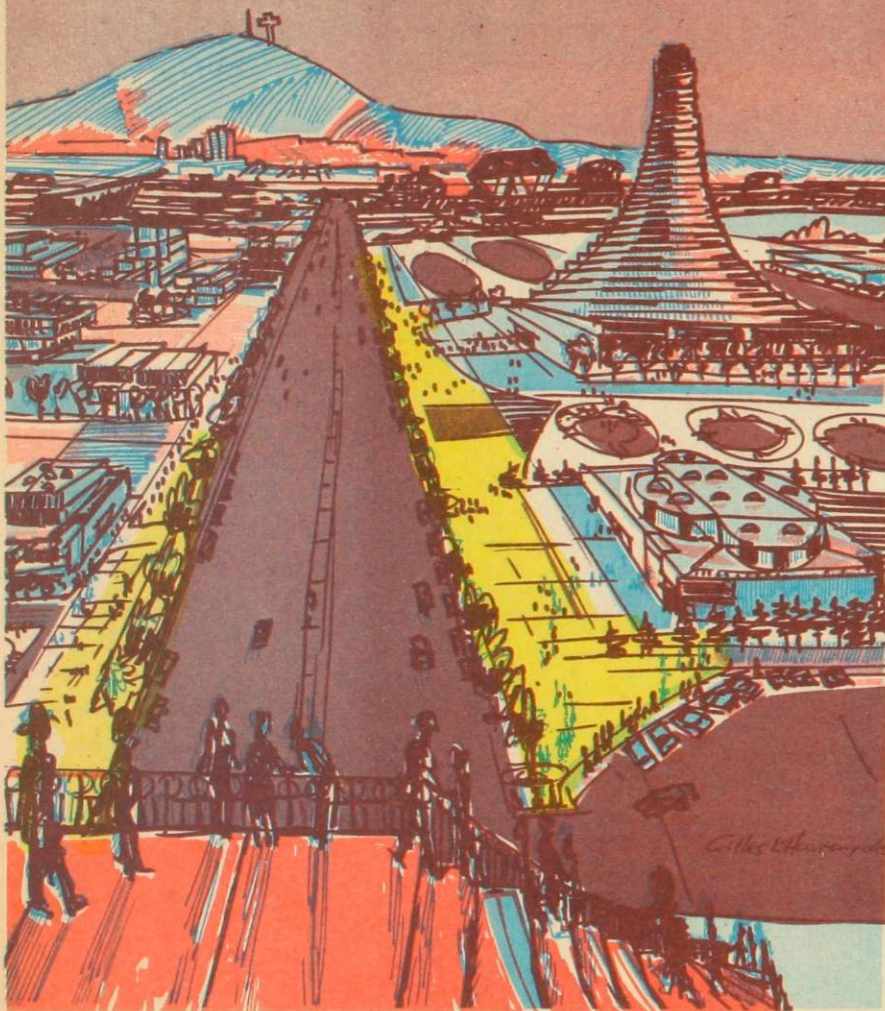
Mais les syndiqués semblent se méfier de tous les changements qui risqueraient de les emprisonner dans des structures rigides où ils ne pourraient plus faire sentir leur présence jusqu'aux plus hauts échelons du mouvement qui leur appartient. C'est ce qu'on appelle assurer la participation de la base en jargon sociologique.

Instruits par l'expérience de la vie, ils se méfient également de tous les plans qui paraissent bien beaux sur papier mais qui risquent de ne pas tenir compte de la réalité. Instinctivement, ils savent ajuster les théories aux réalités dont elles tentent de rendre compte. C'est ce qu'on peut appeler un heureux mariage.



Le Syndicat de la métallurgie de Québec a fêté son 25<sup>e</sup> anniversaire de fondation en décembre. Sur la photo prise à cette occasion on remarque dans l'ordre habituel: HENRI COTE, vice-président du syndicat; JACQUES DION, trésorier général de la CSN et trésorier de la Fédération des métallurgistes et des mineurs; CHARLES RINGUET, président du syndicat; MARCEL PEPIN, président général et RAYMOND PARENT, secrétaire général. Les confrères Pepin et Parent sont deux "anciens" de la fédération de la métallurgie.

## A L'HORIZON 68:



L'essentiel, c'est que les travailleurs puissent disposer de logements sains à prix modiques. Le projet Horizon '68 vise précisément à satisfaire ce besoin primordial contrairement au rêve de "l'Expo éternel" du maire Drapeau.

Si notre société possédait suffisamment de ressources financières pour réaliser les deux, tant mieux.

Mais, puisque ce n'est pas le cas, si l'on en juge, du moins par les raisons invoquées pour retarder la venue du régime (d'assurance-maladie) nos politiciens n'ont pas le choix. Ils doivent viser à l'essentiel.

## une terre des hommes HABITÉE

On parle de la Terre des hommes de l'avenir mais on s'occupe fort peu des hommes qui vivent maintenant.

Fin novembre 1967, le Comité d'action politique et le Conseil central de Montréal proposaient notamment:

- De conserver sur les îles de l'Île, le parc de l'île Sainte-Hélène, la Ronde et les pavillons thématiques;
- De construire en institut technologique dont les pavillons seraient dispersés sur l'île.
- Quant au reste, de démolir les pavillons dont la plupart sont temporaires pour construire une cité modèle et futuriste sur les îles et sur les terrains adjacents au fleuve Saint-Laurent.

Ainsi, on sauvegarderait l'un des plus beaux espaces verts de la ville de Montréal (l'île Sainte-Hélène), un parc d'amusement (La Ronde).

On aménagerait des centres d'activités culturelles dans les pavillons thématiques. Enfin, on construirait avec la même énergie et la même imagination que l'on a mis dans l'Expo une cité modèle reflétant et modelant ce que pourraient être les quartiers et les villes de l'avenir.

Plus de 10,000 logements pourraient y être construits à prix très réduit puisqu'il ne serait pas nécessaire d'exproprier des terrains qui appartiennent déjà aux Québécois.

Ce serait enfin l'occasion de mettre sur pied une véritable politique de logements familiaux à prix modique.

Ce projet a été publié dans une brochure de 40 pages par le Comité d'action politique de Montréal.

## Combien a coûté l'Expo

Combien a coûté l'Expo 67? On n'en parle pas beaucoup. Au contraire on s'applique à nous dire que si le déficit est élevé les avantages de l'Expo seraient incalculables.

Et il est vrai l'Expo a exercé des effets immédiats considérables. Mais il faudrait quand même savoir combien la fête coûtera aux salariés du Québec?

Il se peut qu'avec la fermeture des bureaux administratifs, l'on nous annonce bientôt le montant de l'addition.

En attendant d'après les chiffres publiés — le déficit initial est passé en quelques mois de \$45 millions puis à plus de 300 millions. Et certains journalistes parlaient de 400 millions lors de la conférence de presse lançant le projet.

Les salariés du Québec paient l'addition au moment même où on adapte des programmes d'austérité et où on nous demande de produire davantage et de réduire nos demandes de salaires.

Il paraît qu'elle coûtera 28 millions la première année mais rapportera un profit de \$6 millions.

On ne nous a pas parlé des frais requis pour transformer les pavillons en immeubles permanents. Il faudrait \$2 millions pour le seul pavillon du Québec.

## Pourquoi pas une cité permanente?

Un des architectes du pavillon britannique à l'Expo 67, M. Theo Crosby, vient de mettre de l'avant, dans l'éventualité d'une exposition internationale qui aurait lieu dans son pays d'ici 15 ou 20 ans, un projet identique à celui du Conseil Central de Montréal: une Terre des Hommes habitée.

Conférencier à la "Royal Society" de Londres, Crosby a dit que son pays — contrairement à ce qu'on fait à Montréal présentement — devrait profiter de l'occasion si elle se présente pour créer une grande ville laquelle l'expo fournirait les infrastructures: trottoirs, parcs de stationnement, système de transport en commun, rues pavées, minirails, etc. Les pays participants, poursuit l'architecte, seraient en quelque sorte invités à donner des édifices publics que le pays qui reçoit n'aurait pas le moyen de construire autrement: cinémas, salles de concerts, musées, restaurants, maisons d'opéra, stadiums, marchés, etc. Il ne resterait qu'à peupler l'endroit.

