

Le monde Ouvrier

Le mois prochain: ceux qui ont bâti l'Expo

Le 28 avril 1967, l'Expo ouvrira ses portes au public. Ce sera pour la plupart des Québécois le début d'un six long mois de réjouissances et de visites sur les îles qui abritent La Terre des Hommes. Nous avons voulu faire une première visite sur les terrains de l'Expo pour pouvoir offrir à nos lecteurs un avant-goût de ce qu'ils pourront voir et admirer cet été. Nous avons profité de cette visite pour interroger plusieurs de ceux qui ont bâti l'Expo, les ouvriers qui ont prêté leur concours à l'édification de l'Expo. Que pensent-ils de l'Expo? Quels souvenirs gardent-ils des nombreux mois passés à édifier La Terre des Hommes? Vous pourrez lire, lors de notre prochain numéro, leurs impressions.



Une jungle: le secteur des employés d'hôtels, motels et restaurants

Article en page 6



Éditorial

Vérité au deçà de l'Outaouais...

Le grand penseur français Blaise Pascal, qui vécut au 17^e siècle, avait déjà prévu les contradictions auxquelles peuvent se laisser aller des institutions humaines devant des problèmes tels que celui de la liberté d'association. "Vérité au deçà des Pyrénées, écrivait-il, erreur au delà", ce qui voulait dire que ce qu'on tenait pour la vérité en France, on ne l'appliquait pas toujours en Espagne.

Aujourd'hui, à propos des problèmes de liberté d'association qui se posent à des degrés différents à Radio-Canada et à l'Office des autoroutes du Québec, on pourrait paraphraser Pascal en disant: "Vérité au deçà de l'Outaouais, erreur au delà".

Pour certaines gens, en effet, il y a assassinat de la liberté d'association par le Conseil canadien des relations ouvrières d'Ottawa dans le premier cas, tandis qu'il n'y aurait qu'une simple constatation des faits, dans le second cas, de la part de la Commission des relations de travail de Québec.

On demande au gouvernement fédéral de faire une place privilégiée à la CSN au sein du CCRO, de bouleverser les pratiques établies de l'organisme, de lui imposer un concept aussi flou que l'unité "naturelle" de négociation, de manière à satisfaire une minorité plus séparatiste que syndicaliste à Radio-Canada, et l'on exige de la CRT, dans le même souffle, qu'elle applique brutalement une loi inique qui, après avoir servi les fonctionnaires provinciaux à la CSN "sur un plateau d'argent", lui livre apparemment les préposés à l'entretien des autoroutes, pieds et poings liés, dans la voiture cellulaire d'une décision purement légaliste du juge Gérard Vallancourt.

D'aucuns vont peut-être soutenir que la FTQ se contredit elle-même en exigeant, d'une part, le maintien de l'unité pan-canadienne de négociation à Radio-Canada, et en affirmant, d'autre part, que la liberté d'association est violée, sur les autoroutes, par l'intégration forcée des préposés à l'entretien à l'unité de négociation de la fonction publique.

Eh bien! Nous croyons qu'il n'en est rien.

D'abord, à Radio-Canada, les préposés à la production télévisée se sont prononcés majoritairement à deux ou trois reprises, même au Québec et à Montréal, en faveur de syndicats pan-canadiens

appuyant le principe de l'unité "nationale" de négociation. Ils l'ont fait en adhérant successivement au Syndicat canadien de la télévision, débouté par le CCRO pour un motif de vices de forme seulement, puis au Syndicat canadien de la fonction publique, lequel a obtenu la pluralité des voix à l'occasion du récent scrutin d'allégeance syndicale.

Par contre, à l'Office des autoroutes, les employés n'ont jamais eu l'occasion de se prononcer d'une façon ou d'une autre sur leur intégration à l'unité de négociation de la fonction publique, ni sur leur absorption par le Syndicat des fonctionnaires provinciaux (CSN). Jamais, d'ailleurs, les représentants de cette dernière organisation ne les ont invités à adhérer librement, ni ne se sont même donnés la peine de les rencontrer pour discuter avec eux la situation. On peut dire que la CSN a plutôt procédé à leur affiliation par signification d'huissier.

Sur le plan juridique, si les commissions de relations de travail, comme le CCRO fédéral et la CRT québécoise, n'ont pas l'habitude de fractionner des unités de négociations existantes, elles n'ont pas davantage celle de les faire disparaître d'un trait de plume, même pour les fondre à une plus vaste unité. Dans le cas de l'Hydro-Québec, par exemple, c'est volontairement que les syndicats en place, de la FTQ comme de la CSN, ont renoncé à une vingtaine d'accréditations pour permettre aux travailleurs de se donner un agent négociateur unique, le SCFP-FTQ.

Sur le plan des institutions syndicales, le problème se pose différemment, aussi, à l'Office des autoroutes et à Radio-Canada. Dans ce dernier cas, la CSN ne pouvait invoquer aucun droit acquis, alors que, dans le premier cas, la Fraternité unie des charpentiers-menuisiers, se trouvait en possession d'une accréditation de 1963, confirmée aussi récemment qu'en octobre 1966, et d'une convention collectivement renouvelable en août dernier.

Il sera intéressant d'observer, dans les semaines qui vont suivre, comment le milieu québécois va réagir à une violation de la liberté syndicale bien de chez nous, commise au surplus en faveur de la CSN et au détriment d'un syndicat international représentant une centaine de simples ouvriers. Qui vivra, verra l'attachement que l'on peut avoir, ici, à un minimum de principes.

Truth This Side Of The Ottawa

Blaise Pascal realized a long time ago what contradictions human institutions can let themselves in for when they deal with such problems as freedom of association. "Truth this side of the Pyrenees," the 17th century French philosopher once wrote, "error beyond." What he meant was that an accepted truth in France need not always apply in Spain.

Today, bearing in mind the problems of freedom of association that have arisen in different degrees at Radio-Canada and at the Quebec Autoroutes Authority, one might well paraphrase Pascal by saying "Truth this side of the Ottawa, error beyond."

Some people figure there is an assassination of freedom of association by the Canada Labour Relations in the Radio-Canada case, whereas in the autoroutes case it is a mere statement of facts by the Quebec Labour Relations Board.

The federal government is being asked to prepare a privileged place for the CNTU on the CLRBB; to upset the board's established practices, to impose upon it the hazy concept of the "natural" bargaining unit; and all this to satisfy a minority at Radio-Canada that is more separatist than unionist.

Then, in virtually the same breath, the Quebec Labour Relations Board is asked to harshly apply an iniquitous law which — after having dished up the provincial civil servants to the CNTU on a silver platter — now is apparently delivering it the autoroute maintenance workers, bound hand and foot in the barred cage of a purely legalistic decision handed down by Judge Gérard Vallancourt.

There may be some who find that the QFL contradicts itself by demanding on the one hand the maintenance of the Canada-wide negotiation unit at Radio-Canada, and on the other hand charging that freedom of association is violated along the autoroutes by the enforced integration of the maintenance workers into the civil service bargaining unit.

But we say it just isn't so.

In the first place, TV production department workers at Radio-Canada have made a majority pronouncement two or three times, even in Quebec and Montreal, in favour of pan-Canadian unions which uphold the principle of the national negotiation unit. They did it by joining the Canadian Television Union, which was ousted by the CLRBB on grounds of errors of form only, then the Canadian Union of Public Employees, which obtained the majority of votes during the recent balloting on union allegiance.

