

le pionnier

DEMAIN SE PRÉPARE AUJOURD'HUI

Vol. 1 — No 3

• Journal des syndicats d'employés de la Régie des Alcools (FCESP - CSN) •

Mai 1966

Les aides- camionneurs ont gagné

Page 3

Chacun doit dire
ce qu'il pense
sur la convention

Page 11

\$1.15

par semaine... à quoi sert la cotisation?

Pages 8 et 9

Faut que ça finisse les tracasseries!

C'est un appel au bon sens que nous voudrions faire aujourd'hui en soulignant que les "relations humaines" au sein d'une entreprise ne sont pas seulement une affaire de sentiment. Elles se traduisent toujours en cents et en piastres, par un rendement accru du capital investi et un meilleur service du public.

Il y a longtemps que les grandes entreprises américaines ont compris cette vérité et que certaines d'entre elles apportent un soin extrême à la formation d'un personnel de cadres qui soit non seulement compétent sur le plan technique des opérations qu'il doit diriger mais sache aussi comment s'y prendre pour conduire les hommes.

Sans être alarmiste, ni vouloir soulever mers et monde autour d'incidents récents survenus dans certains départements, il faut bien reconnaître que la Régie des alcools a beaucoup de progrès à faire dans ce sens-là.

Il ne s'agit pas de dire que les contremaîtres traitent leurs hommes comme du bétail (ce qui serait exagéré) ou comme de mauvaises maîtresses d'école (ce qui serait trop fort!), mais il n'en demeure pas moins que les mauvaises relations qui s'établissent entre supérieurs immédiats et employés sont la cause de multiples incidents qui nuisent à la bonne marche de l'entreprise, qu'ils enveniment inutilement les rapports et alourdissent l'atmosphère de travail. Tout le monde y perd: l'employé, la Régie (donc le trésor de l'Etat) et le public par ricochet.

Nous n'en sommes pas encore à réclamer une grande enquête publique sur la politique du personnel à la Régie des alcools.

Ce que nous demandons pour le moment, c'est que les dirigeants supérieurs de la Régie accordent une attention spéciale et immédiate à ce problème très précis.

Nous pourrions nommer tel département où le contremaître, le gérant ou le chef de service se comporte d'une manière qui provoque l'irritation constante de ses subordonnés. Pourquoi lorsqu'il a un ordre à donner, faut-il qu'il le fasse avec raideur, voire même brutalité? Pourquoi devant une erreur involontaire d'un employé, prend-il plaisir à l'humilier devant tout le monde? Pourquoi multiplier les petits règlements tracassiers et mesquins qui finalement n'ont aucune espèce de justification valable?

Il faut que la Régie apprenne à aller plus loin que la convention. Car en définitive, un contrat de travail ne peut pas tout régler. Il fixe les droits généraux des deux parties. Aucune convention, même la plus complète et la plus perfectionnée, ne pourra jamais prévoir comment tel contremaître devra se comporter devant telle situation précise où le facteur humain joue un rôle dominant. C'est alors une question de jugement, d'appréciation et de dignité.

Il n'y a pas si longtemps, à la Régie des alcools, tout marchait à la bonne franquette. C'était avant le syndicalisme. L'em-

ployé n'avait aucun droit reconnu, aucune protection, aucun recours. Il n'avait qu'à courber l'échine. Avec la montée du syndicalisme, il a recouvré le sens de sa dignité personnelle. Il ne se sent plus seul. C'est un facteur nouveau qui intervient et on doit en tenir compte.

Dans cette ère nouvelle, il est inconcevable que la Régie se réfugie dans une attitude purement legaliste, se contentant de verser au compte-gouttes un petit peu d'huile pour lubrifier les rouages lorsque les choses vont trop mal. Il n'y a plus de place dans une entreprise comme celle-là pour les caprices, les sautes d'humeur, voire le manque de savoir-vivre élémentaire de la part de "petits bosses" maldroits et incompetents. C'est un luxe que la Régie n'a plus les moyens de se permettre.

La haute direction doit donner le coup de barre avant que la situation ne se détériore davantage. Si nous faisons appel à sa compréhension éclairée, c'est que nous avons pu constater que certains membres de cette direction étaient conscients du problème et travaillaient à instaurer une véritable politique de relations humaines. Pas besoin de les nommer. Tout le monde les connaît. C'est aux autres que nous nous adressons les invitant cordialement à poser les gestes qu'il faut avant que ne se multiplient les incidents fâcheux qui dévorent un temps fou que nous pourrions employer de façon beaucoup plus constructive.

René Chartrand

Nous avons gagné avec la convention

1. Le 2e homme sur un camion n'a pas besoin d'avoir son permis pour recevoir le salaire d'aide-camionneur: \$1.91
2. Si un aide-camionneur a son permis et qu'il remplace un camionneur, il reçoit le salaire de ce dernier: \$1.97

Les aides-camionneurs n'ont pas besoin d'avoir leur permis de chauffeur pour être payés au taux de \$1.91 l'heure établi par la convention collective. Mais ceux qui ont leur permis de chauffeur et qui sont appelés à remplacer un camionneur, doivent alors recevoir le salaire du camionneur, c'est-à-dire \$1.97 l'heure.

La situation a été clarifiée par l'arbitre André Nadeau dans les jugements qu'il a rendus le 27 avril sur deux griefs soulevés par le syndicat des ouvriers de la Régie. Le sens de ses jugements est très clair: "Il n'est dit nulle part dans la convention collective que l'aide-camionneur doit avoir son permis de conduire comme chauffeur pour pouvoir toucher la rémunération attachée à pareille fonction." Dans son deuxième jugement l'arbitre ajoute que rien dans la convention collective ne permet de refuser le salaire de camionneur à l'aide-camionneur qui remplace temporairement un camionneur.

Le premier grief a été soulevé au nom de 23 aides-camionneurs que la Régie voulait payer au salaire de manoeuvre (\$1.86 l'heure) parce qu'ils n'avaient pas leur permis de chauffeur. L'arbitre a accepté la preuve du syndicat selon laquelle les responsabilités de l'aide-camionneur sont de s'occuper des clés des portes du camion et non pas de celles du moteur, de signaler au camionneur les manoeuvres à faire, et d'aider au

chargement et au déchargement de la marchandise.

L'arbitre précise également que la responsabilité du manoeuvre se limite à aider au chargement et au déchargement de la marchandise, et que par conséquent, la Régie ne peut accorder le même salaire à deux personnes dont les responsabilités sont différentes, c'est-à-dire le manoeuvre et l'aide-camionneur.

"Un aide-camionneur, dit l'arbitre dans son jugement, est donc plus qu'un simple manoeuvre, et si l'on s'en rapporte aux définitions montrant qu'un aide est une personne qui prête son concours à une autre, il n'est pas nécessaire de retrouver les mêmes qualifications chez cet aide que chez le camionneur."

En conséquence, l'arbitre ordonne à la Régie de verser le salaire d'aide-camionneur, soit \$1.91 l'heure, aux 23 personnes pour qui le grief a été soulevé.

Le deuxième grief a trait à huit aides-camionneurs qui possèdent leur permis de chauffeur, et qui ont été appelés à remplacer des camionneurs. Là encore, l'arbitre accepte l'interprétation du syndicat et décrète que les aides-camionneurs qui remplacent un camionneur doivent recevoir pendant ce temps le salaire du camionneur, soit \$1.97 l'heure.

En résumé, les deux jugements décrètent ce qui suit: (1) Le deuxième homme sur un camion n'a pas besoin de pos-

séder son permis de chauffeur pour recevoir le salaire de l'aide-camionneur, soit \$1.91 l'heure. (2) Quand un aide-camionneur possède un permis de chauffeur et qu'il est appelé à remplacer un camionneur, il reçoit le salaire du camionneur qui est de \$1.97 l'heure. (3) Entre un manoeuvre et un aide-camionneur, il existe une différence de responsabilité. Contrairement à l'interprétation de la Régie, ce n'est pas le fait d'avoir un permis de chauffeur qui distingue un aide-camionneur d'un manoeuvre, mais des responsabilités différentes. Le fait qu'un aide-camionneur possède ou ne possède pas un permis de chauffeur ne change rien à son statut. Cependant, s'il possède un permis, il peut être appelé à remplacer un camionneur et alors il doit recevoir le salaire du camionneur.