Au lieu de gaspiller de l'argent pour construire une cité de rêve qui ne dure que quelques mois, les responsables des expositions devraient construire une cité permanente qui profitera vraiment à la population, de dire Crosby qui s'élève des sommes astronomiques enfouies dans ces entreprises qui se répètent un peu partout dans un monde où les besoins même les plus élémentaires sont loin d'être toujours satisfaits. Il admet cependant que c'est là une meilleure façon de jeter de l'argent à l'eau que de le consacrer à entretenir des guerres ou à construire des armes destructrices.

## 14,000 logements ont été démolis à Montréal de 1961 à 1966

De 1961 à 1966, 14,332 logements ont été démolis à Montréal — (Ce renseignement est publié dans "Études des besoins futurs en logements", Service d'urbanisme, 17/5/67, tableau 5). Aucun n'a été remplacé.

Et pourtant, dès 1962, l'administration municipale savait, à la suite d'une enquête défrayée par les contribuables de Montréal, que 16,215 logements à coût

modique étaient requis d'urgence à Montréal. L'administration municipale n'a pas donné suite aux conclusions de cette enquête.

En 1967, la même chose s'est passée au pont Jacques-Cartier et au "Village" de la Côte-des-Neiges. A ce moment-là on a parlé d'en faire des parcs. Mais, dans les deux cas, ce sont les terrains de stationnement privés qui ont pris la

place des logements à coût modique.

Sous nos yeux, à ce moment même, 70 familles sont chassées du quadrilatère Coloniale - Villeneuve - St-Dominique - Mariette. Plusieurs n'auront même pas droit à l'allocation ridicule de \$165 qu'on prévoit en ces cas — en théorie — mais que l'on verse le moins possible en pratique.

Déjà l'on constate l'urgence qui va en

s'accroissant et l'on attend toujours pour voir à quel niveau vont se situer les priorités.

En 1968, ce sera:

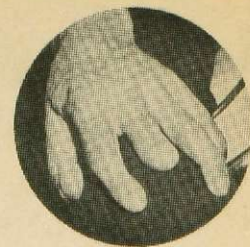
- La petite bourgogne;
- Le quadrilatère parc — St-Denis — Des Pins — Craig;
- Le nord et l'ouest du parc Lafontaine;
- Les rues St-Antoine, Rouen et leurs abords.

Un peu plus tard, d'ici cinq ans, il se pourrait qu'il ne reste pas grand chose des quartiers existants du bas de la ville, de St-Henri à Hochelaga.

De 1961 à 1966, l'administration municipale n'a rien fait. En 1967, elle ne fait rien. En 1968, elle construira peut-être 232 logements aux îlots St-Martin, à \$40,000 chacun, serrés entre les che-

mins de fer et deux autoroutes. Après, on ne sait rien.

Les deux pieds sur terre, nous voyons qu'il y a une crise aiguë du logement pour les salariés de Montréal. Nous avons constaté que l'administration municipale a trompé la population dans les démolitions de Victoriatown, Côte-des-Neiges, pont Jacques-Cartier, etc., en disant qu'elle fournirait des logements de remplacement, ce qu'elle n'a pas fait.



# L'empereur de la rive sud, Hervé Baribeau, contrôle une bonne partie de l'information à Québec

LEVIS — Le lieutenant-colonel (de salon) *Hervé Baribeau*, 67 ans; ses fils, *Simon*, *Michel*, *Richard* et sa fille, *Lise*, forment l'une de ces familles de petits barons moyenâgeux québécois dont s'enorgueillit si facilement notre bonne élite bourgeoise canadienne-française.

Avec ses nombreuses entreprises, elle faisait, jusqu'à il y a quelques années, la pluie et le beau temps dans la région de Québec grâce à une main-d'oeuvre docile et à ses nombreuses accointances dans toutes les sphères commerciales, notamment dans le monde de la radiotélédiffusion privée.

Le père, *Hervé*, a, comme on dit en langage populaire, la bosse des affaires. Petit commis de banque en 1917, il se lance en affaires avec son propre père quelques années plus tard et devient rapidement prospère.

La façon dont il a organisé l'industrie familiale de St-Romuald, où a lieu la grève, illustre son sens des affaires.

L'entreprise Baribeau verse des salaires de famine, même si elle est la plus importante du genre au Canada et inonde les Etats-Unis de ses produits, n'ayant de concurrent sérieux qu'au Japon. Elle transforme le bois de meilleure qualité en matériaux de construction et, avec le reste, fabrique des cure-dents, des épingles à linge, des cintres, des boîtes à thé, des boîtes à sucre, des plats à salade, des planches à fromage, etc, etc.

## Une structure juridique complexe

A St-Romuald on parle des entreprises Baribeau. En fait, il existe quatre compagnies différentes, que le certificat d'accréditation du syndicat mentionne d'ailleurs: "*Les Industries Baribeau Inc.*", "*Baribeau et Fils Inc.*", "*Standard Woodenware Ltd.*" et "*Gosford Lumber Co.*".

Chacune de ces compagnies a une fonction bien précise et leur diversification permet aux propriétaires (légalement, bien entendu) de payer le minimum d'impôt.

- "*Baribeau et Fils*" est en quelque sorte le "holding" dont la fonction est de financer les trois autres.
- "*Les Industries Baribeau Inc.*", filiale de "*Baribeau et Fils*", est la société qui manufacture les produits. Elle vend les trois quarts de sa production à "*Standard Woo-*

*denware*", qui les revend à son tour aux détaillants en gros.

- La quatrième compagnie, "*Gosford Lumber*", possède les terrains et les bâtisses qu'elle loue aux trois autres.

Les cinq membres de la famille, dans un véritable chassé-croisé, sont concernés à un titre ou l'autre dans les quatre compagnies.



## M. Hervé Baribeau dans un cadre qui lui est familier.

Ainsi, *Michel* est président des "*Industries Baribeau Inc.*", tandis que *Simon* en est le vice-président.

Par ailleurs, *Simon* est président de "*Baribeau et Fils Inc.*" et de "*Gosford Lumber Ltd.*", tandis que *Richard* est président de "*Standard Woodenware*".

*M. Hervé Baribeau*, quoique président du conseil d'administration des quatre compagnies, a déclaré n'y avoir plus d'intérêt financier depuis 1959, mais il admet avoir prêté à ses fils un montant important.

18 présidences, vice-présidences  
ou directorats et...  
hommes d'oeuvres

L'influence du chef de la dynastie, *M. Hervé Baribeau* se fait surtout sentir dans le domaine de la radio et de la télévision qu'il contrôle en bonne partie dans la région de Québec (ce qui explique le silence qui entoure la grève). Il est notamment président du poste de radio *CHRC* et vice-président de *CKCV* (deux concurrents); directeur de *CFCM-TV* (télévision de Québec-Canada Ltée) président du conseil d'administration de "*Hardy Radio-Télévision Ltd.*", de Toronto, et de "*Inter-Québec Publicité Ltée*", et directeur de "*Radio Laval Ltée*" (*CKLM*). Il aurait aussi des intérêts dans la nouvelle station radiophonique de Lévis (*CFLS*).

Il occupe également plusieurs autres fonctions. Il est vice-président du grand magasin à rayons québécois, la *Compagnie Paquet Ltée*; vice-président de la compagnie d'assurance *Union canadienne*; président du conseil d'administration de la compagnie d'assurance-vie "*L'Unique*"; directeur de "*Champlain Paper Box*"; président du conseil d'administration d'*Uingesco*; président de la *Fondation Universitas*; directeur de la *Fonderie Ste-Croix* et directeur d'*Uniprets*. C'est un ancien directeur de la *Banque du Canada*.

La plupart de ces renseignements sont tirés de l'annuaire des dirigeants d'entreprises publié à l'automne 1967 par "*The Financial Post*".

De plus, il a déjà présidé la campagne de souscription du Conseil des oeuvres dans la région de Québec.

Toujours selon "*The Financial Post*", voici la liste des titres des trois fils Baribeau: *Michel*: président des "*Industries Baribeau Inc.*"; vice-président et directeur de "*Baribeau et Fils Inc.*", de "*Standard Woodenware Ltd.*", de "*Gosford Lumber Co. Ltd.*" et directeur de la Banque d'Economie de Québec.