On the other hand, the employees of the Quebec Autoroutes Authority have never been given the opportunity to say yes or no to integration in the civil service negotiation unit, nor to their absorption by the Union of Provincial Employees (CNTU). Moreover, the representatives of that union have never invited the maintenance workers to join it of their own free will, nor even bothered to get together with them to discuss the situation. One might say it was more like the CNTU securing their affiliation by using a process-server.

If — judicially speaking — the federal and Quebec Labour boards aren't in the habit of spitting up existing negotiation units, they aren't in the habit either of wiping units out with a stroke of the pen, even to merge them with bigger units. In the Quebec-Hydro case, for instance, the established unions (QFL as well as CNTU) renounced a score of certifications so that the workers could select a single bargaining agent; which turned out to be the CUPE-QFL.

At the union institution level, the problem has a different aspect, as at the Autoroute Authority and at Radio-Canada. In the latter case the CNTU had no acquired right to invoke; whereas in the autoroute case the United Brotherhood of Carpenters & Joiners had a 1963 accreditation and a collective agreement that was renewable last August.

Ce mois-ci dans Le Monde Ouvrier

Vous trouverez ce mois-ci dans Le Monde Ouvrier plusieurs articles qui sembleront arides à plusieurs. Mais, nous croyons que nous devons les publier. On ne pouvait, par exemple, passer inaperçu le mémoire présenté par la FTQ à la Commission d'étude sur la constitution et les structures du CTC. Dans ce mémoire, la FTQ prend des positions dont l'application s'avère très urgente pour le renouvellement du dynamisme du syndicalisme international et pancanadien au Québec. Il est très important que chaque travailleur affilié à la FTQ prenne connaissance des suggestions de la FTQ et les discute.

Notre article le plus aride mais aussi le plus important de ce numéro est un texte d'Adrien Gagnier sur la situation syndicale à Radio-Canada. On a beaucoup parlé de Radio-Canada et on en parlera encore. Il est très important que la position des syndicats à Radio-Canada soit inspirée par l'objectivité et colle de très près à la réalité de la Société d'Etat. En ce sens, le texte d'Adrien Gagnier apporte au débat sur le conflit de juridiction des employés de la production à Radio-Canada une note toute nouvelle, une analyse dépouillée de tout parti-pris, un regard calme et serein éclairé par les vues de l'expérience du syndicalisme à travers le monde.

Nous touchons aussi, dans ce numéro, à un problème très actuel à Montréal: l'habitation.

Nous accordons une grande importance à deux articles sur la syndicalisation de secteurs très difficiles: les employés d'hôtels, motels et restaurants et les employés de l'optique au Québec.

Le Monde OUVRIER

Fondé par
Gustave Francq,
en 1916

Organe officiel de
la Fédération
des travailleurs
du Québec

Founded by
Gustave Francq,
in 1916

Official organ of the
Quebec Federation
of Labour

Comité de rédaction
Editorial Committee

Noël Pérusse Directeur
Director

Gaëtan Dufour Rédacteur en chef
Editor in chief

Louis Laberge Président de la FTQ
President of QFL

Gérard Rancourt Secrétaire général
de la FTQ
General Secretary
of QFL

Adressez toutes
communications à:
Address all
correspondence
to: 3333 est.
boul. Métropolitain,
Montréal 38
Tél.: 725-5221

Composition MGM Inc.

Impression Les Presses
Métropolitaines
Rota Offset Inc.



Le Ministère
des Postes, à Ottawa,
a autorisé
l'affranchissement
en numéraire et
l'envoi comme objet
de la deuxième
classe de la
présente publication

A quand une politique du logement ?

Le Congrès du travail du Canada suggère à tous les travailleurs du pays de réfléchir, pendant le mois de février, sur l'un des besoins prioritaires du pays: l'habitation.

L'observateur un tant soit peu attentif n'aura pas attendu l'invitation du CTC pour se poser quelques questions, surtout s'il habite Montréal. Quelles questions doit se poser le travailleur qui gagne entre \$3,000 et \$4,000 par année et qui a observé, aux quatre coins de la ville, les nouveaux développements domiciliaires tous plus luxueux les uns que les autres? Quelles questions doit se poser le travailleur à faible revenu qui voit du jour au lendemain son quartier livré à l'acharnement destructeur des "bulldozers" et qui se met à la recherche d'un loyer dont le prix pourrait être comparable à celui de son taudis?

Même celui qui gagne entre \$5,000 et \$9,000 par année ne peut s'empêcher de s'inquiéter devant la floraison des nombreux gratte-ciels à appartements dans le paysage de Montréal. Lorsqu'il connaît le prix des loyers de ces super-appartements, il se posera la question: "Existe-t-il vraiment, à Montréal, assez de personnes qui ont les moyens de s'offrir un appartement à ce prix? Est-ce que les sociétés qui ont investi dans ces gratte-ciels de luxe ne risquent pas de faire faillite?"

Des questions

La période de l'Expo aura fait connaître à plusieurs Montréalais l'angoisse de l'insécurité. A la menace d'une augmentation substantielle des loyers, dans plusieurs cas, est venue s'ajouter un autre imprévu: le danger de devoir quitter son domicile et de chercher un nouveau gîte. L'Expo aura permis à plusieurs d'exprimer ouvertement ce qu'ils pensaient depuis plusieurs années: quelque soit les revenus de chacun, il en coûte très cher pour se loger à Montréal. Même si le gouvernement a prévu une loi pour geler le prix des loyers, une question demeurera toujours aigüe à l'esprit du locataire Montréalais: "Est-ce que les nouveaux appartements de grand luxe indique la voie de l'avenir dans le domaine de l'habitation à Montréal et la nouvelle philosophie du loyer ou n'est-ce qu'une phase passagère provoquée par l'Expo? Est-ce que les autorités municipales prévoient une politique du logement pour l'avenir?" Si celui qui gagne entre \$5,000 et \$9,000 par année entre-tient ces inquiétudes qu'en est-il des gagne-petit et des plus défavorisés?

Sortons-le du classeur !

Dans le rapport qu'il a soumis au public en octobre 1966 et intitulé "Opération rénovation sociale", le Conseil des oeuvres de Montréal a consacré un chapitre entier au logement dans les zones défavorisées. Il est essentiel, croyons-nous, de sortir des classeurs ce mémoire et de se rappeler les éléments de solution mis de l'avant par le Conseil des oeuvres. C'est en 1965, à l'instigation du Conseil

du travail de Montréal, qu'un premier travail d'investigation sur la pauvreté à Montréal a été entrepris, sous la direction du professeur Emile Gosselin. Il ne faudrait pas que 1967 soit l'année de l'euphorie universelle et qu'elle serve de prétexte aux divers niveaux de gouvernement pour oublier qu'il y a encore des aspects qui ne sont pas "les plus beaux" à Montréal et ailleurs dans la province.

Une politique du logement

Le Conseil des oeuvres, même s'il se préoccupe surtout ici des zones défavorisées, fait ressortir l'idée d'une "politique rigoureuse de logement" et la distingue de l'idée de la simple rénovation qui, dans biens des cas, met un peu de peinture sur le mal sans le changer.