M. Fernand Béland, du service des transports et communications, président du comité des griefs pour la région de Montréal. C'est à lui que vous devez vous adresser pour toute demande de renseignements concernant vos droits.



RENE CHARTRAND, président des syndicats

Tournée Chartrand-Soucy

Pour faire suite à une résolution du Conseil supérieur, MM. René Chartrand et Jean-Louis Soucy font depuis le 16 avril dernier, une tournée provinciale, région par région. Nous vous donnons ici leur itinéraire: du 9 au 13 mai, Gaspésie; 15 mai, Nord-Ouest québécois; 18 mai, Saint-Hyacinthe; 25 mai, Cantons de l'Est; 28 mai, Saguenay - Lac-St-Jean; 29 mai, Côte-Nord.

Suivront ensuite Québec et Montréal. Le 10 juin, il y aura réunion de l'exécutif provincial et les 11 et 12 juin, réunion du Conseil supérieur. Les régions provinciales sont maintenant prêtes à recevoir leurs hôtes et à ces occasions on en profitera pour se réunir et discuter avantageusement de toute l'affaire syndicale, des griefs, de l'information, la convention 67 et de tout autre aspect s'y rapportant.



JEAN-LOUIS SOUCY, délégué en chef



par l'abbé Jacques Bissonnette,
aumônier des syndicats

Dans son rapport au troisième Conseil supérieur, le président général a tenu à souligner l'anniversaire de votre première convention collective. Si celle-ci fut le résultat d'un long et laborieux effort, elle marquait un premier pas dans l'amélioration de vos conditions de travail et le point de départ d'un nouveau type de relations entre les employés et la direction de la Régie des alcools.

Un regard en arrière vous permet de mesurer le chemin parcouru depuis ce jour du 18 février 1965. Vous avez entrepris de consolider vos structures syndicales à tous les niveaux. Vous avez établi des comités de travail (comité d'éducation, comité du journal etc.) pour assurer une vie syndicale dynamique et efficace. Vous avez développé des méthodes de travail capables de faciliter la participation du plus grand nombre de membres à l'action syndicale.

Mon propos, dans ces quelques réflexions que je vous livre, est de souligner certaines réalités que nous devons constamment avoir à l'esprit dans l'action syndicale.

SYNDICALISME ET SOLIDARITE : La solidarité est une valeur fondamentale qui véhicule le mouvement syndical. L'histoire du syndicalisme est là pour en témoigner. A-t-elle aujourd'hui la même résonance dans la vie syndicale? Sommes-nous conscients des exigences de la solidarité? En d'autres mots, comment cette solidarité est-elle vécue au sein de l'organisme syndical?

Il y a d'abord ceux qui subissent le syndicat. Ils sont solidai-

Le syndicat n'est pas une simple police d'assurance C'est l'affaire de tout le monde

res avec les autres parce qu'ils ne peuvent faire autrement. Les circonstances de la vie de travail les ont placés auprès d'autres travailleurs dans une entreprise où le syndicat est présent. Ils se résignent devant une réalité qu'ils ne peuvent éviter.

Il y a ceux qui utilisent le syndicat parce que celui-ci leur permet d'obtenir des avantages individuels. Ils sont solidaires avec les autres uniquement dans le partage des bénéfices acquis par l'action collective. Le mouvement syndical est à leur service. Ils le perçoivent comme une réalité extérieure, lointaine, chargée de leur procurer une sécurité matérielle sur le plan du salaire et des conditions de travail. En somme, aucune différence entre le syndicat et la compagnie d'assurance.

Il y a enfin ceux qui sont conscients des exigences de la solidarité syndicale. Il ne s'agit plus pour eux, de rechercher individuellement des avantages personnels ni de mettre leurs énergies et leurs efforts au service de l'institution dont ils sont membres. Certes, ils aspirent à l'amélioration de leur propre situation et souhaitent partager les bienfaits résultant de l'action collective. Mais ils sont surtout conscients que cette amélioration, ces bienfaits seront proportionnels à la contribution personnelle qu'ils apporteront.

La solidarité, dans ce dernier cas, prend une dimension beaucoup plus dégagée et désintéressée. "Solidaires avec les autres", on l'est non seulement dans le partage des heureux résultats de l'action syndicale mais aussi et surtout dans la participation à l'action syndicale, dans la contribution personnelle qui sera exigée de tous et chacun. "Solidaires avec les autres" veut dire se sentir responsables de la vie et

de l'action syndicale. C'est découvrir que le syndicat n'est pas l'affaire de quelques bonnes volontés. Au contraire, c'est l'entreprise que nous avons mise sur pied et que nous voulons voir prospérer au profit et au bénéfice de ceux qui en sont les membres.

Comme illustration de ce que nous venons de dire, comparons l'attitude du patron face à son entreprise et celle du membre vis-à-vis son syndicat. Le patron a à coeur la prospérité de son entreprise. Il en est préoccupé. Il ne ménagera ni son temps ni sa personne, s'il le faut, pour assurer le succès et le développement de ses affaires. On trouverait bien étrange un patron qui se désintéresserait de son entreprise. Il n'aurait qu'à s'en prendre à lui-même si les résultats le décevaient.

Il en est ainsi du syndicat qui est l'entreprise collective des syndiqués. Tout comme le patron, chacun doit avoir à coeur la prospérité de celle-ci. Chacun doit en être préoccupé comme s'il s'agissait de son entreprise personnelle. Chacun doit se sentir responsable du développement et des résultats de l'action syndicale. Cela exige que chacun y mette du sien, qu'il fasse le don de son temps et de sa personne, qu'il soit disponible aux formes de collaboration qui lui seront demandées. Ceux que déçoivent les résultats de l'action syndicale peuvent s'interroger sur le degré d'intéressement et de participation qu'ils ont manifesté à la vie de leur syndicat.

Voilà quelques réflexions que j'ai pensé devoir vous être utiles. La solidarité est une réalité à entretenir et à développer dans votre vie et votre action syndicale. Si les exigences peuvent vous paraître lourdes, les résultats que vous pouvez en attendre ne vous décevront pas.

Et le grand ménage se continue l'évaluation des tâches va bon train

par Jean Galibert

LE TRAVAIL accompli par les analystes du Comité d'Évaluation des Tâches à la Régie est digne d'éloges et fait foi de l'ardeur avec laquelle on s'est attaqué à ce boulot.

Dans les magasins, toutes les tâches existantes ont été analysées et décrites. Bien sûr que tous les magasins n'ont pas été visités, mais les tâches que l'on trouve dans 25 magasins représentent un échantillonnage quasi parfait des tâches que l'on retrouvera dans tous les magasins de toute la province, avec peut-être de très légères modifications.

Dans les entrepôts, il y a 90% des tâches qui ont été analysées et décrites. Ce qui reste encore à faire c'est surtout les entrepôts de Québec, où l'on retrouvera sans doute une très grande similarité dans les tâches là comparativement avec les tâches des entrepôts de Montréal. Ces derniers seront visités (pour bien se rendre compte que toutes les tâches ont été touchées par les analystes) dans le cours du mois de mai.

Il reste les tâches des bureaux. Ce travail doit commencer vers la mi-mai.

En plus, un certain travail s'est fait sur la fabrication du manuel d'évaluation, mais il est trop tôt, aujourd'hui, pour s'étendre sur le sujet. D'ailleurs c'est notre intention de vous en parler dans le prochain numéro de notre journal.

Autre nouvelle : La Régie s'est acquis les services d'un professionnel en matière d'évaluation des tâches et en administration des méthodes et salaires. Ce monsieur est un ingénieur en relations industrielles, vient de la Shawinigan Chemicals Limited, fait partie de l'organisation depuis la mi-février, et se nomme Jean Poirier. Il se joint donc à un département qui brillait déjà par la compétence de son personnel et qui est sous l'habile direction de monsieur Fernand Pepin.