*Richard*: président de "*Standard Woodenware Ltd.*"; trésorier et directeur des "*Industries Baribeau Inc.*"; directeur de "*Baribeau et Fils Inc.*".

*Simon*: président de "*Baribeau et Fils Inc.*"; président de "*Gosford Lumber Co. Ltd.*"; vice-président et directeur des "*Industries Baribeau Inc.*" et directeur de "*Standard Woodenware Ltd.*".

# Baribeau veut casser le syndicat mais c'est lui qui va casser!



Après trois mois de grève, pendant lesquels elle n'a pas réussi à faire flancher la fermeté de ses 209 employés, la famille Baribeau a tenté le grand coup classique, usé comme de la vieille corde: essayer de passer par-dessus la tête du syndicat et traiter avec chacun des grévistes.

Mais la lettre que M. Simon Baribeau a envoyée à quelque 160 grévistes, au lendemain des Fêtes, n'a pas eu beaucoup de succès. Le lendemain, les membres du syndicat adoptaient, de façon unanime, une résolution qui dénonçait ce geste antisyndical en le qualifiant "d'attaque contre l'intégrité et la compétence de leurs dirigeants et d'insulte à l'intelligence de ses employés grévistes".

(Suite à la page 23)



Jacques Tardif, conseiller technique à la Fédération du bâtiment et du bois, dirige les négociations du côté syndical.



## Une véritable boucherie

On compare avec raison les conditions qui prévalent depuis toujours aux Industries Baribeau à St-Romuald à celles qui prévalaient chez Dominion Ayers à Lachute avant la grève de 1966.

Et cela non seulement à cause du bas niveau des salaires mais surtout à cause de l'incurie dont fait preuve l'employeur en matière de sécurité et d'hygiène (mauvaise ventilation).

Jusqu'ici Baribeau a refusé d'inscrire dans le contrat une clause par laquelle il s'engagerait à respecter les lois et règlements provinciaux de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail.

Pourtant, un dossier des accidents établi par un des représentants syn-

dicaux établit qu'au cours des dernières années au moins 42 accidents graves sont survenus.

Ainsi, un employé a été rendu invalide par une fracture du crane subie en travaillant à un endroit appelé "la cage aux lions". Il a été frappé par une pièce de bois qui s'est détaché d'une machine qui tournait à une allure folle.

Par ailleurs, parce que les machines ne sont pas suffisamment protégées, des dizaine d'employés ont eu un ou plusieurs doigts des mains coupés; plusieurs autres ont été victimes de fractures aux mains; d'autres ont eu des pieds, des orteils écrasés, un autre a été victime d'un empoisonnement de sang, un autre souffre de dépression nerveuse.

## Mais où se cachent donc les éditorialistes?

Pendant la grève de la CTM il ne s'est pas passé une journée sans que les éditorialistes de nos grands quotidiens et de plusieurs hebdomadaires reprochent amèrement leur geste aux syndiqués les accusant de nuire aux petits salariés qui n'ont pas d'automobiles. Il ne s'est pas passé une journée non plus sans qu'ils conseillent à la CSN de s'occuper des économiquement faibles plutôt que d'aider des ouvriers relativement bien rémunérés.

Eh bien, depuis trois mois plus de 200 gagne-petit sont dans le chemin chez

Baribeau à St-Romuald, des syndiqués de la CSN qui ont travaillé jusqu'ici dans des conditions inhumaines et à des salaires de famine. Ils traversent l'épreuve avec courage et dignité. Mais où sont passés nos éditorialistes? Lequel de ces doctes scribouilleurs s'est-il élevé contre le scandale d'un patron qui ne veut pas négocier?

Serait-ce que nos éditorialistes sont des pharisiens ou plutôt qu'ils protègent les intérêts de leurs propriétaires, les

défenseurs de l'ordre établi, au mépris de la plus élémentaire justice.

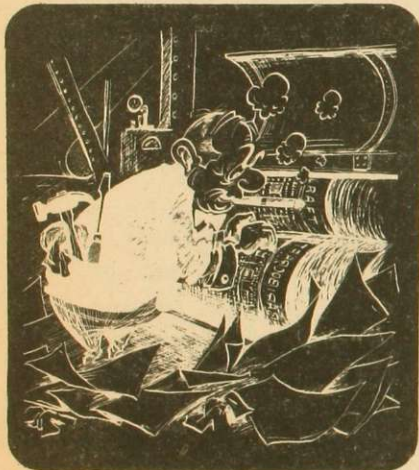
La grève s'est déroulée jusqu'ici dans l'ordre et la légalité la plus complète. Mais si demain, poussés à bout, les grévistes manifestaient un peu violemment nos éditorialistes seraient unanimes à les blâmer. Imaginez, il faut respecter la propriété privée.

Mais où est la justice dans toute cette histoire, se demandent les employés de chez Baribeau.

# Au Soleil, les journalistes triomphent de la censure du propriétaire Gilbert

QUEBEC — L'atteinte à la liberté de presse n'est pas chose nouvelle au quotidien de Québec, "Le Soleil", mais au mois de décembre, le Syndicat des journalistes de Québec (CSN) a remporté une importante victoire et réussi à mettre un frein à l'ingérence des propriétaires dans le domaine de l'information.

Par une "grève" nouveau genre, qui a duré une journée et demie, le syndicat a obligé les propriétaires à reconnaître en principe la création d'un conseil d'arbitrage, groupant des personnes extérieures au journal.



## Le conflit

Le syndicat a réagi vivement à l'action indue d'un propriétaire du Soleil dans une série de deux articles traitant de la grève des employés de la Baribocraft, à Saint-Romuald, grève qui dure toujours depuis le 18 octobre dernier.

Le conflit a débuté, le 8 décembre, lorsque M. Guy Gilbert, directeur général adjoint du journal, a fait enlever sur les presses une photo qui accompagnait le deuxième de cette

*"LE SOLEIL" a été le seul journal de la région de Québec et même de la province à renseigner le public correctement sur la situation scandaleuse qui prévaut aux Industries Baribeau de St-Romuald. Mais la pratique de la liberté d'information ne va jamais sans lutte surtout lorsqu'elle met en péril des intérêts puissants. Le 8 décembre dernier, un des propriétaires du quotidien de la rue St-Vallier censura un des articles du reporter MICHEL SAMSON sur le conflit. Un journaliste du Soleil, VINCENT CLICHE, relate ici l'incident provoqué par cette intervention indue de M. Gilbert. Et fait état de la victoire complète qui s'ensuivit pour le Syndicat des journalistes de Québec, un des plus actifs que compte la CSN dans le secteur de l'information.*

série d'articles président du conseil d'administration.

Cette photo représentait M. Hervé Baribeau, président du conseil d'administration des entreprises Baribeau. M. Guy Gilbert, qui n'a rien à voir dans l'information au Soleil, a fait supprimer cette photo malgré l'interdiction du directeur de la rédaction, M. Mario Cardinal.

Il est à noter que cette série de deux articles, décrivant un nouveau Dominion Ayers, avait été scrupuleusement filtrée par Monsieur Cardinal, qui avait lui-même supprimé, avant publication, deux passages: l'un énumérant la liste d'une vingtaine de compagnies dont faisait partie M. Baribeau et l'autre rapportant des propos "honteux" tenus à des grévistes par une proche parente de M. Baribeau.

Devant cette ingérence de M. Guy Gilbert, M. Cardinal et trois autres dirigeants des cadres non-syndiqués, MM. Florian Sauvageau, directeur de l'information, Guy Rondeau, chef des nouvelles, et Léonce Gaudreault, chef du pupitre, faisaient parvenir, le jour même une lettre au président du Soleil, M. Gabriel Gilbert, frère de Guy.

Dans cette lettre les quatre demandaient que soit définie l'autorité absolue des dirigeants de la salle de rédaction en matière d'information, sans quoi ils démissionneraient.

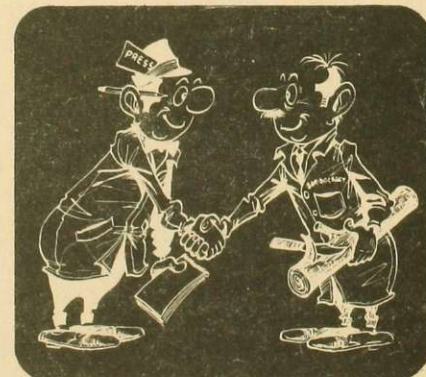
Cette lettre que les signataires croyaient être un ultimatum, ne reçut pas de réponse durant la fin de semaine du 9 au 11 décembre.