Le mémoire du Conseil des oeuvres révèle par ailleurs des chiffres très intéressants. Il signale, par exemple, que "le taux de logements vacants est à peu près nul, si on tient compte à la fois des besoins et des revenus des familles de nos zones prioritaires. Ainsi, une enquête menée entre le 25 octobre et le 21 décembre 1961 établissait à 8,129 le nombre des logements vacants à Montréal. Or, sur ce nombre, 4,516 étaient des appartements de grandes conciergeries. Parmi les autres logements, 2,815 étaient sous le contrôle de la Régie des loyers; or, durant les deux mois de l'enquête, 1,135 d'entre eux avaient été reloués et 169 avaient été démolis. Il restait donc un total de 1,511 logements vacants à loyer modique; mais, au témoignage même des enquêteurs, "un bon nombre de ces derniers pourraient être catalogués comme taudis et sont assujettis à une démolition dans un avenir rapproché". Ces mêmes enquêteurs concluaient donc que "ce sont les logements neufs qui enregistrent le plus grand nombre de vacances car, en effet, le grand centre de la cité ne subit pas beaucoup de variation et l'on trouve rarement des logements à louer dans cette région de la Métropole". Or, depuis cette enquête de 1961, plus de 2,000 autres logements à bas marché ont été démolis dans le bas de la ville."

Le mémoire conclue donc que "la moitié des zones prioritaires ne sont pas logées convenablement et que, par contre, il apparaît très imprudent de démolir des logements à bon marché sans trouver des solutions de remplacement satisfaisantes qui soient accessibles aux familles à reloger".

Les solutions

Le mémoire propose deux types de solution aux problèmes du logement dans les zones défavorisées; des solutions à long et à court terme. Ces deux politiques, à long et court terme, s'avèrent nécessaires "si l'on veut, sur une période de 15 à 20 ans, assurer à toutes les familles de Montréal un logement conforme aux normes proposées".

Une politique à long terme devrait "a) prévoir quelle sera, dans un avenir prévisible, la demande effective de logements, en tenant

compte de la capacité de payer et de la dimension des ménages; b) vérifier dans quelle proportion l'inventaire actuel de logement ne correspond pas aux normes proposées; c) estimer quelle proportion de l'inventaire actuel devra être démolie de toute façon pour faire place à d'autres usages (vg: voirie, parcs, immeubles, etc.); d) parmi les autres logements actuels qui ne correspondent pas aux normes proposées, il faudrait encore distinguer entre ceux qui sont "réhabilitables" et ceux qui devront être démolis dans un avenir rapproché."

Le Conseil est concient que bien des travaux de rénovation ou les constructions nouvelles ne pourront s'effectuer sans une hausse des prix. C'est pourquoi il suggère de créer en marge du marché régulier qui peut répondre aux besoins des classes moyennes (là encore on peut émettre des doutes), un secteur assez large de logement social (c'est à dire de logement public et de logement subventionné) pour répondre plus spécifiquement aux besoins des économiquement faibles.

Pour faire face aux besoins les plus immédiats et qui ne pourraient trouver réponse dans une politique à long terme, le mémoire du Conseil suggère diverses mesures (inspection régulière qui indiquerait les réparations possibles à faire, les réaménagements rentables selon la politique à long terme; la responsabilité du gouvernement de forcer les proprios à faire les réparations; la mise sur pied d'une équipe volante de divers métiers qui se chargeraient de faire les réparations (ce qui pourrait en abaisser le coût), ainsi qu'un service de relogement.

Trop idéalistes ?

Comment le travailleur moyen qui, comparativement aux défavorisés, a atteint un certain minimum vital doit-il réagir à ces propositions du Conseil des oeuvres? La vraie réponse sera sûrement personnelle. On ne peut pas toutefois s'empêcher de penser que les propositions du Conseil, du moins certaines, peuvent avoir une extension chez les gens à revenus moyens. On ne peut, par exemple, souhaiter une politique de logement pour les zones défavorisées sans demander au gouvernement responsable d'étendre cette politique à tous les secteurs de la population. Le régime qui prévaut aujourd'hui, celui du libre marché, ne pourra échapper bien longtemps à un certain contrôle du gouvernement. La suggestion d'un organisme de relogement pourrait s'appliquer aussi à tous les locataires, du moins ceux de la classe dite moyenne. Aujourd'hui, le seul et unique guide du locataire, est la section des annonces classées des grands quotidiens. Bien qu'utile ce moyen n'en demeure pas moins incomplet. Il ne permet pas une classification des logements. Un service de relogement rendrait aussi grandement service aux gens de province qui viennent s'établir à Montréal ainsi qu'aux émigrants.

the labour world

Housing Enigma: High-Rise Tabu Without Raise

The Canadian Labour Congress is asking working people throughout the country to concentrate their attention this month on a priority need: housing.

The CLC can be assured that, at least in Montreal, the worker and just about everyone from the low and modest income sector is giving housing earnest, and somewhat bewildered, thought.

Ordinary folk let their eyes stray up into the growing maze of swank, skyscraping apartment towers and wonder: "Where the ... do they get so many tenants with that kind of cash? Surely the promoters of these high-rise blocks are going to go bust."

The constant bulldozing of low-cost dwellings to make way for luxury apartments, the ever-present threat of rent increases and the absence of a municipal housing policy all contribute to the distress of the family for whom existence already is a struggle. It isn't only the \$3,000 - \$4,000 a year family man who is worried about being crowded out. Today the concern bites into the ranks of the up-to-\$9,000 bracket as well.

Only Expo seems to offer a glimmer of hope. Has it touched off the surge of a high-class, high-cost housing philosophy and will it be followed by government-

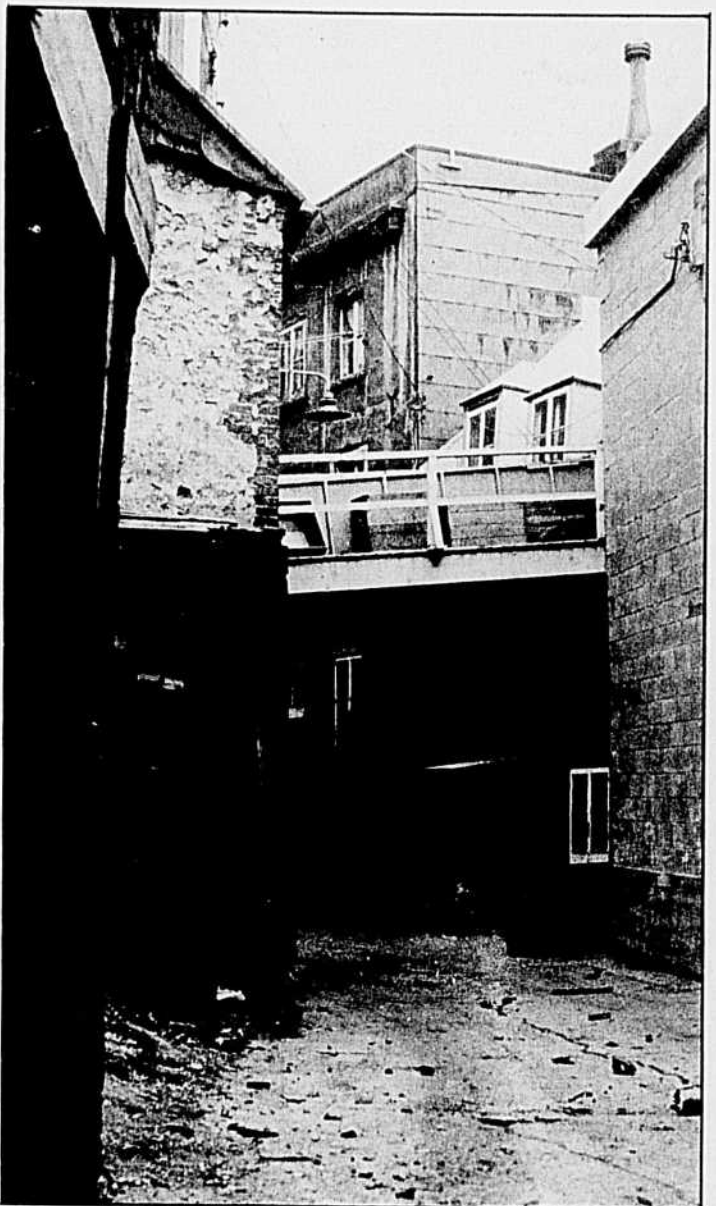
supervised program of planning and development that takes the low-income group into account?