L'analyse des tâches se décrit comme suit :

"C'est un procédé par lequel on détermine, par l'étude et l'observation, toutes les informations pertinentes se rattachant à une tâche spécifique. C'est d'enregistrer, chronologiquement, tous les facteurs qui forment le contenu de la tâche, en se basant sur l'habileté et les connaissances requises de celui qui accomplit la tâche, aussi bien que sur les exigences et les responsabilités que comporte la tâche en vue de l'accomplissement d'un travail réussi par l'employé. C'est la technique de découvrir et d'enregistrer tous les faits inhérents à une tâche quelconque, en tenant compte des conditions de travail qui entourent la tâche."

Il y a plusieurs façons de faire l'analyse d'une tâche. Les méthodes adoptées à la Régie sont les meilleures et les plus sûres pour obtenir la vérité. Ces méthodes sont :

- 1.— L'interview avec le travailleur.
- 2.— L'interview avec son chef.
- 3.— L'observation de son travail par l'analyste.

Les points à faire ressortir, honnêtement, franchement, et objectivement, par ces trois méthodes sont :

- a) Le travail de l'employé
- b) L'habileté requise de l'employé.
- c) Les connaissances que doit avoir l'employé.
- d) Les responsabilités de l'employé.
- e) Les efforts physiques ou mentaux que l'employé doit fournir.
- f) Les conditions de travail qui entourent la tâche de l'employé.

Autrement dit, il faut définir :

- 1.— Ce que l'employé fait.
- 2.— Comment il le fait.
- 3.— Pourquoi il le fait.
- 4.— Ce que cela exige de lui pour le faire.
- 5.— Les conditions dans lesquelles il le fait.

L'interview de l'employé fait ressortir tout ce qu'il accomplit et connaît de sa tâche. Elle doit être exacte, sans exagération ni diminution. Elle doit fournir un dossier précis de la tâche de l'employé en incluant tous les détails du travail contenu dans la tâche.

L'interview avec le chef de l'employé doit appuyer ce qui a été enregistré durant l'interview de l'employé. Elle doit corroborer les données recueillies et confirmer le tout. (Habituellement, et dans la plupart des cas, l'analyste interviewer d'autres employés du département, ainsi que les chefs supérieurs).

L'observation du travail de l'employé fait comprendre à l'analyste tous les détails du fonctionnement et du contenu de la tâche de l'employé, établit la relation directe de cette tâche avec les tâches immédiatement inférieures et supérieures, sa relation avec les tâches du département, sa relation avec toutes les tâches de l'entreprise et les conditions de travail dans lesquelles la tâche est accomplie.

Maintenant parlons un peu de tâches repères. La façon la plus claire de vous dire ce qu'est une tâche repère est de parler de vos dents.

Dans la bouche, nous avons 32 dents se groupant en 20 molaires, 8 incisives et 4 canines. Si nous voulions faire l'analyse des tâches de toutes nos dents nous pourrions aisément faire l'analyse de 3 dents seulement, c'est-à-dire une molaire, une incisive et une canine. L'analyse de ces trois dents nous donnerait l'analyse des tâches des 32 dents que nous



Jean GALIBERT, président-secrétaire
du comité d'évaluation des tâches.

avons. Chaque molaire accomplissant la même tâche, chaque incisive la même tâche mais différente à celles des molaires et chaque canine la même tâche mais différente à celles accomplies par les molaires ou les incisives.

Ce principe s'applique donc aux différentes tâches que l'on retrouve à la Régie aussi bien que dans l'industrie en général. C'est par observation et déductions que l'on trouve les tâches repères parmi toutes les tâches dans une entreprise quelconque.

Les critères dont on se sert pour déceler les tâches repères sont nombreux. Nous vous en illustrons quelques-uns : le milieu dans lequel se trouve la tâche en question, c'est-à-dire, pour nous, les bureaux, entrepôts ou magasins; le groupe dans lequel se trouve la tâche, c'est-à-dire, commis de bureau, manoeuvres ou commis-vendeurs; le salaire payé pour la tâche, c'est-à-dire le groupe de tâches ayant le même salaire, etc.

Se basant sur ces constatations on décide, arbitrairement, surtout quand il n'y a pas de système établi comme cela était chez nous, que telle tâche est une tâche repère. A ce moment on est sur l'impression qu'elle se placera à un endroit donné dans l'échelle de gradation des tâches.

A la suite de l'analyse de toutes les tâches il se peut fort bien que l'endroit où on l'avait placé dans l'échelle se révèle exact, mais cependant, elle pourra aussi se trouver ou plus haut ou plus bas que l'on avait présumé. Toutefois ceci ne veut pas dire qu'elle n'a pas servi comme tâche repère; bien au contraire, car c'est justement à cause d'elle qu'on a pu établir la supériorité ou l'infériorité des autres tâches.

Encore une fois allez donc compiler des volumes de texte dans quelques lignes. Cependant nous espérons que ces quelques informations vous seront utiles et SURTOUT nous espérons qu'elles vous auront assez intéressés pour vous encourager à nous écrire et à nous poser un million de questions.

Adressez donc toutes vos lettres à :
Comité d'Évaluation des Tâches,
Syndicat des Employés de la Régie
des Alcools du Québec,
1001, rue St-Denis,
Montréal, P. Q.

L'éducation syndicale, c'est la vie du syndicat

Le comité d'éducation de la région de Montréal a déjà commencé à organiser quelques cours pour ses membres. Les 23 et 24 mars, un film sur le délégué de département fut présenté, ainsi

que le 25 avril où tous les membres des entrepôts étaient invités à discuter les relations existantes entre membres et délégués. Le cours sur le fonctionnement du syndicat fut présenté

Le délégué de département représente vos dirigeants

Chaque chose a sa raison d'être. Le délégué de département a sa raison. Depuis la signature de la convention, nous ne cessons de dire et de redire l'importance du délégué, car nous savons que sans lui nous ne pourrions pas avoir une organisation active et effective.

Le syndicat est l'affaire de tous les membres qui en font partie, mais comme les dirigeants ne peuvent être partout à la fois, ils doivent être représentés par quelqu'un sur les lieux de travail pour établir les liens nécessaires, afin que chaque membre soit mis au courant de ce qui se passe dans son syndicat.

Cet homme, ce confrère que vous avez choisi, en qui vous avez mis toute votre confiance, se doit de remplir ses tâches au meilleur de sa connaissance et ne pas trahir

la confiance que ses compagnons ont investie en lui. Mais nous, les membres, ne lui demandons pas de faire l'impossible du jour au lendemain. Il doit apprendre, s'éduquer, il nous faut donc l'encourager et lui donner tout notre support. A la longue, nous en serons les seuls bénéficiaires et nous assurerons la vie et la force de notre syndicat.

Vincent Brazeau,
président du
comité d'éducation



le 28 avril à Ste-Adèle, pour les membres du nord de Montréal. Le 2 mai pour les employés d'entrepôt et les 4 et 5 mai pour les employés de magasin et de bureau. Il est très regrettable de dire que la participation à certains de ces cours n'était pas très forte. Un calendrier très serré a été préparé, afin que la série de cours sur l'initiation à la vie syndicale soit présentée avant la période des vacances.

Nous espérons que tous les membres se feront un devoir d'y assister afin d'acquérir les connaissances nécessaires pour mener à bien leur syndicat, et d'apprendre à se défendre lorsqu'ils seront lésés dans leurs droits.

ENTREPOTS (1001 St-Denis)
17-18 mai : Structures et services;

30 mai : Convention collective;
13 juin : Procédure d'assemblée.

MAGASINS ET BUREAUX (1001 St-Denis)

17-18 mai : Structures et services
1-2 juin : Convention collective;

15-16 juin : Procédure d'assemblée.

MAGASINS, NORD DE MONTREAL (Salle Chevaliers de Colomb, Ste-Adèle)

12 mai : Structures et services;
26 mai : Convention collective;
9 juin : Procédure d'assemblée.

MAGASINS, OUEST DE MONTREAL (Conseil central, Beauharnois)

10 mai : Fonctionnement du syndicat;

24 mai Structures et services;
7 juin : Convention collective;
21 juin : Procédure d'assemblée.

Ceux qui s'inquiètent à propos de leur police d'assurance de \$1,000. (assurance du syndicat) et qui ne l'ont pas reçue, veuillez en faire la demande au secrétariat des employés de la RAQ, 1001 St-Denis, Montréal. Ceci ne s'adresse évidemment qu'aux membres. Nous avons en ce moment en notre possession plusieurs de ces polices, mais n'avons pas la bonne adresse pour leur faire parvenir.