## Le syndicat

Le lundi 11 décembre, les quatre dirigeants de la salle de rédaction, dont trois n'étaient au Soleil que depuis six mois, engagés d'après les structures exigées par le syndicat, attendaient encore leur réponse définitive.

Le syndicat, présidé par M. André Dionne, voyant la tactique habituelle des patrons du Soleil qui consiste à temporiser, décida aussitôt d'agir.

En trois heures, l'exécutif du syndicat mis sur pied une tactique ori-



ginale: les 19 chefs de service, membres syndiqués, démissionneront de leur poste tout en demeurant de simples employés.

Cette tactique, tout en étant dans la légalité la plus parfaite, paraly-

Le syndicat s'introuge

# Baribeau veut-il affamer les travailleurs?

NDR — Vous vous souvenez quand fut le cas et dernier article sur le sujet de la démission qui parvint à la suite de l'arrêt de travail des 210 employés de la rédaction Baribeau de la compagnie Baribeau de Lexie. Nous rappellerons que seule la partie syndiquée a pu être réintégrée. M. Simon Baribeau, directeur général de Baribeau, avait refusé à trois reprises de rencontrer notre reporter.



Les responsables de l'organisation de la grève des employés de Baribeau: à gauche, M. René Robitaille, président du syndicat, et M. Paul-Émile Gagnon, directeur de la grève et conseiller technique de la CSN.

Le 12 décembre, le syndicat a obtenu la réintégration de 100 employés. Le 19 décembre, le syndicat a obtenu la réintégration de 110 employés. Le 26 décembre, le syndicat a obtenu la réintégration de 120 employés. Le 31 décembre, le syndicat a obtenu la réintégration de 130 employés.

M. Baribeau a réagi avec colère à la campagne de désinformation. Cette campagne comprenait une série de lettres envoyées aux abonnés de son journal.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

Le syndicat a demandé au tribunal l'interdiction de faire effectuer ces lettres. Le tribunal a ordonné à M. Baribeau de cesser de faire ces lettres.

## Des arbitres impartiaux pour juger les conflits

sait en quelque sorte tout le journal. Deux heures plus tard, 17 chefs de service avaient remis leur démission. Deux autres démissions eurent lieu le lendemain.

### Le règlement

Monsieur Cardinal, averti des démissions, essaya lui-même de régler le conflit. Mais devant la volonté des démissionnaires, qui en fin de compte le supportaient, il s'avoua vaincu et remit le règlement entre les mains de M. Gabriel Gilbert.

La lettre attendue par les quatre dirigeants de la salle de rédaction ne vint que mardi le 12 décembre. Mais le syndicat jugea que c'était trop peu, trop tard.

Dans une contre-proposition, le syndicat exigea qu'en plus de la re-

connaissance théorique de la liberté d'information, les propriétaires, fassent un geste concret en reconnaissant le principe de la création d'un conseil d'arbitrage.

En plus, le syndicat demandait que cette clause constitue une annexe à la prochaine convention collective de travail dont le projet venait d'être déposé quelques jours plus tôt.

Vers la fin de l'après-midi du 12 décembre, M. Gabriel Gilbert se pliait à la volonté du syndicat et les 19 démissionnaires reprenaient leur poste.

### Victoire!

Pour le Syndicat des journalistes de Québec, c'était une importante victoire. Non seulement il avait fait

reconnaître par les patrons l'autorité de personnes neutres extérieures au journal pour juger un conflit dans leur propre journal. Mais le syndicat forçait les patrons à négocier cette clause aussitôt, ce qui était très important au Soleil, à la veille de négociations, alors que pour les anciens contrats de travail, le patron fixait lui-même les dates et le rythme des négociations.

Le conseil d'arbitrage était beaucoup plus que ce que demandaient les quatre dirigeants non syndiqués de la rédaction. Sans l'action du syndicat les gains auraient été minimes car dans certains journaux, où est reconnue la liberté des dirigeants de la rédaction dans l'information, comme au Devoir, la mainmise d'un directeur empêche souvent cette liberté.



## Fibre

Les employés de ADA-A-Mont Inc. représentés par le Syndicat des travailleurs du Fibre de St-Hyacinthe ont signé une nouvelle convention collective après plusieurs mois de négociations.

Voici les principaux points de l'entente. Ce syndicat est affilié à la Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement.

- Le maintien de la reconnaissance syndicale en faveur du Syndicat des Travailleurs du Fibre de St-Hyacinthe, qui a été confirmé par la signature d'une requête transmise à la Commission des relations de travail, pour modifier l'accréditation syndicale.

- Le renouvellement de la convention collective pour une durée de 27 mois, qui accorde des avantages globaux de \$0.85 l'heure pour la durée de la convention. Ces augmentations sont réparties comme suit: salaire: augmentation de \$0.48 l'heure, dont \$0.23 l'heure à compter du 1er octobre 1967, plus des rajustements de \$0.33 l'heure pour une opération donnée et \$0.05 l'heure supplémentaire à tous les mouleurs manuels, et \$0.25 l'heure au cours de la deuxième année de la convention.

- L'entente prévoit aussi que ces salariés demeurant à St-Hyacinthe seront transportés par autobus à leur travail à Montréal gratuitement et recevront une allocation d'une heure et demie, par jour, de salaire comme compensation.

- Les bénéfices marginaux sont aussi augmentés sensiblement et prévoient dix jours de congés payés, lesquels seront rémunérés même s'ils sont cédulés un jour non ouvrable. La convention prévoit aussi à ce sujet que tout employé suspendu pour manque de travail, absent de l'usine pour quelque raison que ce soit, conserve le droit à ces congés pour une période de trois mois qui suivent son absence.

- A l'item vacances: cinq jours continus seront accordés à tout employé quelle que soit la durée de ses services. Tout employé ayant complété trois ans et plus de service continu aura droit à deux semaines de vacances payées et chômées. Pour ceux qui auront complété dix ans et plus de service, ils auront droit à trois semaines de vacances et vingt ans et plus à quatre semaines de vacances.

- Trois jours payés seront accordés à tout employé à l'occasion du décès de proches parents.

- Le plan d'assurance sociale est augmenté sensiblement et prévoit notamment des indemnités salariales en cas de maladie ou d'accident, égales au deux tiers du salaire réel de tout employé. La cédule des bénéfices dans le cas d'interventions chirurgicales est améliorée et assure les salariés de bénéfices médicaux majeurs, de prescriptions et autres.

- L'accord intervenu prévoit particulièrement que les employés rémunérés à la pièce auront droit comme taux minima de salaire à un montant de dix pour cent supérieur aux taux minima prévus à la convention, qui doivent être versés chaque semaine. Les taux minima de salaire des salariés ont été majorés de \$0.40 l'heure par suite de l'entente intervenue.

## Chaussure

Une nouvelle convention collective vient d'être conclue entre le Syndicat National des Travailleurs en Chaussures, Inc. de St-Hyacinthe affilié à la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement, Inc. (secteur chaussure) et la compagnie J.-A. & M. Côté Limitée de St-Hyacinthe, qui emploie près de cent employés.

- Les salariés en cause obtiennent plusieurs améliorations, notamment une augmentation réelle générale de salaire de \$0.26 l'heure, dont \$0.08 l'heure rétroactive à l'échéance de leur contrat de travail le 1er septembre 1967, \$0.07 l'heure à compter du 1er avril 1968 et \$0.11 l'heure à compter du 1er septembre 1968.

- Les bénéfices marginaux sont sensiblement accrus. Ainsi les employés auront droit à neuf (9) congés payés, les jours de congés cédulés un jour non-ouvrable sont remplacés par d'autres jours ou payés en plus de la paie hebdomadaire régulière. La paie minimum des congés payés est de huit heures par jour. L'employé temporaire recevra une indemnité égale à 25% de sa paie hebdomadaire de la semaine durant laquelle est cédulé un congé payé.

- L'item "Vacances" a également été modifié et assure à tous les employés deux semaines de vacances. Tous les employés qui auront complété dix (10) ans de service et plus le 1er septembre de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.