Last year le Conseil des Oeuvres de Montréal (a counterpart of the Montreal Council of Social Agencies) published a report called "Operation Social Renewal." An entire chapter was devoted to housing in underprivileged areas. One of the main points it made was that if there is success in raising the standard of education and the employment position of the less-favoured classes — in effect the assurance of sufficient income — then the individual should normally be able to afford adequate housing in the sector of his choice.

But the mistake of putting the cart before the horse must be carefully guarded against. If the physical aspects of housing or of a district are changed without the precaution of prior improvement in the socio-economic conditions of the residents, then we have a picture of people being herded from their homes without any solution to their basic problems.

A society that has any self-respect at all must guarantee its citizens adequate housing and a suitable environment.

But this cannot be achieved without a vigorous housing and urban renewal policy.



la FTQ partout

COURRIER

Comité industriel à La Tuque

La Tuque — Le Conseil du travail de La Tuque qui groupe au-delà de mil sept-cent travailleurs a présenté au Conseil municipal de La Tuque un mémoire dans lequel il se prononce en faveur de la création d'un fonds industriel, d'un comité industriel, d'un centre industriel et d'un centre domiciliaire ouvrier.

Le mémoire recommande fortement "la création d'un fonds industriel par un amendement à la Charte de la ville, ... afin de faire servir les ressources actuelles qui dorment, avec une bonne administration, à l'expansion de l'industrie dans notre ville.

"Par ce fonds industriel, la ville pourra aider financièrement, mais avec des garanties solides, de petites et moyennes industries à s'établir ou à se développer pour le

plus grand bien et dans le meilleur intérêt des contribuables de La Tuque."

Le Conseil du travail suggère ensuite la création d'un comité industriel composé de représentants du Conseil municipal et des différentes organisations locales "afin que, par son travail et sa coopération avec les autorités municipales et par ses recommandations, il puisse faire servir le "Fonds industriel" et le Centre industriel dans l'intérêt de toute la population."

Vient ensuite la suggestion de créer un centre industriel, i.e. un endroit où la ville grouperait un nombre de lots qui pourraient être vendus à un prix modique, certain et déterminé à l'avance afin d'attirer les industries en éliminant tout risque de spéculation.

Pour faire contre-poids au Centre industriel, le mémoire suggère la création d'un centre domiciliaire ouvrier. "Nous croyons, dit le mémoire, que l'établissement d'un

"Centre domiciliaire ouvrier" serait une mesure sociale des plus profitables et des plus avantageuses, tant pour la collectivité en général que pour la classe ouvrière en particulier.

"Nous croyons que la ville devrait acheter un certain emplacement, situé à proximité du Centre industriel, et y revendre, à prix modique, certain et déterminé à l'avance, des terrains pour la construction d'habitats."

"S'il faut protéger les industriels contre la spéculation, à plus forte raison faut-il protéger les ouvriers."

Ce mémoire a été très bien reçu par le Conseil municipal de La Tuque. Nous apprenions, en dernière heure, que le Conseil municipal avait invité le Conseil du travail à nommer 6 membres sur le comité industriel, ce qui lui donne la majorité. Pour le maire Filion de La Tuque, c'est une chose toute normale puisque les ouvriers constituent 95% de la population de La Tuque.

Non à Von Thadden

MONTREAL — La fédération des travailleurs du Québec et la Confédération des syndicats nationaux se sont opposées à la diffusion, par la société Radio-Canada, de tout interview télévisé avec le leader néo-nazi allemand Adolf von Thadden, ex-officier des divisions Panzer Hitlériennes et dirigeant-fondateur du Nationaldemokratische Partei Deutschlands.

Les secrétaires généraux de la CSN et de la FTQ, MM. Robert Sauvé et Gérard Rancourt, ont déclaré que le mouvement syndical canadien ne fait en cela que s'associer par solidarité au syndicalisme démocratique de l'Allemagne de l'ouest, lequel, soulignent-ils, combat vigoureusement les manifestations de cette résurgence du nazisme.

Les deux leaders syndicaux ont

nié que leur opposition à la présence de von Thadden puisse être interprétée comme une tentative de censure ou une atteinte aux libertés d'information et d'expression. Ils voient plutôt le projet de Radio-Canada comme une manifestation de sensationnalisme journalistique de mauvais goût.

"Il y a une différence, ont-ils dit, entre rendre compte d'un phénomène inquiétant à des fins d'information, d'une part, et fournir, d'autre part, une tribune gratuite à un représentant d'un parti politique étranger encore marginal dans son propre pays."

MM. Rancourt et Sauvé ont considéré au surplus l'invitation faite à von Thadden comme une insulte gratuite à l'endroit de travailleurs canadiens d'origine juive, dont plusieurs sont des survivants des camps de la mort nazis.

Dans une usine de tabac

Les membres du local 318 du S.I.T.T., employés de Beson & Hedges Canada Ltd., sont des privilégiés en comparaison d'autres locaux.

Le comité exécutif de ce local sont des membres très actifs.

Ils possèdent une Caisse d'économie très forte et bien administrée avec un actif de plusieurs milliers de dollars. 97% des membres sont sociétaires.

Nous avons signé une convention collective complète et très généreuse pour deux ans. (1ère étape: du 30 nov. 1966 au 30 nov. 1967: 7% d'augmentation; 2ème étape: 30 nov. 1967 au 30 nov. 1968: 7% d'augmentation). Nos salaires sont actuellement de \$2.32 à \$2.83 pour les femmes et de \$2.64 à \$3.46 pour les hommes pour une semaine de 37 heures.

Le 28 décembre dernier, l'Union des pressiers de Montréal se réunissait à la salle de réception de la Brasserie Dow pour célébrer deux événements importants: a) la remise du premier chèque de fonds de pension des imprimeurs et b) la remise du bouton de vingt ans d'appartenance à l'Union. Nous apercevons sur la première photo le premier récipiendaire du fonds de pension, M. Albert Fournier (deuxième de gauche) recevant son chèque des mains de M. Alfred Sinel, représentant de Employing Printers Association of Montréal et président du fonds de pension. M. Fournier est accompagné de M. Victor Volpé, représentant officiel de l'Union des pressiers sur le comité du fonds de pension. Sur notre deuxième photo, nous apercevons les récipiendaires du bouton de vingt ans. On remarque debout à l'arrière de gauche à droite: Walter Larkin, Eugène Laperrière, L. Phil. Birtz, Albert Fournier, Gilbert Brisson, Bertrand K. Bishop, Victor Volpé, secrétaire-trésorier et agent d'affaires, Hector Brunet, Chaim Gamus, W. H. Gardner, Marcel Bellefleur; et en avant de gauche à droite: Hymie White, Georges Beaupré, Paul E. Trudel, Edwin Kollmar, Maurice Gervais, Robert H. Brown, vice-président canadien, Robert Lortie, président du Local 52, Henri Leprohon, Roland Chayer, George Robson, Sam Schumann.