La Survivance

Avis à ceux qui n'ont pas encore reçu leur police

"Moi c'est ça que je pense"

Les conventions sont en préparation; chaque syndiqué doit dire ce qui est bon pour lui

C'est dans la préparation d'une convention qu'on reconnaît un vrai syndicat. Si la convention est préparée par les dirigeants seulement, le syndicat n'est qu'une façade qui peut s'écrouler à la première occasion. Mais si les membres collaborent directement à la préparation de la convention, le syndicat est en pleine forme.

Voici pourquoi. Le syndicat n'existe pas pour permettre à certaines personnes de dire aux travailleurs: voici ce qui est bon pour vous; écoutez-nous, suivez-nous, parce que nous savons mieux que vous où se trouve votre intérêt. Le syndicat existe au contraire pour permettre aux travailleurs de prendre conscience de leur situation de salarié, et à partir de là de découvrir eux-mêmes ce qui est bon pour eux.

Les dirigeants peuvent avoir de bonnes idées, c'est certain. C'est leur rôle d'avoir des bonnes idées. Mais ils doivent constamment vérifier si leurs bonnes idées correspondent aux problèmes que chaque travailleur veut régler. Et pour en arriver là, il faut que chaque syndiqué dise son mot dans la préparation du contrat.

Qu'est-ce qui arrive alors si les syndiqués ne disent pas leur mot dans la préparation du contrat? Il arrive qu'avec la plus grande sincérité au monde, des dirigeants préparent une convention qui offre à première vue

des avantages incontestables, comme des augmentations de salaire, des vacances plus longues, des congés payés, etc., mais dont on s'aperçoit après coup qu'elle ne règle pas bien des problèmes qui surgissent chaque jour et qui contribuent à rendre le travail pénible. Alors c'est le mécontentement parmi les travailleurs, qui se désintéressent du syndicat, et qui laissent échapper le seul instrument qu'ils ont pour se bâtir une vie intéressante.

A la Régie, votre délégué en chef l'a souligné dans le dernier numéro, les premières conventions ont été bâties avec les renseignements qu'on avait sous la main à ce moment-là, et qui étaient incomplets. Il ne pouvait en être autrement alors parce que les structures syndicales n'étaient pas bien en place comme elles sont aujourd'hui, et en conséquence il était à peu près impossible d'aller chercher l'opinion de plus de 2,000 employés.

Mais aujourd'hui, les syndicats ont tout mis en oeuvre pour permettre à tous les membres de faire connaître

leur point de vue sur n'importe quel aspect des conventions qu'ils voudraient voir améliorer. Dans chaque région, des assemblées ont lieu pour examiner les conventions. En outre, chaque comité syndical devra recueillir les observations ou suggestions des membres. Les délégués de chaque département feront de même. Et enfin chaque membre, quel qu'il soit, peut faire ses suggestions directement au secrétariat des syndicats, 1001 St-Denis, Montréal.

C'est à partir de toute cette réflexion collective que le comité de négociation qui sera formé par le conseil supérieur préparera un projet de convention qu'il soumettra aux membres dans chacune des dix régions, avant le 1er juin 1967.

Après ce long processus qui est peut-être plus exigeant qu'une grève, et après cela seulement, les syndicats pourront commencer les négociations pour le renouvellement des conventions.

(Note: pour la procédure détaillée de la préparation des conventions, voir le numéro de mars, à la page 9.)

9 heures de préparation sérieuse

Dernièrement avait lieu à Dorval sous la présidence de M. Emile Brouillette, président du secteur des magasins (Montréal), une assemblée pour discuter les clauses du nouveau contrat et des améliorations à apporter à la convention collective actuelle. MM. René Chartrand et Jean-Louis Soucy y assistaient à titre d'invités.

Tous les membres du comité des magasins étaient présents et la réunion fut un succès sur tous les rapports. Cette assemblée réunissait les employés de la section sud-ouest de Montréal, soit de Lachine à Dorion avec les deux magasins de ville St-Laurent.

L'assemblée débuta vers deux heures pour se terminer vers neuf heures, le soir, dans une ambiance agréable et de bonne entente. Le confrère Brazeau conduisait les débats. La prochaine réunion a lieu vers le milieu du mois de mai, au centre de Dorval, et le confrère Laurent Cadieux agira comme animateur.

Lors de cette première réunion les 14 premiers articles du contrat ont été passés en revue.

Ceci devrait être un exemple pour tous les autres secteurs et la région de Montréal, en vue de la future convention.

Jean-Paul Cardinal,
Vice-président des magasins



L'assemblée de la section sud-ouest de Montréal sur la convention.

Le programme pour les employés des magasins du soir à Montréal

Dans chaque région, un programme a été préparé pour permettre aux membres d'étudier la convention collective. A Montréal, voici le programme qui a été préparé pour les employés des magasins du soir. Les réunions auront lieu la deuxième et la quatrième semaine de chaque mois, à la CSN, 1001 St-Denis. Il y aura deux réunions par semaine, le mardi et le mercredi, pour permettre aux deux équipes d'y assister. Chaque réunion commencera à 8 h., et se terminera à 10h. u plus tard.

M A I	
Mardi 10 (2C)	Mercredi 11 (2A)
Mardi 24 (2A)	Mercredi 25 (2A)
J U I N	
Mardi 14 (2C)	Mercredi 15 (2C)
Mardi 28 (2A)	Mercredi 29 (2B)
J U I L L E T	
Mardi 12 (2C)	Mercredi 13 (2A)
Mardi 26 (2A)	Mercredi 27 (2A)
A O U T	
Mardi 9 (2C)	Mercredi 10 (2A)
Mardi 23 (2A)	Mercredi 24 (2A)
S E P T E M B R E	
Mardi 12 (2C)	Mercredi 14 (2A)
Mardi 27 (2A)	Mercredi 28 (2A)

A quoi sert la cotisation

par René Chartrand

\$1.15

par semaine

Le Code du travail (bill 54), sanctionné le 31 juillet 1964, reconnaît les mêmes droits aux salariés de la Régie qu'aux autres travailleurs de la province. On retrouve donc dans cette loi, les dispositifs légaux auxquels sont assujettis les salariés qui y relèvent (sauf exception), tels que le droit d'association, d'accréditation, négociation, de grève et évidemment d'affiliation. Ce n'est cependant qu'après la signature de nos conventions qu'il nous a

été vraiment possible officiellement de s'affilier à une centrale ouvrière : la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération canadienne des employés de services publics (FCESP), elle-même affiliée à la CSN. Nous avons déjà publié et expédié à tous en mars 1965 un document expliquant notre engagement envers la CSN et la FCESP. Il semble encore que ceci n'ait pas été suffisamment compris et c'est pourquoi nous reproduisons un nouveau tableau. Les employés de la Régie (membres de l'unité de négociation) paient au mouvement une contribu-

tion syndicale de \$1.15 par semaine, et ce, selon la formule Rand.

Distribution

1. Conseils centraux :	\$0.0207
2. Fonds de dépense professionnelle (grève)	.1501
3. Fédération canadienne des employés de services publics	.2309
4. Administration	.2656
5. Syndicats de la Régie	.4827
	\$1.50

Chacun de ces points est repris en détail dans les tableaux ci-dessous pour expliquer les services que nous avons.

Si on fait le bilan des tableaux, l'on se rend facilement compte que tout cela représente un travail d'équipes "en équipe". C'est à nous qu'il revient d'utiliser chaque équipe au bon moment et à bon escient. Chaque équipe a un rôle à jouer et ce n'est que l'ensemble de tout cet engrenage bien huilé, bien coordonné, qui nous permet d'utiliser à profit cette formidable machine.

1. Conseils centraux \$0.0207

Il existe à la CSN environ 20 Conseils centraux répartis à travers la province. Les permanents de la CSN attachés à ces bureaux rendent un grand nombre de services aux travailleurs de leur région (juridiction) notamment en ce qui a trait à l'éducation et l'application des conventions.