L'indemnité pour les semaines de vacances sera égale à deux pour cent du salaire du salarié avant toute déduction quelconque pour la période de 12 mois précédant les vacances. Toutefois les salariés ayant complété trois ans et plus de service, auront droit comme paie de vacances à deux et demi pour cent du salaire pour la période ci-haut mentionnée. De plus, tout employé pourra obtenir jusqu'à trois jours payés à l'occasion du décès de proches parents.

## Alimentation Côte-Nord

Les employés de Steinberg des magasins de Baie-Comeau et de Hauterive ont conclu une entente intéressante avec la compagnie au cours de décembre.

Voici les principaux points de cette convention collective:

- Les heures de travail sont de 40 par semaine, ce qui comprend cinq jours de travail consécutifs et deux jours de repos consécutifs; le temps supplémentaire sera payé en dehors des heures régulières cédulées; s'il y a travail le dimanche, les employés seront rémunérés à taux double.

- Les employés bénéficieront de 11 congés payés, qu'ils coincident ou non avec une journée ouvrable. Si les employés sont tenus de travailler l'un de ces jours de congés mentionnés dans la convention collective, ils seront rémunérés à raison de temps et demi et cette fête pourra être reportée ultérieurement.

- Tout employé ayant trois mois de service aura droit à une banque de six jours de crédit maladie et une demi journée par mois en plus et jusqu'à concurrence de 25 jours.

- Un boni de Noël sera payé à tout employé régulier; ce boni correspondra à une (1) journée par année de service jusqu'à un maximum de cinq pour chaque employé régulier.

- Les employés recevront une somme globale rétroactive de \$150.00.

- Les augmentations générales de salaire sont les suivantes:

- \$9.00 par semaine à compter du deux (2) janvier.
- \$6.00 par semaine à compter du premier (1er) mai 1968.

- \$3.00 par semaine à compter du premier (1er) avril 1969.

# Convention sans précédent à la Kruger Pulp and Paper, de Bromptonville

Le Syndicat des travailleurs de la pulpe et du papier de Bromptonville ont signé avec la Kruger Pulp and Paper - Newsprint Division - de Bromptonville, en 1967 une entente qui innove sur plusieurs points, parce qu'elle assure, notamment :

- le salaire annuel garanti
- l'élimination du poinçonnage
- le salaire hebdomadaire
- la réduction des heures de travail à une moyenne de 37 1/3 par semaine avec le maintien de la paye de 40 heures.
- le taux de base horaire sera de \$3 en 1969

## Situation avant les négociations

Règlement du 1er juin 1965

### KRUGER

Durée de 2 ans: du 1er juillet 1965 au 30 juin 1967.

Lors de l'établissement de l'opération de l'usine à 7 jours par semaine en janvier 1966, tous les taux de salaire ont été augmentés de 18% et la prime du dimanche, soit le temps et demi a été éliminé; ceci a donné un taux de base au 30 avril 1967 de \$2.71.

### INDUSTRIE DU PAPIER JOURNAL

Contrat de 3 ans du 1er mai '65 au 30 avril '68

Prime de \$0.15 répartie sur 3 ans en maintenant la prime du dimanche, soit temps et demi; taux de base: \$2.48.

## Résultat des négociations au 1er juin 1967

Contrat de 2 ans: 1er juin 1967 au 31 mai 1969.

1er juin 1967: augmentation générale 0.07 l'heure - \$2.78 taux de base (journalier).

**3 décembre 1967:** Les cédules actuelles basées sur 6 semaines de 40 heures par semaine seront changées pour appliquer une cédule de 4 semaines de 40 heures et 2 semaines de 32 heures en maintenant la paie de 40 heures les semaines qu'un employé travaillera 32 heures. Ceci représente un coût de 0.22 l'heure; cependant la prime de relève est éliminée ce qui équivaut à 0.08 l'heure pour donner un coût net de 0.14 l'heure.

1er juin 1968: augmentation générale: 0.12 l'heure - \$2.90 l'heure taux de base (journalier).

1er octobre 1968: augmentation générale: 0.15 l'heure - \$2.95 l'heure taux de base (journalier).

1er octobre 1969: augmentation générale: .05 l'heure \$3.00 l'heure taux de base (journalier).

Opérateur des machines à papier: \$5.17 l'heure.

Hommes de métier classe A: \$3.82 l'heure.

Ces taux seront maintenus même si l'opération de l'usine est réduite à moins de 7 jours d'opération dû à une décision de l'employeur.

Le 1er janvier 1968, le plan de vacances sera appliqué comme suit:

1 an	mais moins de 3 ans de service continu:	1 semaine
3 ans	" " " " " "	: 2 semaines
10 ans	" " " " " "	: 3 semaines
15 ans	" " " " " "	: 4 semaines
25 ans	et plus de service continu.....	: 5 semaines

### Vacances supplémentaires:

Vacances	régulière	supplémentaire
20 ans de service	4	plus 1
25 ans de service	5	plus 2
30 ans de service	5	plus 3
35 ans de service	5	plus 3
40 ans de service	5	plus 4
45 ans de service	5	plus 5
50 ans de service	5	plus 5

La paie de vacances sera basée sur la moyenne des gains des 12 semaines précédant la période de vacances ou le taux de l'occupation régulière de l'employé multiplié par 40 heures pour chaque semaine auquel il a droit selon ce qui est le plus avantageux.

Les heures de fermeture de l'usine lors des fêtes de Noël et du Jour de l'An sont augmentées de 32 heures à 50 heures pour chacune des fêtes.

Le 1er juin 1968, l'employeur accepte d'appliquer un programme de salaire annuel garanti pour tous les employés couverts par la convention collective de travail:

Durée de service	Nombre de semaines incluant les vacances
Les employés engagés avant le 1er juin 1966 mais moins de 5 ans de service	18 semaines
5 ans mais moins de 10 ans de service	26 semaines
10 ans mais moins de 15 ans de service	34 semaines
15 ans mais moins de 25 ans de service	42 semaines
25 ans et plus de service	52 semaines

Pour le but de ce programme, le salaire est défini comme étant l'équivalent du taux horaire de l'occupation régulière de l'employé multiplié par 40 heures.

Dans les 60 jours suivant l'acceptation de la convention, un comité composé de trois représentants de la compagnie et trois représentants du Syndicat a été formé. Le but de ce comité est d'élaborer et de développer les méthodes et procédures pour l'application méthodique et efficace de:

- a) du programme de salaire Annuel garanti
- b) l'élimination des horloges de poinçonnage
- c) les gains de tous les employés à être payés sur une base hebdomadaire contrairement à la présente base horaire.

## Employés municipaux St-Gabriel de Brandon

Le Syndicat des employés municipaux de St-Gabriel de Brandon a négocié une nouvelle convention avec cette municipalité. Voici les principaux points de l'entente.