Monsieur Gaétan Dufour, Monsieur,

J'ai été très intéressé par le no du "Monde Ouvrier" qui m'a été adressé. La présentation en est superbe et les articles sont instructifs.

Je me suis réjoui de voir que les membres de la FTQ sont conviés au spectacle que donnera le T.N.M. en février-mars. Il est certain que la civilisation des loisirs nous demande un autre effort que celui de s'asseoir devant l'écran de TV!

Dans le même ordre d'idées, je vous offrirais mes spectacles à un personnage, qui sont... on ne peut plus économiques et ont été mis au point en plus de 12 ans de représentations à travers le Canada.

J'espère vous rencontrer à ce sujet. Croyez, je vous prie, à mes meilleurs sentiments. Saluator-Catta

Le Monde Ouvrier, Journal Syndical, Monsieur le directeur, Cher confrère,

Ici je viens vous faire observer que votre journal est un bon journal, mais au point de vue des Québécois syndiqués, votre journal bilingue manque de fierté nationale; il manque de dignité, et c'est une insulte envers les franco-Québécois et envers vous-même. 80% de vos membres sont des québécois de langue française et comme tels, le journal doit être publié entièrement dans leur propre langue.

Le Québec est français, la majorité est de 80% de langue française, pourquoi cette absence de dignité et fierté nationale? Cette soumission au bénéfice des anglo-saxons est au détriment de vos propres compatriotes. Jamais je ne croirai que depuis cent ans que ça existe cette exploitation et cette injustice, que vous n'avez pas encore les yeux ouverts?

Si les gros directeurs anglo-saxons nous accordent quelques petites faveurs, ce n'est pas par sympathie — non — ils nous haïssent trop, mais c'est pour mieux nous exploiter, nous mordre et nous ruiner. Heureusement que le Québec se réveille de sa léthargie. Oui messieurs, le Québec se réveille à un point qu'un jour viendra où les colonisateurs et leurs valets seront expulsés et écasés.

Le Québec est une nation, Le Québec est une patrie,

Le Québec a une seule langue. La française, la langue la plus belle, la langue la plus parfaite. Les anglo-saxons maudissent notre langue par jalousie, par envie, par égoïsme et par fanatisme.

Les Québécois ont les pieds bien plantés dans leur sol et non pas dans la lune; ce n'est pas leur planète, et n'entendent pas y être délogés par leurs compatriotes au profit d'éléments étrangers.

A l'avenir, messieurs, tâchez de m'envoyer votre journal entièrement en français; une phrase en anglais et le journal va être soumis au feu du poêle sans prendre la peine de le lire.

En terminant, messieurs, je vous demande de prendre ma lettre en considération, sinon, ça va être une lutte sans merci. Messieurs, c'est dans votre intérêt comme dans le nôtre.

Fraternellement vôtre, indépendantiste républicain, VIVE LE QUEBEC LIBRE DE TOUTE ENTRAVE!

Arthur Gareau, 4555 est, rue Notre-Dame, Maisonneuve, Montréal 4, Québec, Etat du Québec. Notre seule patrie.

Monsieur Gaétan Dufour, Rédacteur en chef, Cher monsieur,

Il nous a été agréable de constater que la Fédération des Travailleurs du Québec s'est donnée un journal syndical capable de bien présenter ses vues sur les problèmes de ses affiliés et ceux de la société en général.

Nous espérons que la transformation du MONDE OUVRIER sera susceptible d'en faire un solide instrument d'appui à vos revendications, revendications qui trouveront toujours chez nous une oreille sympathique.

Syndicalement vôtre, Claude Larivière, Directeur aux Affaires nationales. AGEUM

M. Noël Pérusse, directeur, Le Monde Ouvrier, Cher Noël,

Félicitations pour la nouvelle présentation du "Monde Ouvrier". Comme quoi il n'est pas nécessaire de tomber dans le surréalisme (Le Travail) pour faire un journal "qui colle" à la réalité!

Une petite critique: Dans l'article au sujet de Gentilly je lis: "Nous publions d'ailleurs un extrait de la propagande distribuée dans les familles de Bécancourt et de la région par la centrale rivale..." J'ai cherché vainement cet "extrait" ailleurs dans le journal. C'est une petite chose, mais un journal, comme le civisme, est fait d'une foule de "petites choses"...

Cet article sur Gentilly constitue, à mon avis, un exemple de la meilleure façon d'exposer les tactiques de la C.S.N., cette "pure" centrale syndicale dirigée par les "purs" Pépin, Sauvé et autres, qui pontifient et déclarent à tout venant qu'ils sont opposés à ce qu'on érige le maraudage "comme système"... Laissez-moi rire. Nombreux sont ceux qui pourraient donner des exemples du contraire. En voici un, parmi bien d'autres:

A Wabush (Pointe Noire), une tentative de "raid" de la C.S.N. pendant la période légale a lamentablement échoué. Lors de l'"assemblée de formation" annoncée par la C.S.N. au moyens de circulaires distribués aux travailleurs, PAS UN SEUL travailleur de Wabush n'a franchi le seuil de la porte. Par la suite, nous avons signé la convention collective qui expire au mois d'octobre 1968. Or, la C.S.N. continue et accentue son porte à porte pour tenter de recruter des membres. Et après ça, Pépin va essayer de faire croire à la population que sa centrale ne "raid" que lorsque les travailleurs la "supplient" de le faire. Le moins qu'on puisse dire c'est que Pépin, pour un homme de sa grosseur, n'a pas le bras difficile à "tordre"...

Bon succès au Monde Ouvrier. Ouvrier.

Emile Boudreau, coordonnateur régional Les Métallo



Louis Laberge est reçu plombier

Le 17 janvier dernier, le président de la FTQ, M. Louis Laberge, est devenu membre du local 144 de l'Association unie des plombiers du Canada. C'est la deuxième fois, au Canada, que l'Association unie des plombiers décerne un tel honneur. Le premier récipiendaire du certificat d'honneur qui en fait un membre en règle de l'Association est l'actuel sous-ministre du travail du Nouveau-Brunswick. Les membres du local 144 ont voulu souligner, en posant ce geste, l'ensemble des qualités syndicales de M. Laberge et, particulièrement, les efforts qu'il a déployés pour rapprocher les syndicats industriels et les syndicats de métier. Sur notre photo, nous apercevons M. Laberge recevant les félicitations d'un membre du local 144. Ce dernier a été la victime, il y a trois mois, d'un pénible accident de travail. Il a touché un fil de haute tension dont la charge était de 33,000 volts.



Maraudage de la CSN à Tamper

Lorsque le gouvernement du Québec a établi son régime de rente, les deux centrales syndicales du Québec, la CSN et la FTQ, se sont réunies et ont pris la décision de conseiller à leurs membres de ne pas abandonner les fonds de pension alors en vigueur pour ne pas perdre la part mise par les compagnies dans les divers fonds. Les deux centrales ont en plus convenu qu'elles ne se serviraient pas de la question du fonds de pension lors de tentative de maraudage, ce qui fausserait le mécanisme de l'honnêteté syndicale. En fait, elles s'engageaient à ne pas promettre à des travailleurs qu'elles négocieraient le paiement de leur fonds de pension dans des tentatives de maraudage.

Or, l'on apprend qu'à l'usine Tamper de Lachine qui compte 900 employés la CSN a commencé une campagne d'organisation où elle se sert comme argument majeur de la promesse de négocier le paiement du fonds de pension. Manque-t-elle à l'éthique syndicale ou à la plus élémentaire honnêteté? Les deux organisateurs de la CSN, Messieurs Sunstrum et Krakowski, pourraient certainement répondre à cette question.