2. Fonds de défense professionnelle (grève) \$0.1501

Il existe à la CSN un fonds de défense professionnelle en cas de grève. Tous les travailleurs affiliés y contribuent proportionnellement à leur salaire. Les employés de la RAQ ont bénéficié de ce fonds de défense bien avant d'avoir commencé à y contribuer (\$350,000 environ)

3. Fédération canadienne des employés de services publics \$0.2309

Il existe à la CSN environ 12 fédérations (ex.: barbiers - bâtiment - services - métallurgie - etc.) et chaque groupe de salariés est tenu obligatoirement d'être affilié à une des fédérations de la CSN et ce, dans la catégorie qui répond le mieux à son "identité".

Classés dans la catégorie des Services Publics, nous sommes donc affiliés à la Fédération canadienne des employés de services publics (FCESP).

Préoccupations :

- a) Législation ouvrière dans le service public
 - Éducation professionnelle
 - Politique de négociation collective
- b) Interprétation et révision des accréditations syndicales
 - Constitution
 - Préparation, négociation, conciliation
 - Application de la convention
 - Fonds de pension
 - Recherches, statistiques
 - Bulletins d'information
 - Secrétariat.

4. Confédération des syndicats nationaux \$0.2656

La CSN comprend, comme il se doit, des dirigeants chargés de s'occuper de l'ensemble de tous les grands problèmes de ses 200,000 affiliés. Par la volonté du congrès, les dirigeants accomplissent un travail énorme et ce, selon des politiques précises. Assez souvent on entend dire : "Mais qu'est-ce que fait la CSN?" La force ouvrière n'est vraiment efficace que si elle est bien coordonnée et bien structurée... renseignée. En plus de voir à l'orientation du mouvement, la CSN de par la voix de ses dirigeants :

- surveille toute législation ouvrière
- alerte l'opinion publique
- s'entoure d'experts pour faciliter son travail :
 - A — Ingénieurs
 - B — Economistes
 - C — Avocats - Cons. juridiques
 - D — Conseillers spéciaux
- entretient des bureaux régionaux
- organise un bureau de recherches et de statistiques
- entretient un service de relations extérieures
- publie mensuellement l'information syndicale
- entretient un service d'éducation des plus perfectionnés, etc.

5. Syndicats des employés de la Régie \$0.4827

Inutile de dire tout le travail accompli par l'équipe de la Régie à tous les niveaux :

- Exécutif provincial
- Conseil supérieur
- 10 comités de secteur
- 9 comités de la convention (spéciaux)
- Et aussi sur le plan des activités :
 - Administration
 - Papeterie
 - Arbitrage
 - Secrétariat proprement dit
 - Salaires
 - Propagande intérieure
 - Assurances
 - Cours d'éducation
 - Formation syndicale
 - Locations
 - Délégations
 - Représentations - libérations
 - Etc.

A la caisse d'économie, l'épargne rapporte plus et l'emprunt coûte moins cher

par Fernand Béland, gérant-secrétaire

COMMENT EN DEVENIR MEMBRE :

1. en complétant, avec votre représentant responsable des activités de votre caisse, pour votre magasin ou votre département.
2. en versant le montant requis de \$1.00 de droit d'entrée.
3. sur réception de votre carte d'adhésion, le gérant-secrétaire inscrira le montant de \$1.00 dans votre carnet de caisse d'économie, qui vous parviendra dans le plus bref délai possible.

DEPOTS — MONTANT FACULTATIF :

- A) Par retenue sur votre salaire, par semaine ou par quinzaine, pour les gérants ou les assistants-gérants. Le minimum de retenue est de \$1.00 par semaine.
- B) Pour tous ceux qui prendront la retenue sur le salaire, nous leur conseillons de conserver leurs talons de chèque afin de savoir le montant qu'ils auront à leur crédit.

DIVIDENDE :

Vos épargnes vous rapporteront un dividende de 4%, minimum à être décidé par l'assemblée annuelle et basé sur l'expérience.

EMPRUNT :

Qui peut emprunter?
Tout membre ayant plus de

Rapport financier

Dans notre prochaine édition, nous reproduirons en détail le rapport financier (annuel) du trésorier général pour l'année 65-66, à la suite d'une vérification par une firme de comptables.

cinq dollars (\$5.00) à son actif et qui dépose régulièrement, peut se prévaloir d'un prêt allant jusqu'à deux cents dollars (\$200.00), pour le montant et rembourser, en versements égaux, lesquels seront déduits de son chèque de paie, après son consentement écrit.

Vos emprunts, comme vos parts sociales, portent une ASSURANCE-VIE.

Nous invitons tous les employés à passer voir notre bureau de la Caisse d'économie, situé au Pied du Courant, Montréal. S'il y avait des employés qui aimeraient mieux transiger directement avec le gérant, le bureau est ouvert tous les vendredis, de midi à 1.30 p.m., ou en écrivant à la Caisse d'économie des employés de la Régie des

Les gars de la région de Hull et de la Mauricie méritent des félicitations

Le 16 avril dernier à Hull, nous avons le grand plaisir de rendre visite, à la suite de l'aimable invitation de M. Lucien Grenier président de cette région, et de ses efficaces officiers, aux membres du syndicat réunis en assemblée générale régionale.

Tout d'abord je dois souligner le fait que 85% des membres de cette région étaient présents à l'assemblée malgré les très grandes distances que la plupart ont à parcourir pour se rendre à Hull. Félicitations aux GARS DE HULL, ceci montre bien quelle chaleur syndicale vous anime tous. C'est aussi une plume au chapeau de Lucien Grenier, bon meneur d'hommes. Félicitations aussi aux gars de la Mauricie qui ont tenu une assemblée semblable pour étudier leur convention.

L'assemblée de Hull, adroitement dirigée, a été des plus in-



M. Fernand Béland, gérant-secrétaire de la Caisse d'économie des employés de la Régie (assis), et M. Jean-Marie Comeau, président pour la région de Montréal.

alcools du Québec, case postale 1058, Place d'Armes, Montréal. Veuillez demander au représentant de votre magasin ou de votre département les pamphlets "Qu'entend-on par une caisse d'économie?"

Le gérant pour Québec : M. Roland Desnoyers, R.A.Q. C.P. 2027, Québec.

téressantes et on y a couvert un paquet de questions syndicales: prochain contrat de convention, éducation, plan de retraite, constitution, griefs et arbitrage, et aussi évaluation des tâches.

Sur ce dernier sujet, comme sur les autres d'ailleurs, les gars s'étaient préparé des questions. Des où, quand, quoi, comment et pourquoi ont fusé de partout dans la salle, et rien ne fut plus agréable pour nous que de nous efforcer d'y répondre le plus adéquatement possible. Il a semblé que nous avons pu donner satisfaction à tous et nous encourageons les autres régions à suivre cet exemple. Etre avide de renseignements c'est de bien s'occuper de son affaire.

Pour ceux qui, cependant, n'auraient pas l'occasion de nous questionner de vive voix, nous les encourageons à nous écrire.

Jean Galibert,
Comité d'évaluation des tâches

Marcel Pepin nous montre le sens et les exigences du syndicalisme



Marcel Pepin, président général de la CSN.

BEAUPORT — "Je peux parler à René sur la même base que lui parce que j'ai l'impression que l'on est deux présidents généraux. Alors, on peut se parler plus librement dans ces conditions." Telles étaient les premières paroles du discours prononcé à Beaufort par le président général de la CSN, M. Marcel Pepin, devant le 3e conseil supérieur, le 13 février.

Il racontait les premiers temps du syndicat de la Régie, l'ardeur des pionniers au travail et surtout leur esprit de sacrifice et leur encouragement à continuer.

M. Pepin se disait touché et marqué par toutes les réunions et les contacts qu'il a eus avec les employés et les dirigeants du syndicat de la Régie, lors de la première offensive.

"Mais lorsque vous êtes piqué par le syndicalisme, ce n'est plus une partie de vous mais c'est l'être tout entier qui est engagé. Il ne servirait à rien d'avoir un syndicat composé de membres qui ont signé des cartes, qui paient des contributions mais qui ne s'occupent de rien et qui attendent que les autres fassent tout le travail. Une telle conception du syndicalisme nous ramène à une conception matérialiste, c'est-à-dire qu'on est syndiqué pour les augmentations de salaire, de traitements. Le syndicalisme, fondamentalement, est basé sur la solidarité

qui doit s'exercer entre tous les travailleurs, tous les salariés, quelle que soit leur occupation, leur métier. Tout le travail syndical doit être réalisé en vertu du groupe qui compose le syndicat."