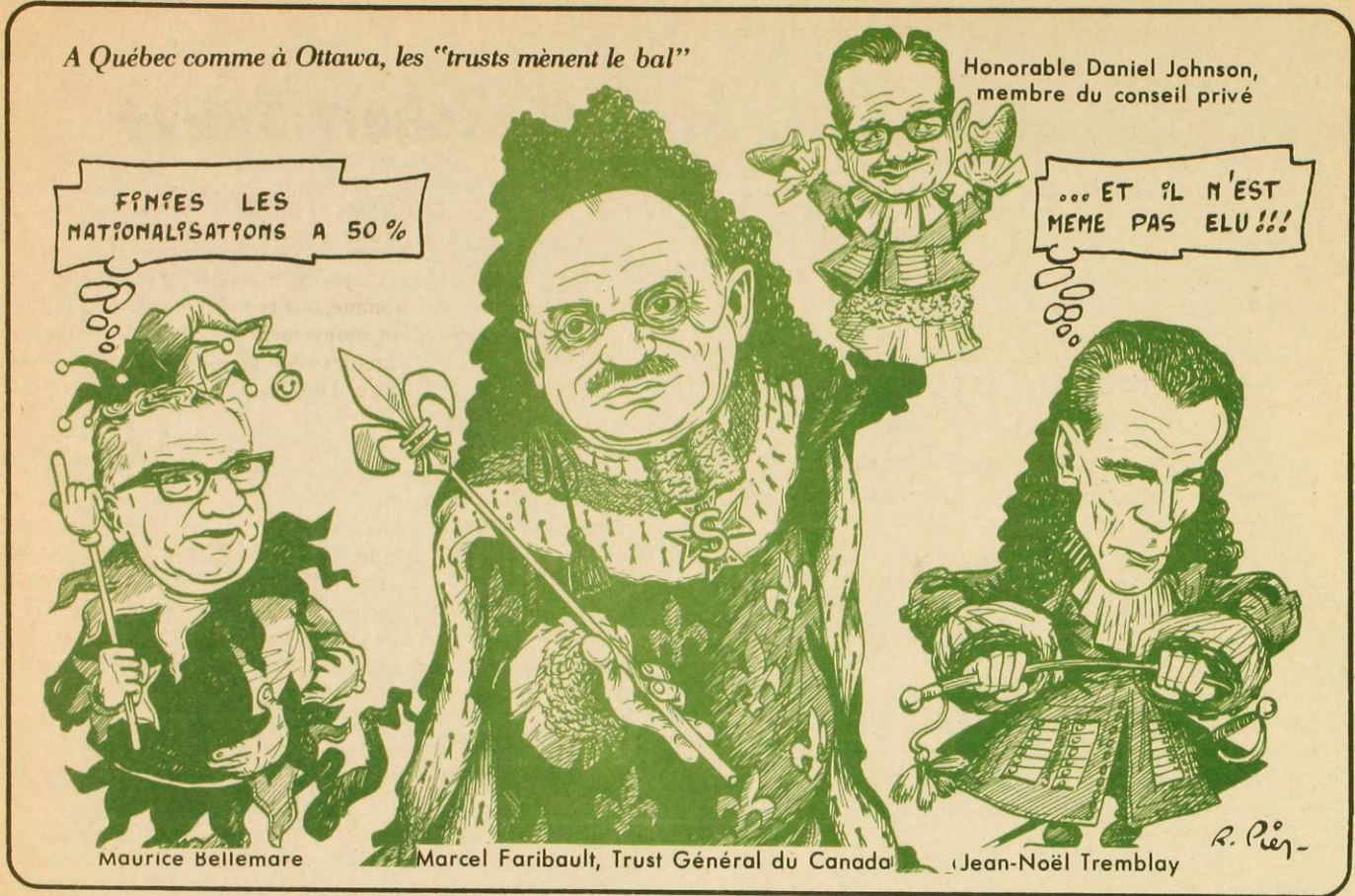
• **Durée de la Convention:** Du 1er mai 1967 au 30 avril 1969.

• **Bénéfices économiques:** Pour les employés payés à l'heure, une augmentation de \$0.24 a été obtenue répartie sur une période de deux ans. Les employés payés à la semaine, sur la même période de temps, ont obtenu pour leur part \$12 d'augmentation par semaine, plus un surplus monétaire de \$60 à toutes les trois semaines, ceci étant la rémunération accordée, pour le travail de routine supplémentaire accompli par rotation hebdomadaire.

• **La rétroactivité:** Elle est complète pour toutes ces augmentations à partir du 1er mai 1967. A la fin de cette présente convention, le *salaire de base* des employés payés à l'heure sera de \$1.75 et celui des employés payés à la semaine sera de \$100. par semaine.

• **Les autres bénéfices** obtenus concernent les journées de maladie payées et cumulatives. Lors de la convention précédente, l'employé avait droit à une journée par mois, soit 12 jours par année pour un maximum de 180 jours au total. Il a maintenant droit à une journée et demie par mois, soit 18 jours par année cumulatifs pour le même maximum de 180 jours.

A Québec comme à Ottawa, les "trusts mènent le bal"



FINIES LES NATIONALISATIONS A 50%

Honorable Daniel Johnson, membre du conseil privé

... ET IL N'EST MEME PAS ELU!!!

Maurice Bellemare

Marcel Faribault, Trust Général du Canada

Jean-Noël Tremblay

R. Poiré

## Pour rattraper le temps perdu avec l'IUIE, le syndicat de Canada Iron Foundries, à Lachine, prend les bouchées doubles

Le Syndicat des employés de Canada Iron Foundries (division Tamper) à Lachine, qui est affilié à la Fédération des métallurgistes et des mineurs, vient de signer un contrat du tonnerre qui comprend des augmentations moyennes de salaire de \$0.65 l'heure réparties sur trois ans.

Il s'agit d'une usine où la CSN a délogé en mai dernier un syndicat dominé par une union américaine (IUIE). Au cours des 10 dernières an-

nées cette union n'avait réussi qu'à obtenir \$0.35 d'augmentations. Les primes d'équipe de la nouvelle convention sont bien intéressantes également.

Une femme, énergique, Mme Roland Destailleur préside ce syndicat qui compte 900 membres dont près de 700 hommes.

Il paraît que ceux qui avaient été endormis par la torpeur de l'ancien syndicat n'en croient pas leurs yeux maintenant.



La seule femme présidente d'un syndicat dans la Métallurgie, Mme Rolande Destailleur.

# Le texte de la démission du secrétaire général de la CSN, Robert Sauvé

Voici le texte de la lettre de démission de M. Robert Sauvé, secrétaire-général de la CSN.

Monsieur le président,  
Membres du Bureau confédéral,

Les journaux vous ont appris que je démissionnais aujourd'hui comme secrétaire et que je quittais définitivement la CSN. C'est vrai. Je regrette qu'encore une fois vous appreniez les nouvelles de cette façon mais sachez que j'ai personnellement tenu à ce que vous soyez informés les premiers. Il est malheureux que d'autres (que je ne tiens pas à connaître) accordent moins d'importance à la discrétion.

Certains voudront trouver d'autres motifs à mon départ que ceux que je vous livrerai bientôt. Je tiens cependant à préciser immédiatement qu'il ne s'agit en aucune façon d'un conflit de personnalité.

Il s'agit d'une décision qui tient à ce que je crois profondément. Les gens en général aiment donner une orientation à leur vie. Je suis un de ceux-là :

1. Ma décision ne tient pas de l'improvisation. Dès le moment où j'ai choisi d'étudier le droit j'entendais me perfectionner en vue de travailler à l'intérieur du mouvement syndical. J'ai donc étudié et vécu pour le syndicalisme. Vous comprendrez donc que tout abandonner à 36 ans et changer d'orientation n'est pas chose facile, surtout lorsque vous avez tant exigé de votre famille pour vous consacrer à ce genre de travail;
2. Cette décision n'est pas le fait d'une saute d'humeur. J'ai fait part au président général en novembre '66 de mon intention de quitter la CSN. Il me répliquait alors que, comme moi, il ne croyait pas qu'un mouvement comme le nôtre devait reposer sur les épaules d'un seul homme et que nous devrions essayer de trouver des solutions aux problèmes que je lui soulevais. Lorsque je suis revenu à la charge en mai '67, il m'a prié de me décider. C'est au tout début de la grève de la CTM que j'ai fait part au président général de mon intention définitive de quitter le mouvement. J'avisais l'exécutif le 26 octobre qu'à un prochain bureau confédéral j'annoncerais mon départ. J'en ai donné les raisons à l'exécutif le 20 novembre et je suis devant vous aujourd'hui.

Lorsque j'ai assumé assez tôt dans notre mouvement des postes de responsabilités je croyais à deux grands principes de base, soit :

1. Celui de la collégialité de la direction i.e. la direction en équipe plutôt que la direction d'un seul homme.
2. Celui de l'élaboration d'une orientation et des politiques de la CSN établies collectivement par une très large participation des membres.

Les raisons de ma démission aujourd'hui reposent sur ces deux mêmes principes.

## LA COLLEGIALITE

Je crois que la CSN est identifiée au président et c'est contre ce principe que j'en ai toujours voulu : celui d'identifier un mouvement à un seul homme, que ce soit Picard, Marchand ou Pepin. Je crois qu'un mouvement a une personnalité en soi et qu'il est plus que temps de cesser la personnification d'un mouvement, surtout le nôtre. Tout ce qu'on réussit à faire c'est une victime d'un président alors qu'il supporte les responsabilités des autres. Je trouve lâche et criminelle cette façon de faire des victimes et d'emprisonner dans des carcans les officiers supérieurs. J'en ai contre le fait que nous ayons une direction bicéphale et ceci toujours, ce qui ne contribue qu'à accentuer le problème. Ce n'est donc pas aux hommes que je m'en prends mais aux postes. Je trouve odieux qu'on soit prisonnier d'une structure. Je trouve dépassé ce temps où notre propre propagande voulait que la CSN ce soit le président général. On en connaît d'ailleurs aujourd'hui les conséquences.