Si les deux centrales se sont entendues pour conseiller à leurs membres de maintenir et conserver leurs fonds de pension c'est qu'elles avaient la certitude que les intérêts des travailleurs étaient mieux servis ainsi et qu'ils continuaient à bénéficier d'une forte somme d'argent versée par les compagnies.

Les syndiqués de Tamper, une usine qui fabrique des moteurs électriques, ont rapidement et vivement réagi à l'action de la CSN. Lors d'une réunion générale tenue le 5 février dernier, ils ont étudié en détail les clauses du nouveau contrat qu'ils négocieront bientôt avec leur employeur.

Ces syndiqués qui sont membres du Syndicat International des Travailleurs de l'Electricité ont aussi vivement protesté contre une certaine propagande de la CSN qui laissait croire qu'après leur changement d'allégeance syndicale, ils ne paieraient plus que \$2.00 par mois de cotisation. Actuellement, ces employés paient une cotisation mensuelle de \$4 et s'ils adhéraient à la CSN, il y a de fortes chances qu'ils aient à débours \$6 de cotisation au minimum. Certes, tous les problèmes syndicaux ne se règlent pas selon que l'on paie une cotisation plus ou moins élevée. Mais que l'on laisse croire à des travailleurs qu'ils paieront un montant mensuel très bas montre bien que la position de la CSN est faible. Lorsqu'on est fort, l'on a suffisamment de griefs à exploiter vis à vis d'un mauvais syndicat que l'on ne pousse pas l'indécence jusqu'à tromper la confiance des travailleurs et à les diviser.

Pourquoi faut-il que beaucoup d'efforts de la CSN soient employés au maraudage plutôt qu'à la syndicalisation des non-syndiqués?

have you a better answer



The word today for the world of work is *change*.

Today new techniques and new machines are being introduced with startling rapidity as Canadian industry strives to remain competitive at home and abroad.

As our world of work grows bigger and more complex, employers and employees tend to grow further and further apart at the very time when better communications and understanding are becoming more and more essential.

Continuing joint consultation through a *Labour-Management Committee* in your establishment can bring direct communication into industrial relations as management and labour sit down together on a regular basis to discuss all matters of mutual concern.

WHAT IS A LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE?

- It is a *joint* committee where management and employee representatives recognize the need to improve communications and understanding between each other.
- Each group selects representatives to meet together regularly.
- They discuss any problems mutually agreed upon by the union and management representatives — such as improving work methods and techniques; preparing in advance to meet technological changes; employee training and upgrading; safer and more efficient procedures.
- It is *not* a management plan to usurp the rights of unions.
- It is *not* a union plan to take over management responsibilities.
- It is *not* a bargaining agency.

If you'd like advice on how to set up a practical *Labour-Management Committee*, following the lead of more than 2,000 such committees operating in plants, businesses and institutions across Canada, and there is a collective agreement with a recognized, bona fide union in your establishment — write for complete information to:

LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION BRANCH

CANADA DEPARTMENT OF LABOUR, OTTAWA

Hon. John R. Nicholson
Minister

George V. Haythorne
Deputy Minister





Restaurants, Bars, Motels Challenge To Union Agents

Take a generous portion of confusion, add a cupful of mystery, then stir with sprinklings of chicanery and exploitation, and you have the daily dish received by our Hotel, Motel and Restaurant Employees Union organizers.

And if that confuses you, see James (Hotels) Stamos, Don (Taverns and Night Clubs) Salceto and Johnny (Cafeterias) Katsouros. They will tell you that getting unions established in hostelry and eating and drinking establishments is one of the most trying chores imaginable. In the first place, the majority of the workers in that sector are new or recent arrivals from other countries. Secondly, there are so many different jobs (in a sizeable kitchen alone there can be 20 classifications, and in a hotel as many as 60) that collective bargaining is tough and getting a labour pact down on paper is

murder.

Under existing legislation, wages vary considerably and from zone to zone, depending on whether they involve dishwashing, kitchen help, chambermaids or tradesmen.

Nevertheless, teams like the Stamos-Salceto-Katsouros trio are getting there. The union membership is 5,000 out of a potential 40,000; not a big percentage, but the prospects are bright. Union officials, who have pressed on from the bigger cities to gain a foothold, for example, in the Saguenay-Lake St. John area, are hopeful that the tourist industry (third-ranking in Canada) will give their cause a boost.

The hostelry, bar and restaurant sector cannot grow and improve, they believe, without the way being opened to the massive unionization of its employees.

Une jungle: le secteur des employés d'hôtels, motels et restaurants

Lorsqu'on se promène sur la rue Ste-Catherine à Montréal, St-Jean à Québec ou toute autre rue principale des villes importantes du Québec on ne se doute pas toujours que l'enchevêtrement des vitrines, des néons, des restaurants, des magasins, des tavernes, des boîtes de nuit cache un monde mobile où le syndicalisme s'implante progressivement, mais avec difficulté. Plusieurs travailleurs d'usine dont la situation sociale s'est sensiblement améliorée depuis plusieurs années et qui n'ont pas oublié quelles conditions une certaine société leur imposait s'inquiètent du sort des employés qui travaillent dans le secteur des banques, de la restauration, des magasins. Pour eux, et ils ont raison, le travail de la classe ouvrière ne fait que commencer.

Qu'est-ce qui se fait dans ces secteurs et quelle situation y prévaut? Nous nous limiterons pour l'instant au domaine des hôtels, motels et restaurants où un effort de renouvellement du dynamisme semble vouloir se concrétiser. Nous avons rencontré, pour essayer d'avoir une vue générale de la situation, trois dirigeants de l'Union internationale des employés d'hôtels, motels et restaurants, soit James Stamos (hôtels), Don Salceto (tavernes et boîtes de nuit) et Johny Katsouros (cafétérias).

Les émigrants et nous

Première réaction pour un canadien-français: "Pourquoi tant de personnes avec des noms à consonance étrangère à la tête de ce syndicat?"

Pour ces trois dirigeants, la réponse ne peut être que très simple. Certes, leur nom a la saveur de pays étrangers, mais tous les trois sont nés au pays et ils se considèrent comme canadien-français, comme vous et moi. La présence de si nombreux dirigeants qui, par leurs parents, sont d'origine étrangère s'explique aussi par les chiffres. A Montréal, dans ce secteur des motels, hôtels et restaurants on trouve environ 60% de la main

d'oeuvre qui est d'origine étrangère, comparativement à 40% pour les canadiens-français. Comment expliquer cette situation? Encore là, la réponse n'est pas sorcier. De très nombreux émigrants, lorsqu'ils arrivent au pays et qu'ils veulent travailler, doivent souvent, à cause de leur ignorance tant du français que de l'anglais, se contenter d'emplois où ils n'ont pas un contact direct avec le public. Très souvent aussi, comme l'expliquait Don Salceto, on a laissé entrer au pays, jusqu'à tout dernièrement, des émigrants qui n'étaient pas très instruits. Ils choisissaient alors des emplois qui demandaient peu d'instruction, comme laver la vaisselle par exemple ou faire les lits.

Une jungle

Indépendamment de la condition particulière des "waiters", la situation, dans son ensemble, ne semble pas très florissante. On n'hésite pas à parler de "jungle" pour décrire la situation. Par exemple, il semblerait que la négociation dans un hôtel est très difficile. Dans la seule cuisine, on trouve une vingtaine de classifications et dans l'ensemble de la convention collective une soixantaine. On doit tenir compte des problèmes particuliers, à la fois des laveurs de vaisselle, des cuisiniers, des filles de chambre et des employés spécialisés qui s'occupent des réparations.