"Le plus vrai du métier syndical, comme négociateur, c'est de rencontrer les membres, de discuter avec eux et d'essayer de formuler d'une manière concrète des solutions à leurs problèmes pour que nous puissions les traduire dans les revendications collectives au niveau de l'entreprise et au niveau global de la société. Je sais que vos intérêts dépassent et de beaucoup le niveau de votre entreprise, le niveau de votre magasin et je crois que vous comprenez comme moi qu'une quantité de problèmes ne peuvent être résolus à ce niveau-là parce que nos intérêts ne sont pas collés uniquement à l'entreprise. On est citoyen, on vit dans une société qui bien souvent n'est pas bâtie pour nous mais pour une certaine classe de privilégiés et c'est là-dedans qu'il faut frapper, c'est là où il faut aller pour essayer de faire un retour en arrière, de faire ce que j'appelle un peu une démocratie à l'envers pour qu'enfin ce soient les gens qui constituent le peuple qui se donnent à eux-mêmes des politiques adaptées à leurs besoins, plutôt que d'élire une fois par quatre ou par cinq ans des gens qui nous diront: Voici ce qui est bon pour vous."

Un peu plus tard, M. Pepin continuait: "Voilà pourquoi les centrales syndicales doivent exister. C'est nécessaire qu'elles soient là, mais en dépit de ce fait, les centrales syndicales, fût-ce la CSN, n'ont pas le droit d'exister pour elles-mêmes; la CSN existe pour vous et quand elle deviendra assez importante qu'elle existera pour elle-même, en dépit de ses membres, moi je vous dis "sortez de la CSN". On n'a pas besoin d'un mouvement qui viendra nous imposer un autre joug. On a assez du joug de salaire."

"Dans un autre domaine, l'organisation syndicale, pour ceux qui s'occupent donne beaucoup plus à l'individu que vice versa. C'est une forme d'épanouissement, de réalisation de la personne humaine à l'intérieur d'un syndicat. Vous me permettrez de toucher quelques aspects que votre président a mentionnés, un en particulier, celui du transfert de vos usines, celle de Québec et celle de Montréal, à Québec, le transfert à St-Eov, à Montréal, du Pied du Courant à ville LaSalle. Lorne Power, c'est un Irlandais qui s'en va vers l'ouest et je suppose qu'il répète l'adage: "Go West".

M. Pepin, sur ce sujet, traita du libéralisme économique en disant que tout système économique est système politique.

CHANGEMENT D'ADRESSE

NOM	PRENOM
(Nouvelle adresse)	(Ancienne adresse)
.....	
.....	
Tél.	Tél.
Bur. Mag. Entr.	Bur. Mag. Entr.

VEUILLEZ DECOUPER ET NOUS RETOURNER CE COUPON

Avis

Ceux qui auraient des articles à faire paraître dans **Le Pionnier** doivent nous les faire parvenir au secrétariat des syndicats, 1001 St-Denis, Montréal. Les articles devront être dactylographiés, si possible en deux exemplaires.

Que doit-on faire en cas d'accident sur les lieux de travail?

Nous donnons ci-dessous la procédure à suivre par l'accidenté et par l'employeur, telle que définie dans la loi des accidents du travail de Québec.

L'accidenté doit:

L'employeur doit:

1. Rapporter, sans délai et avant de quitter les lieux, à son employeur ou à son représentant autorisé, l'accident qu'il a subi;

2. Compléter et signer le plus tôt possible, s'il est en état de le faire, son rapport d'accident et réclamation (S-1);

3. Remettre sans délai son rapport à son employeur ou à son représentant qui le signera et le transmettra à la Commission;

4. Faire le choix de son médecin traitant et lui remettre la pièce d'identification pour le médecin (M-16) que lui a remise son employeur;

5. Demander à son médecin traitant de faire rapport sans délai à la Commission;

6. Se soumettre, s'il en est requis, à l'examen du médecin choisi et payé par son employeur.
1. Lorsqu'il est nécessaire, faire transporter, à ses frais, l'accidenté soit à l'hôpital, soit chez le médecin ou soit à sa résidence (article 48, paragraphe 11);

2. Certifier le rapport d'accident et réclamation formulé (S1) ou, s'il y a lieu, faire un rapport confidentiel (S2) et adresser le tout sans délai à la Commission;

3. Remettre à l'accidenté les formules S-1 et M-16;

4. Faire immédiatement rapport à la Commission sur la formule S-13 si l'accidenté meurt par suite de l'accident;

5. Fournir à la Commission les informations additionnelles qu'elle peut requérir de temps à autre;

6. Donner clairement la nature de l'industrie où l'accident est survenu;

7. Spécifier l'endroit exact de l'accident;

8. Aviser la Commission lorsqu'il s'aperçoit d'un abus quelconque de la Loi des Accidents du Travail de Québec (maladies ou incapacité simulées, prolongement injustifiable du traitement ou de la période d'incapacité, fausses représentations, etc.).

Cette photo a été prise à l'ouverture de la saison du ballon-balai l'automne dernier. La ligue comprend quatre équipes: l'expédition, la réception, le garage et le département des vins. C'est l'équipe du garage qui a remporté le championnat de la série éliminatoire, et mérité la coupe CSN. Elle avait terminé la saison en deuxième place, après l'expédition. Les équipes de la réception et du département des vins sont arrivées en 3e et 4e place respectivement.

Compteurs	Equipe	Points
F. Larivière	Ex.	6
J. Ménard	G.	4
J. Gagnon	G.	4
G. Morin	G.	4
M. Labelle	Ex.	4
J. Pepin	G.	3
G. Lafond	R.	3
P. Roy	R.	3
D. Lalonde	G.	2
A. Dubois	Ex.	2
R. Goulet	R.	2

Gardiens de buts	Blan-chissages accordés	Pts
J.-G. Uubain, Ex.	7	5
Robert Dubé, R.	8	9
Gilles Fortin et Jacques Provost, G.	4	10
Henri Hamel, V.	1	20



Le secrétariat c'est le coeur du syndicat

par Jean Lafleur, secrétaire exécutif

Comme dit le proverbe: "Petit à petit l'oiseau fait son nid", et de ce pas notre secrétariat lui aussi a progressé au fur et à mesure que notre mouvement a évolué. Rien d'étonnant à cela, dans un syndicat comme le nôtre: jeune et optimiste où les activités fourmillent de toute part et ce, grâce au dévouement de tous et chacun.

Avec les nouveaux locaux plus spacieux et étant mieux installé, il nous a été plus facile d'avoir un secrétariat répondant aux besoins actuels.

Avec des milliers de documents, correspondances de toutes sortes, statistiques, recherches, renseignements, etc., nous nous devons d'apporter une attention toute spéciale à toutes ces choses qui, en somme, sont une richesse pour notre syndicat.

Vous êtes-vous déjà imaginé un secrétariat sans contrôle, où tout est laissé au hasard, sans

discipline, sans une compilation bien agencée. Ce serait un fouillis à y perdre le nord. Comment retrouver un renseignement à brûle-pourpoint au moment opportun? Non, bien sûr, comme tout organisme qui désire avoir le contrôle de ses activités doit en premier lieu prendre les mesures qui s'imposent.

C'est pourquoi lorsqu'il faut référer à un document quelconque, on doit être en mesure de pouvoir l'obtenir sans aucune difficulté et le tout doit être classé avec ordre et méthode et le secrétaire de par sa fonction doit voir au bon fonctionnement du secrétariat.

Parlons maintenant des cartes de membre, cartes de régime syndical, cartes d'assurance, etc., qui sont aussi des dossiers très précieux pour le mouvement et qui demandent beaucoup d'attention et de travail.

Il y a quelques semaines le délégué en chef, le trésorier général et moi-même avons entrepris le classement de toutes ces car-

tes afin de faire une mise au point et une vérification détaillée de tous nos membres.