Notre système veut que nous soyons élus personnellement, ce qui a pour conséquence que nous devons rendre compte de notre mandat personnellement. Il est étrange de constater cependant que nous avons toujours une excuse valable pour justifier l'absence ou le retard d'application de décisions collectives. Que fait-on pour changer ou tout au moins améliorer la situation? Est-ce que le fait d'avoir une équipe de direction n'enlèverait pas la tentation de faire de la politique pour se maintenir en place?

Face à certains événements de la dernière année, je me demande si nous n'en sommes pas à une participation de façade ou de veto. En voici quelques exemples. Nous convoquons une réunion spéciale de l'exécutif pour discuter du problème des fonctionnaires municipaux de Montréal. Une décision unanime est prise. Le lendemain, le "pouvoir parallèle" juge que cette décision ne doit pas s'appliquer et c'en est fait.

Quel rôle a joué l'exécutif et le bureau confédéral dans un conflit aussi important que celui de la CTM et du Bill 1? Un rôle presque inexistant parce que nous en sommes encore au système du leader, parce qu'on veut des disciples et non des collaborateurs.

Pourquoi sommes-nous si politiques? Probablement parce que nous n'en avons pas de politiques, justement. Il serait d'ailleurs fatigant d'en avoir une en certaines circonstances. Il arrive même qu'on se dise d'accord sur la nécessité d'une réforme à la CSN mais qu'on ne veuille rien changer ou si peu que ça ne veut plus rien dire.

Pourquoi faut-il que les réunions de l'exécutif, du bureau confédéral ou des permanents soient des réunions comparables à celles de la Fédération libérale du Québec? Avons-nous peur des membres?

Quant à moi efficacité et improvisation sont inconciliables. Et je n'accepte pas que sous prétexte que nous sommes dans

# La démission de Robert Sauvé

l'action il nous faille improviser. C'est une excuse trop facile. Prend-on les membres pour des irresponsables?

## ORIENTATION

L'Improvisation est notre grande force. Serait-il donc trop fatigant de s'asseoir et de réfléchir collectivement sur certains problèmes de fond qui préoccupent tous les travailleurs et la société en général? Il le semble puisque nous brillons par notre absence de politique.

Il est beaucoup plus facile de contester pour contester. Nous démolissons. Nous voulons vivre en eau trouble. Quand bâtissons-nous? Sommes-nous seulement logiques avec nous-mêmes? Nous disons au gouvernement provincial de s'équiper en hommes pour bâtir des politiques. Il le fait et nous ridiculisons aussitôt les technocrates dans notre propre journal. Nous avons travaillé à déformer le mot technocrate au point qu'il est devenu synonyme d'incompétence. Nous préférons les propagandes destructrices à l'éducation et à une information éclairée.

Nous présentons des mémoires. Je me rappelle trop celui sur la Constitution où devant ce bureau nous avons changé de thèse deux fois. La direction vous le recommandait! A Val d'Or, lors de notre rentrée dans les organismes fédéraux nous avons d'abord essayé de vous faire voter les yeux fermés en vous disant: faites-nous confiance, nous savons des choses... Ne sommes-nous pas en présence d'un mouvement qui appartient aux cadres et non aux membres.

Où sont-elles nos grandes lignes d'orientation? Avons-nous des certitudes? Une peut-être, celle que nous croyons à la démocratie syndicale. Permettez-moi d'en douter quelques fois.

Il devrait y avoir une interdépendance et une solidarité des membres entre nos différents secteurs. La manifestation de la CTM sur la colline parlementaire ne fut-elle pas une preuve déchirante du contraire? Veut-on informer les membres? Pourquoi demander d'être sur les comités d'entreprises si nous jugeons que nos propres membres n'ont pas la compétence de participer à l'élaboration de leurs propres structures?

Pourquoi faisons-nous du tape-à-l'oeil à l'occasion? N'est-ce pas un autre signe d'improvisation? Qu'avons-nous fait pour préparer les membres à l'acceptation de l'excellent rapport du président au dernier congrès? Qu'avons-nous fait après pour le faire digérer? Un comité de permanents a été formé et n'a jamais siégé.

Nous ne tolérons pas l'autocritique parce que nous avons le monopole de la vérité. Quelle blague que cette réunion des permanents avant le bureau confédéral et ce bureau confédéral sur CTM! Avons-nous seulement analysé ce conflit?

Nous sommes-nous demandé pourquoi certains permanents ont décidé au début d'août qu'il y aurait une grève à la CTM? de quelle autorité ils ont choisi tel directeur de grève et tel adjoint? en vertu de quelle décision confédérale ils ont décidé que le conflit de CTM effacerait le Bill 25? quel mandat ils avaient pour dire que le Bill 1 serait violé, et ceci dans une dizaine d'assemblées au moins? qui a décidé qu'il fallait arrêter le décompte d'un vote parce qu'on risquait de se

trouver avec plus de bulletins qu'il y avait de voteurs? On me dira après que tout ce qui a été fait a été bien fait.

Qui a décidé que notre publicité coûteuse et souvent très inefficace se devait d'être orientée sur Saulnier? Pouvait-on alors soupçonner que Saulnier négocierait avec quelqu'un d'autre que le président général? Pourquoi avoir emprisonné le président général de la sorte? Voulait-on sa destruction sous le couvert d'en faire un héros imbattable?

On en conclut alors que nous avons tout le monde sur le dos et que c'est là un indice de la justesse de nos positions. Il nous faut donc accélérer le processus. Il nous faut donc un journal. Sommes-nous vraiment capables de publier autre chose que ce que nous publions actuellement? Il faut savoir que nous dépensons déjà deux fois plus au journal qu'au poste de l'éducation. Avons-nous le personnel voulu? On manque déjà de pompiers pour l'action quotidienne. De plus, l'avenir des journaux est remis en question. Pourquoi ne pas s'orienter plutôt vers la presse parlée, la télévision et la radio? Pourquoi imposer aux membres un fardeau monétaire supplémentaire alors qu'on peut discuter encore de l'utilisation de nos ressources actuelles? En somme quelles sont les valeurs que nous voulons véhiculer par la presse écrite?

Le fait "d'avoir tout le monde sur le dos" n'est-il pas devenu à la CSN la norme à rechercher?

On exige des autres qu'ils aient une politique salariale. L'avons-nous chez-nous? Où est-elle notre politique salariale pour nos secteurs de l'industrie, des services publics et de la fonction publique? Sommes-nous seulement prêts à en établir une?

On se réclame de la participation des membres. Pourtant la plus grande bataille que nous, les tenants de la réforme de structures, ayons eu à livrer à l'exécutif fut de faire sortir le rapport du comité d'étude pour qu'au moins il vienne devant le bureau confédéral! Et les membres eux! Est-on assuré qu'ils seront consultés? Comment croire à cette volonté de participation quand des membres même de l'exécutif cumulent des double, des triple et des quadruple mandats? Des mandats parfois incompatibles.

Je me souviens aujourd'hui d'un tenant de la réforme, alors vice-président exécutif de la CSN qui a démissionné à Hull de ce poste créé pour lui. Je ne peux passer sous silence son indécence. Alors qu'à l'exécutif nous avions convenu d'attendre le rapport du comité de discussion sur ce sujet, ce même grand prêtre s'est permis de soulever toute la question à son congrès de fédération et de faire se prononcer les gens avant de connaître les suggestions du comité exécutif, du bureau confédéral et du comité nommé par le bureau confédéral. Pourquoi a-t-il soumis récemment à son comité exécutif un long commentaire écrit sur les deux plans soumis alors que le bureau confédéral a établi toute une procédure de consultation? Je rends hommage à son exécutif de lui avoir prohibé la distribution de ce document à son bureau fédéral.