"Le plus gros handicap dans nos négociations, ajoute Don Salceto, c'est le fameux décret 40 qui établit le salaire minimum à 64 sous et la semaine de travail à 52 heures pour la zone 1; à 60 sous et 54 heures pour la zone 2. Si, comme pour d'autres catégories d'employés le salaire minimum était porté à \$1.25 l'heure pour 40, 44 ou 48 heures, nous aurions au moins une base de négociation acceptable. On nous reproche souvent de signer des contrats à des taux très bas, mais, nous, on sait comment les patrons s'abritent derrière le décret 40 pour ne pas payer leurs employés. Avec le décret tel qu'il existe, un employé de la zone 1

gagne, au salaire minimum, \$33.28 par semaine pour 52 heures. Disons que nous obtenons une augmentation de 25%, ça porte alors le salaire à \$41.60. Ne pensez-vous pas que c'est un prix scandaleux?"

Par ailleurs, en négociations, on nous traite encore comme si nous étions des domestiques. Et on trouve normal de nous payer en conséquence."

"On a aussi comme prétexte courant, nous dit Jimmy Stamos, la fameuse question des pourboires. On ne niera pas que certains employés de l'hôtel, comme le garçon de bar, le garçon de table, parfois le chasseur, reçoivent de généreux pourboires. Mais c'est l'exception, peut-être 25% du personnel et encore. Les gens de la cuisine, les filles de chambre, l'équipe qui s'occupe de la réparation ne reçoivent rien en surplus."

Petite enquête personnelle

Ces révélations de trois gars du milieu nous aident à préciser des impressions ressenties auparavant, soit dans des hôtels ou des restaurants, parfois aussi dans les tavernes et les boîtes de nuit.

Parfois, la tentation de connaître leurs conditions nous amène à poser des questions. Qu'apprend-on de la situation des employés d'un restaurant très bien coté de Montréal? Surprise! Ces employés n'ont pas droit entièrement au pourboire que le client leur verse. Pourquoi? Le système du patron est simple. Lorsqu'un employé vend pour un dollar, il doit remettre à la caisse \$1.20. Le 20 sous de surplus constitue un fonds avec lequel le patron paie ses employés. C'est donc dire que le patron fait un profit avec la marchandise qu'il vend et qu'il n'a pas à y puiser pour payer ses employés. Le client, lui, paie un prix très élevé pour son repas et donne en plus un pourboire pour payer les employés de monsieur. Le client naïf que nous sommes protestera. "Mais, vous vous laissez faire? Si on donne un pourboire, c'est pour montrer que nous sommes satis-

faits du service. Vous devriez vous plaindre. Vous avez droit à cet argent."

Et le garçon d'expliquer qu'ils n'ont pas le choix. Ou ils acceptent le système ou ils partent. Il s'excuse alors de nous avoir forcé la main. "Si l'on ne me donne pas de pourboire, le 20 sous sur la piastre, je dois le payer de ma poche."

Ainsi va la vie!

"Pourquoi les syndicats ne s'occupent-ils pas de ces gens-là?" Le cri de rage des intellectuels est lancé.

Lorsqu'on leur raconte ce fait et d'autres, les dirigeants de l'Union des hôtels, motels et restaurants ne sont pas scandalisés. Notre exemple est bien peu dramatique à leurs yeux. Chaque jour, ils doivent faire face à des situations plus compliquées, plus mesquines les unes que les autres.

S'est-on jamais demandé, par exemple, combien de tavernes opèrent à Montréal. Don Salceto qui travaille surtout dans ce secteur nous répond. "Pour les restaurants et les tavernes, la situation est catastrophique. Il y a à Montréal 411 tavernes. En un an, j'ai pu en syndiquer 47. Partout dans notre domaine, en dehors des gros hôtels, nous rencontrons les mêmes difficultés. Nous faisons face à de petites unités, de 10, 12 parfois 20. Comme dans tous ces milieux, lorsque la situation est normale, nous avons des gens — la minorité — qui gagnent beaucoup plus que les autres (à cause des pourboires), nous nous frappons à l'individualisme. On ne pense pas aux autres. La fille de table qui pourra gagner \$70, parfois \$80 par semaine (salaire et pourboire compris) oubliera le sort des employés de la cuisine et essaiera de défendre ses petits avantages. Pourtant, il y a des progrès. Les endroits où le syndicalisme est le plus fort sont ceux où les privilégiés ont décidé d'appuyer le syndicat, même si parfois ils n'en retirent pas eux-mêmes de grands avantages. Ils aident tous leurs compagnons à profiter un peu de la manne."

Et les boîtes de nuit?

La réponse est directe, sans rémission: "C'est un cancer. Il n'y a presque rien à faire avec ces employés qui, en majeure partie, considèrent comme deuxième emploi leur travail dans les boîtes de nuit."

Une question n'a pas été résolue. Combien d'employés sont présentement syndiqués dans l'Union des hôtels, motels et restaurants?

L'Union compte 5,000 membres, au Québec, sur une possibilité de 40,000. Jimmy Stamos nous parle alors du renouveau de son syndicat au Québec. Il avoue que dans le passé ils n'ont pas toujours été fiers des conventions signées par leur syndicat. Même si le secteur dans lequel ils travaillent n'est pas plus facile, ils sont déterminés à frapper un grand coup. Déjà, ils font une percée au Saguenay-Lac-St-Jean où ils ont présentés 16 demandes en accréditation. Ils signeront bientôt leur première convention collective dans cette région.

Et le tourisme!

Plusieurs raisons militent en faveur d'une syndicalisation de ce secteur. La plus importante aux yeux des dirigeants c'est que le tourisme est sans doute la troisième industrie au Canada. Il n'est pas possible, dans leur esprit, d'améliorer le secteur de l'hôtellerie sans favoriser une syndicalisation massive des employés. Comment peut-on souhaiter former un personnel compétent et stable si les conditions de salaires et de travail sont inacceptables. Présentement, on estime à 18 et 20% par mois la mobilité du personnel dans un gros hôtel. Il paraît que le pourcentage est encore plus élevé dans les restaurants.

Les dirigeants syndicaux estiment si importante la place du tourisme au pays qu'ils espèrent que le gouvernement et tous les corps intermédiaires intéressés comprendront que l'intérêt de tous serait servi par une syndicalisation qui permettrait de procurer des conditions satisfaisantes aux employés d'hôtels et restaurants.



Les membres de la Commission sur la constitution et les structures du CTC

L'avenir du CTC vu par la FTQ

"Il s'est produit d'énormes changements au cours de la dernière décennie dans le monde du travail et dans la société canadienne. Les changements technologiques et l'avènement de l'automation requièrent de rapides et toujours nouvelles adaptations. Le syndicalisme a gagné de nouveaux secteurs; il a même pénétré les professions libérales. Son influence a considérablement grandi. Le prestige qu'il a acquis et l'autorité qu'il exerce, l'amènent à assumer de nouvelles responsabilités. Son rôle dans l'économie face à la rationalisation et à l'expansion industrielles, le force à modifier ses méthodes de négociation. A l'intérieur de ses cadres élargis, de nouvelles voies de communication doivent être ouvertes pour maintenir les contacts entre les membres et les dirigeants.