Autrement dit ceux qui étaient membres ou non, ceux qui paient une cotisation ou non et ceux qui normalement devraient payer une cotisation et qui n'en paient pas.

Ce travail expliqué en quelques mots représente tout de même trois semaines de recherches.

Après avoir compilé le tout nous sommes donc en mesure maintenant de contrôler efficacement tous nos membres selon les besoins.

Ceci ne se termine pas là, il faut continuer à y apporter une attention toute particulière afin d'en garder un contrôle absolu.

Nous pourrions en dire davantage sur le secrétariat, mais nous y reviendrons dans une prochaine édition en même temps que nous vous fournirons des détails sur la situation concernant la force de notre syndicat.

JEAN LANGLOIS, du service des achats au bureau de Montréal, a réalisé nos premiers mots croisés, qui seront publiés à l'avenir dans chaque numéro. Un prix de \$5 sera attribué à l'auteur de la bonne solution qui aura été choisie au hasard parmi toutes celles qui seront retournées au secrétariat des syndicats de la Régie, trois semaines après la parution du numéro. L'adresse du secrétariat: 1001 St-Denis, Montréal.

HORIZONTALEMENT
1—Ex-président de la CSN maintenant ministre dans le cabinet Pearson.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											

- 2—Interj. esp. servant à encourager — Symb. chim. de l'or — Pron. pers.
- 3—Perche qui soutient une jeune plante — Usages, coutumes.
- 4—Jeta en l'air avec force les pieds de derrière. — Petit oiseau passereau insectivore.
- 5—3 consonnes jum. — Les 2 premières lettres de (impie) — Pron. pers.
- 6—Planche de bois — Cap. de l'Egypte — Sym. chim. de l'étain.
- 7—Mot latin signifiant (il sort) — Conj. — Voyelle et consonne.
- 8—Pron. pers. — Viscère double qui sécrète l'urine. — Pron. pers.
- 9—Double règle — Moitié de père — Note de la gamme
- 10—Se servir de sa raison pour connaître — 2 voyelles
- 11—Pron. pers. anglais — Sigle d'un parti indépendantiste
- 12—Plaintes pour un dommage subi — Dieu soleil.

- VERTICALEMENT
- 1—Homme payé à la journée.
- 2—Art. esp. — Sans inégalité — Manière d'être ou d'agir.
- 3—2 voyelles — Se dit d'un objet dont l'une des extrémités est terminée par un petit anneau — Gamin de Paris.
- 4—Vin fameux d'Espagne, moins une voyelle.
- 5—Partie de la prov. de Québec — Interj. qui marque un soulagement.
- 6—Coordination automatique de tous les travaux d'usage.
- 7—2 voyelles.
- 8—Représentant de la CSN qui fut directeur de la grève à la RAQ — Sentiment d'inquiétude.
- 9—Note de la gamme. — Canal qui amène l'eau de la mer dans les marais salants.
- 10—Prép. angl. — Consonnes jumelles.
- 11—Qui a des noeuds — Ancienne mesure française de capacité.
- 12—Action de distinguer.

Dispensaire syndical

par Jean-Louis Soucy

Dans le but d'informer nos lecteurs d'une façon encore plus concrète, le journal *Le Pionnier* mettra désormais à votre disposition la rubrique "dispensaire syndical". Ceci afin de satisfaire aux besoins de tous les employés dans tous les domaines.

Elections

Q. Pourriez-vous me dire si les employés de la Régie ont le droit de s'occuper et de travailler pour les élections du 5 juin 1966?

R. La bataille que nous avons entreprise tous ensemble, il y a déjà cinq ans, avait pour but la revendication de nos droits et principalement notre libération. Par la signature de notre contrat de travail nous avons acquis le statut de citoyens libres et à part entière, nous sommes régis par le bill 54 (code du travail) donc nous avons les mêmes droits et privilèges que tous les autres salariés. Vous pouvez donc si la chose vous plaît, vous occuper ou travailler pour les élections, tout comme vous pourriez le faire pour toute autre activité sociale en autant que cela n'affecte en rien votre travail, donc en dehors des heures de travail...

Temps supplémentaire

Q. Ayant eu à travailler dix minutes de plus que mon temps régulier, j'ai demandé à mon supérieur immédiat de le mentionner sur la carte de temps. Il m'a répondu qu'il n'avait pas à le faire puisque la Régie ne payait pas de temps supplémentaire pour dix minutes. J'aimerais donc savoir s'il y a une façon particulière de procéder pour le calcul du temps supplémentaire?

R. Tout le temps passé au travail à la demande des représentants de la Régie en dehors des heures normales de travail, devient du temps supplémentaire et doit être rémunéré à

taux et demi. La rémunération du temps ainsi fait doit se faire selon le tableau suivant:

1 minute à 7 minutes = Nil
8 minutes à 22 minutes = 15 minutes à taux et demi
23 minutes à 37 minutes = 30 minutes à taux et demi
38 minutes à 52 minutes = 45 minutes à taux et demi
53 minutes à 1 heure = 1 heure à taux et demi, et ainsi de suite.

N.B. — Voir la convention pour les détails particuliers à chaque secteur concernant le temps supplémentaire. Il est à noter cependant que le même principe s'applique pour les retards.

Ancienneté

Q. J'ai acquis le statut d'employé régulier au sens de la convention collective, j'aimerais donc savoir pour quelle raison la Régie a changé ma date d'entrée sur la liste d'ancienneté qui a été affichée au mois de février 1966?

R. Si vous avez été embauché à la Régie avant le 5 juin 1964, c'est certainement une erreur, veuillez en avvertir les autorités qui effectueront les changements nécessaires... Si au contraire vous avez été embauché après le 4 juin 1964, c'est que la Régie pour faciliter le calcul de l'ancienneté a déduit de votre date d'entrée le nombre de jours entre le 4 décembre 1964 et le 1er avril 1965; car cette période ne pouvait compter pour fin d'ancienneté, étant donné que selon l'entente de retour au travail, la période de grève ne comptait pas pour fin d'ancienneté pour les employés temporaires au sens de la convention. Et aussi selon l'entente spéciale concernant les employés temporaires, la période du 19 février

1965 au 1er avril 1965 ne comptait pas pour fin d'ancienneté. Cette dernière entente a été signée entre les deux Syndicats et la Régie, afin de permettre à tous les employés temporaires de reprendre le travail dès le 19 février 1965, exemple: un employé qui aurait été embauché le 4 août 1964 et qui serait devenu régulier verrait sa date d'entrée changée pour le 30 novembre 1965. Puisque la période du 5 décembre au 1er avril comprend 117 jours et que si on soustrait 117 jours du 4 août on obtient le 30 novembre. Si ce calcul n'avait pas été fait il aurait fallu inscrire sur la liste d'ancienneté: 4 août 1964 moins 117 jours. Ce calcul ne nuit à personne puisqu'il a été le même pour tous.

Arbitrage

Q. On entend souvent dire qu'un grief est allé à l'arbitrage, pourriez-vous me dire qui décide si un grief doit aller à l'arbitrage?

R. C'est l'employé concerné qui en principe a toujours le dernier mot à ce sujet. Cependant avant de passer un grief à l'arbitrage, une enquête sérieuse et approfondie est faite par les membres du comité de griefs, une fois tous les éléments en notre possession, nous consultons un conseiller technique ou juridique au besoin, et aussi nous consultons les archives de notre Fédération et de la C.S.N. pour voir s'il y a de la jurisprudence ou une sentence arbitrale concernant un grief comme le nôtre.

P.S.: Nous invitons tous les employés de la RAQ à envoyer leurs questions au secrétariat du Syndicat. La Rédaction

Le Conseil central, c'est la voix publique des syndicats

par Maurice HARVEY

Le Conseil central a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et culturels des salariés. Dans son champ d'action propre, et en collaboration avec les autres institutions et associations représentatives, il vise à promouvoir en faveur des salariés des conditions économiques et sociales telles, qu'ils puissent vivre d'une façon humaine.

Pour atteindre ses buts, le Conseil central doit prendre tous les moyens appropriés, notamment en élaborant un programme d'action pour l'expansion du syndicalisme en collaboration avec la CSN, en créant, organisant et maintenant les comités nécessaires afin de coordonner l'activité des organismes affiliés.