Sous prétexte de ne pas créer la division, on ne doit rien révéler aux membres. Comment explique-t-on alors que le plus grand responsable de la division ou de la désunité de notre



# La démission de Robert Sauvé

mouvement puisse faire ce qu'il veut. Peut-être est-il insaisissable puisqu'on ignore s'il parle à titre de président de son syndicat, président de sa fédération, directeur des services de sa fédération ou vice-président de la CSN... Voilà où réside le véritable problème de personnalité.

Cessons de jouer la vierge offensée. Qu'est-ce qui nous différencie tellement des autres ?

On cherche peut-être le pouvoir alors qu'on a de la difficulté à l'exercer chez nous. Pour exercer le pouvoir, il faut un minimum de politiques et s'astreindre à un certain nombre de disciplines personnelles collectives. En avons-nous ?

Je ne voudrais pas passer à quelques autres observations sans remercier en votre nom et au mien, l'adjoint au secrétaire, le confrère Jean Champagne. Je le remercie pour la qualité de son travail, son dévouement, son ouverture d'esprit, son efficacité et son sens humain. Merci aussi aux directeurs régionaux, aux directeurs de service, aux permanents, à vous, aux membres, pour votre collaboration et votre compréhension. Je sais que la plupart d'entre vous avez été pris un peu par surprise. Mais par loyauté à la CSN et aux structures actuelles ma décision de quitter le mouvement ne pouvait être annoncée en suivant d'autres étapes que celles que j'ai suivies. J'invite tous mes amis, mes collaborateurs, à ne pas se désoler de mon départ. Au contraire, je leur demande ainsi qu'à ceux qui n'ont pas partagé mon point de vue de réfléchir collectivement sur les quelques points suivants :

1. Je souhaite que votre prochain congrès soit un congrès d'orientation. Qu'à ce congrès on propose des objectifs réalisables à court et à long termes et que ces objectifs soient de ceux qui ne détourneront pas les membres de leur mouvement.
2. Regardons bien en face si nous ne sommes pas les meilleurs vivants dans le système capitaliste. Faisons un examen au niveau de l'exécutif, du bureau confédéral, du congrès et des permanents.

## Baribeau...

(Suite de la page 15)

Dans les jours qui suivirent, la très grande majorité des grévistes retournèrent à son expéditeur la lettre qu'ils avaient reçue; lettre remplie de faussetés, d'ailleurs, car elle présentait comme complètement réglées des questions importantes où l'essentiel est encore à être négocié, tel que le boni et l'évaluation des tâches, et où on évitait bien de mentionner les principaux points encore en suspens.

Cette manœuvre survenait près de trois semaines après une suspension de négociations qui s'étaient déroulées pendant 10 jours en présence du sous-ministre adjoint du Travail, M. Réal

Mireault. Au cours de séances intensives l'employeur avait alors fait preuve d'une pingrerie inimaginable.

Pendant ce temps, les Baribeau achetaient, rubis sur l'ongle, une entreprise de Plessisville, l'"Eastern Woodwork", qui emploie une cinquantaine d'employés.

Puis, longue suspension pour les Fêtes. Un membre de la famille s'était vanté dans des salons qu'il fallait absolument éviter un règlement pendant cette période à cause des congés payés. Le syndicat a calculé que l'employeur avait ainsi "épargné" quelque \$10,500 en salaires.

Après les Fêtes, comme les stocks accumulés avant la grève commencent à

3. Je viens d'assister au congrès de la CFDT. J'ai été agréablement surpris de constater qu'on ne discutait pas du tout de finances lors du congrès. Cela se fait au bureau confédéral. Ceci permet de consacrer tout le temps du congrès à la discussion de l'orientation et des politiques du mouvement.

4. Comme je ne crois pas au "crois ou meurs" ou encore à une politique de centralisation des pouvoirs, contrairement à ce qu'on a laissé croire, je demande au bureau confédéral d'examiner ce que je viens de dire et de trouver au plus vite une formule de participation et d'exécution de la part des membres. Je n'exprime qu'un vœu c'est que la CSN soit la propriété des membres.

Vous comprendrez maintenant qu'il valait mieux vous dire tout cela par écrit. Je suis convaincu que le mouvement CSN est assez fort pour prendre conscience de ce que j'appellerais une crise grave. Sinon n'importe quel coup de l'extérieur ou de l'intérieur la ferait crouler.

Normalement j'aurais dû attendre la fin de mon mandat avant de poser un tel geste. Ceci est juste lorsqu'on croit que quelque chose s'améliorera. J'ai essayé tant et plus depuis un an, avec l'aide de l'adjoint au secrétaire général particulièrement, de modifier quelque chose. J'ai la conviction de ne pas avoir abusé du mouvement. Mais si j'attendais le congrès j'ai la conviction que je ne rendrais pas service aux membres puisque je ne crois pas possible, à l'heure actuelle, de faire avancer les choses. Je n'y crois plus. D'autres se lèveront. D'autres prendront la relève. Les membres se lèveront. Les membres décideront. Vive la CSN.

## Décision du Bureau confédéral

Ce texte de démission a été lu lors de la séance du Bureau confédéral tenue à Québec le 1er décembre dernier. Après la lecture de ce texte et le départ de M. Sauvé, il y eut une discussion à l'issue de laquelle le Bureau adopta la résolution suivante: "Que le document de l'ex-secrétaire général soit reçu et classé".

s'écouler, il faut bien songer à reprendre les opérations; mais préférablement sans négocier, c'est-à-dire après avoir "cassé" le syndicat.

Comme la tentative a lamentablement échoué, il ne reste plus qu'une solution à l'employeur: les représentants de l'orgueilleux empire Baribeau devront maintenant s'asseoir à la table avec ses employés et les traiter comme des êtres humains et non comme du vulgaire bétail.

Mais, pour une compagnie dont le chiffre d'affaires annuel se chiffre à plus de \$1,750,000, qui a augmenté ses prix de quelque 15% depuis le début de 1967, et dont les profits sont énormes, il semble que ce soit trop.

# L'ORAGE éclate sur Ottawa



Le gouvernement d'Ottawa est enfin décidé à plonger en faveur de la liberté syndicale au Canada.

Le gouvernement vient de déposer son projet de loi. Il s'inspire directement de la pensée de la CSN, il s'inspire de la lutte que les travailleurs de la CSN mènent depuis déjà trois ans pour les employés de la production de la Société Radio-Canada à Montréal et à Québec. Cette loi en est une inspirée par le seul mouvement syndical vraiment canadien au pays, la CSN.

Les unions américaines sont en colère! Les unions américaines menacent les ministres, les députés, les industries, enfin tout le monde, depuis que le gouvernement a fait connaître sa loi.

Le porte-parole des unions américaines au Canada — le Congrès du travail du Canada — a promis de mobiliser tous les travailleurs du pays contre la nouvelle loi. En fait, les unions américaines ne mobiliseront pas grand chose parce que ces unions n'ont pas liens réels entre eux.

Pour le moment la loi est devant le Parlement fédéral. Aussi longtemps qu'une loi n'est votée, cela s'appelle un "bill". Il s'agit ici du bill C-186.

Si le bill est adopté par le Parlement, les salariés du Québec qui sont obligés actuellement

d'appartenir à des unités "nationales" de négociation, c'est-à-dire des unions "coast-to-coast", pourront se former en syndicats sur une base régionale. De plus, si le Conseil canadien des relations ouvrières (CCRO), qui est dominé par les unions américaines, refuse d'accréditer des syndicats formés par groupes naturels ou régionaux, il y aura possibilité d'appel devant un tribunal spécial où les unions américaines n'auront aucun représentant.

Les unions américaines ont joui d'une situation de privilège depuis toujours. Maintenant, avec la nouvelle loi, si elle est adoptée, tous les syndicats seront sur un pied d'égalité.

Marcel Pepin, le président général de la CSN, mène la lutte pour la liberté syndicale à Ottawa depuis le début de la campagne d'organisation chez les employés de Radio-Canada.

Voici ce qu'il déclarait lors de la présentation de la nouvelle loi: "Le projet de loi que vient de déposer le gouvernement fédéral est une victoire importante des employés de Radio-Canada de Montréal et Québec.

"Ce sont eux qui n'ont cessé de faire la lutte... La CSN les a appuyés à chaque étape de la bataille, et continuera jusqu'à ce que la victoire soit définitive".