Font partie du Conseil central les syndicats ou unions professionnels ou inter-professionnels affiliés à la CSN pour toute la région métropolitaine. Le conseil doit représenter les syndicats partout où les intérêts des salariés le justifient et plus particulièrement auprès des pouvoirs publics, en réclamant certaines mesures favorisant la promotion des salariés. Insister sur le caractère représentatif que doivent avoir tous les organismes officiels auxquels on confie l'étude ou l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et revendiquer, pour les organisations syndicales démocratiques et libres, le droit de désigner ceux qui les représenteront en qualité de membres de ces organismes; de se faire représenter aux assemblées qui ont pour but de travailler directement ou indirectement à la promotion des salariés.

Le Conseil central se doit de participer à la formation de cartels syndicaux ou à la tenue de conférences et assemblées conjointes, et de conclure, avec les autres centrales syndicales toute entente dans l'intérêt général; de collaborer à l'éducation des salariés et à la formation de dirigeants et militants syndicaux en instituant des collèges du travail, en organisant des sessions d'étude et en favorisant la poursuite de cours spécialisés. Plusieurs associations, groupements ou syndicats sont emballés par la réussite de ces cours. Les syndiqués, en général, ignorent la nature et les buts véritables du syndicalisme. Cependant ils connaissent bien les questions relatives aux réclamations et les avantages d'une convention collective, mais ignorent habituellement les devoirs qu'impose le syndicalisme.

Le Conseil central de Montréal fait un travail formidable en la matière avec son équipe d'animateurs de vie syndicale, en collaboration avec le service d'éducation de la CSN.

Le Conseil central a également un comité d'orientation politique. L'action politique est devenue l'un des moyens pour les syndicats de défendre les intérêts des travailleurs, puisqu'il est devenu impossible de le fai-



M. Maurice Harvey, qui a été élu trésorier du Conseil central de Montréal au congrès du 23 et 24 avril. Il est président du secteur des bureaux pour la région de Montréal.

re uniquement par la négociation de conventions collectives, il est donc nécessaire de défendre les intérêts des travailleurs dans tous les domaines de la vie. L'action politique est la manifestation d'un nouveau besoin sur le plan de l'action militante et revendicative. Elle est la conclusion logique du développement du syndicalisme.

Le Conseil central dans sa lutte syndicale cherche donc à prendre position sur toutes les questions qui influent sur la vie des travailleurs, de la classe ouvrière dans la vie sociale et politique du Québec.

Avis à toutes les régions

Afin que chaque employé de la Régie sache ce qui se brasse à travers tout l'Etat du Québec, on demande au responsable de chacune des 10 régions de nous faire parvenir les rapports et nouvelles de leurs activités syndicales ou autres, au secrétariat, 1001 St-Denis, Montréal. Nous avons à cet effet une section "Nouvelles régionales" qui devrait être remplie à chaque fois.



Vos dirigeants, les membres de l'exécutif des syndicats de la Régie. De gauche à droite, l'abbé Jacques Bissonnette, animateur; MM. Lucien Grenier, 2e vice-président; Jean Lafleur, secrétaire général; René Chartrand, président général; Georges-Edouard Guérin, trésorier général; Oscar Leclerc, 5e vice-président; Raymond Morin, 1er vice-président; Eugène Hébert, 4e vice-président; Réal Lapointe, 6e vice-président.

Du soleil sur la table



Sous la rubrique, "Du soleil sur la table", nous vous présentons une série sur les vins et autres boissons. Il y a longtemps que le besoin d'information sur le sujet se fait sentir, et, pour combler cette lacune, nous nous sommes adressés à une des meilleures compétences en la matière. Il s'agit de M. Philippe Montpetit, directeur des laboratoires de la Régie des alcools. M. Montpetit est un ancien du collège Ste-Marie et a obtenu son baccalauréat ès sciences de l'université de Montréal.

1—Q. Qu'est-ce que le vin?

R. Le vin est le produit de la fermentation naturelle du jus de raisins frais.

2—Q. Pourquoi le vin est-il si délicat et fragile de conservation?

R. Le vin est un liquide que l'on peut qualifier de *vivant*, à cause de ferments qu'il renferme, c'est pourquoi sa conservation exige tant d'attention et de soins.

3—Q. Ne pourrait-on pas stabiliser les vins contre les accidents de conservation?

R. En certains milieux vinicoles (Etats-Unis, Allemagne, Canada), on fait appel à certaines techniques physico-chimiques à cette fin, mais c'est au détriment du goût et de la finesse.

4—Q. A quelle température doit-on conserver les vins?

R. A la température de 55° à 60° F. et en la maintenant aussi constante que possible.

5—Q. Est-ce là la seule condition importante?

R. Non, il en est une autre tout aussi importante, c'est d'éviter d'exposer les vins aux vibrations et aux trépidations afin de permettre aux dépôts qui se forment durant le vieillissement de bien adhérer à la paroi ou au fond de la bouteille.

6—Q. Ce dépôt est-il dangereux?

R. Ce dépôt est tout à fait naturel dans un vin qui vieillit et qui, par là, se dépouille de son tanin et de l'excès de sa matière colorante. Mais si les vibrations du sol empêchent ce dépôt d'adhérer au verre de la bouteille, il reste en suspension dans le vin, en ternit l'apparence et donne de la rudesse au goût.

7—Q. Les vins présentent-ils toujours uniformité de qualité?

R. Les raisins comme tous les fruits varient en qualité d'une année à une autre, il est normal que le vin qui en est le jus naturellement fermenté reflète les qualités du raisin dont il provient. A bonne année, bon vin, à mauvaise année, vin médiocre.

8—Q. Pourquoi l'année 20 paraît-elle sur certaines bouteilles?

R. Cette indication d'année ou *millésime* est une indication de qualité. Seuls les vins de bonnes années portent un millésime. On les classe en *années bonnes, très bonnes, excellentes, exceptionnelles*.

9—Q. Existe-t-il des vins de qualité uniforme d'année en année?

R. Oui, ce sont les vins de coupe ou d'assemblage constitués de vins de deux ou plusieurs années bonnes et moins bonnes de façon à donner un produit de qualité moyenne, mais uniforme. Ils sont souvent désignés alors sous l'indication de *RESERVE, GRANDE RESERVE, CUVÉE SPECIALE*, etc.

LES VINS D'ALSACE (551-A à 552-E)

1—Q. Quels sont les caractères généraux des vins d'Alsace?

R. Ce sont des vins blancs de teinte très pâle, légers, très secs et présentant une certaine acidité naturelle plus accentuée que dans les autres vins blancs. Cette acidité donne une sensation de fraîcheur et ne doit pas être confondue avec de l'aigreur (goût de vinaigre).

2—Q. Que veulent dire les appellations *RIESLING, SYLVANER, GEWURZTRAMINER*?

R. Ce sont là des noms de différents cépages, c'est-à-dire de différentes espèces de raisins d'où ces mêmes vins sont tirés.

3—Q. Et les appellations *CLOS STE-ODILLE, CLOS DE L'AB-BAYE*, etc.

R. Ce sont là des appellations de *MARQUE* ou de *MONOPOLE* propres aux diverses maisons de négociants. Ces vins sont le plus souvent constitués de vins d'assemblage de différents cépages.

4—Q. Y a-t-il une grande différence entre ces appellations?

R. Le *RIESLING* est un vin frais assez acide, le *Sylvaner* a un peu moins de caractère, le *GEWURZTRAMINER* renferme un peu de gaz carbonique en dissolution, ce qui lui donne une légère effervescence qui n'est aucunement une reprise de fermentation. Il offre aussi un goût particulier qui rappelle le muscat. Les appellations de *MARQUE* présentent des caractères rappelant ceux des cépages dont ils sont formés.

5—Q. Avec quels mets sert-on les vins d'Alsace?

R. Avec les poissons, les homards, les huîtres, bref avec tout ce qu'on nomme "fruits de mer". On peut aussi les servir avec les charcuteries alsaciennes et avec des viandes froides en général.

6—Q. A quelle température doit-on les servir?

R. Les vins d'Alsace se servent très frais en plongeant la bouteille dans un baquet d'eau et de glace fondante.

Dans le prochain numéro, les vins de Bourgogne.