Si les organismes syndicaux ne trouvent pas eux-mêmes une solution à tous ces problèmes; s'ils sont incapables de se renouveler, de se regrouper devant le gigantisme patronal; en somme s'ils ne peuvent jouer leur rôle dans l'économie de demain; quel qu'un d'autre remplira le vacuum. Les gouvernements, supportés par l'opinion publique, interviendront."

Tels sont les propos tenus par la FTQ dans le préambule du mémoire qu'il a présenté à la commission sur la constitution et les structures du CTC, le 25 janvier dernier.

Quelles fins vise ce mémoire ?

"Nous désirons, soutient la FTQ, adapter les structures du Congrès du Travail du Canada afin qu'il puisse concevoir et formuler des politiques qui correspondent à notre régime gouvernemental, à notre durabilité ethnique, à nos aspirations d'autonomie économique, à notre philosophie sociale, aux besoins et désirs des travailleurs canadiens."

La FTQ croit que pour atteindre cet objectif, il faudra "canadianiser" les structures et le fonctionnement de plusieurs syndicats internationaux; augmenter considérablement les pouvoirs du CTC afin que sa stature soit à l'échelle du pays et qu'il puisse parler avec plus d'autorité au nom de tous les syndiqués canadiens et agir avec plus d'efficacité; permettre au CTC d'exercer plus d'influence sur les négociations collectives, de fixer, conjointement avec ses affiliés, des objectifs communs, d'établir des normes gouvernant les salaires et les conditions de travail des travailleurs canadiens, amener le CTC à assurer un meilleur équilibre entre les ressources des centrales régionales.

La direction

Comment la FTQ envisage-t-elle la formation du comité exécutif? Elle recommande, en premier lieu, l'abolition des deux vice-présidences. Pourquoi? "Afin de mieux délimiter les responsabilités. Une centrale syndicale est un corps politique dont les officiers doivent jouir d'un énorme prestige pour exercer efficacement leur mandat; ce ne peut être une société anonyme gouvernée par un brain-trust. Une direction multicéphale tend à amoindrir le prestige et l'influence du président; réduit sensiblement le rôle essentiel du comité exécutif." Le mémoire propose

donc que le comité exécutif soit formé, en plus du président et du secrétaire général, de dix vice-présidents généraux (cinq représentant les grandes régions économiques du pays et cinq autres les divers groupes d'affiliés).

Et le conseil exécutif? En plus des membres du comité exécutif, il grouperait 16 vice-présidents désignés par les fédérations du travail proportionnellement à leurs effectifs.

Six points importants

Le mémoire aborde ensuite six points très importants: le statut canadien des syndicats internationaux, un code d'efficacité, un code d'éthique, un conseil arbitral et le regroupement des syndicats. Au sujet du statut canadien des syndicats internationaux, la FTQ suggère au CTC d'exiger, comme condition d'affiliation, que les syndicats internationaux créent au moins un district canadien, que le directeur de ce district soit un canadien élu exclusivement par les membres de son district, que les tutelles au Canada soient exercées par le district canadien et administrées par lui.

Pour se protéger contre les parasites, la FTQ soutient que "tous les affiliés du CTC devraient être tenus de se soumettre à un code d'efficacité qui assurerait à leurs membres: les services essentiels; que le travail d'organisation requis soit fait; que dans la province de Québec, les canadiens-français pourraient bénéficier, dans leur langue, de services adéquats; qui les engagerait à réclamer, au cours des négociations, des taux de salaires et de conditions de travail équivalents aux normes existantes dans les autres ateliers syndiqués dans la même industrie".

"Il nous apparaît également fondamental, écrit la FTQ, que les syndicats soient tenus à se soumettre à un Code d'éthique qui exigerait des dirigeants plus grande probité; assurerait l'application des principes démocratiques dans l'administration des affaires syndicales; protégerait les syndiqués contre l'imposition des salaires et conditions de travail arbitraires; écarterait de la direction d'un syndicat local ou de celle d'un district canadien, le racket et les racketters.

"Dans le but de protéger les droits individuels et aussi les droits institutionnels, le Congrès du Travail du Canada devrait établir un Conseil arbitral, composé de personnalités éminentes, auquel tout membre d'une union affiliée ou tout syndicat affilié pourrait faire appel, à la suite d'une condamnation, par son syndicat s'il s'agit d'un individu, ou par le CTC s'il s'agit d'une union.

Il est bien entendu qu'un tel conseil n'aurait aucune juridiction pour trancher les conflits intersyndicaux."

Comment peut-on envisager, pour l'avenir, le regroupement des syndicats? A ce sujet, la FTQ "déploret sérieusement la multiplicité de syndicats organisant et négociant au sein d'une même industrie ou d'un groupe d'industries connexes." Elle suggère donc la formation, par le CTC, de fédérations, départements ou conseils industriels dont les fonctions seraient d'encourager, de promouvoir et de faciliter le regroupement de syndicats dont la juridiction s'exerce dans une

même industrie ou dans des industries connexes; de coordonner les négociations dans ces groupes d'industries similaires; de voir à ce que toutes les unions de même fédération industrielle donnent les mêmes services à leurs membres; d'amener ces fédérations industrielles à se fixer des objectifs communs."

B - B

Sur la question du bilinguisme et du bi-culturalisme, le mémoire de la FTQ est clair. Il propose que "les quartiers généraux du Congrès deviennent bilingues afin que les francophones bénéficient, dans leur langue, des mêmes services que les anglophones (ainsi tous les services seraient bilingues et toutes les publications imprimées dans les deux langues); que le CTC constitue un Conseil bi-national consultatif, composé d'un nombre égal de syndiqués de langue française et de langue anglaise, dont les fonctions seraient de faire des recommandations au Conseil exécutif sur les questions suivantes: la constitution canadienne, le bi-culturalisme et le bilinguisme, les relations fédérales-provinciales, les échanges culturels entre le CTC et les grandes centrales syndicales françaises, que le CTC consulte la FTQ lors de la nomination de délégués francophones à des réunions d'organismes internationaux tels que le BIT, la CISL; que les délégués fraternels de centrales syndicales française soient invités à participer aux congrès du CTC."

Rôle des fédérations

Quel rôle doivent jouer les fédérations au sein du CTC? La position de la FTQ est explicite: elle recommande, en fait, que le CTC existe dans les diverses provinces du Canada par ses fédérations. Le mémoire dénonce d'une façon catégorique le parallélisme structurel des services du CTC là où existe déjà une fédération provinciale. "Ce parallélisme structurel, dit le mémoire, même là où il ne crée aucune friction, contribue à la dilution de nos forces, sappe le prestige des corps centraux, et en général, amoindrit notre efficacité comme mouvement de revendication. Si l'on en faisait la comptabilité, l'on constaterait qu'il nous coûte cher en personnel, en temps et en énergie.

"C'est dans le but d'éliminer cette dualité; de réaliser une plus grande unité et, par séquence, d'augmenter considérablement la force et le rendement du CTC sur le plan régional que nous suggérons les réformes suivantes: les fédérations devraient pouvoir charter les conseils du travail, les conseils de métiers ou industriels, des groupes régionaux de travailleurs syndiqués; elles devraient assumer les fonctions des bureaux régionaux (qui devraient être abolis) y compris les services aux locaux chartés: pour remplir les tâches mentionnées au paragraphe précédent, le CTC devrait leur remettre la portion de son budget couvrant le coût de ces services."

En résumé, le CTC n'existerait au Québec que par la FTQ.

Dans la partie de son mémoire qui traite de "l'aide aux fédérations", la FTQ soutient que "le CTC devrait verser de généreuses contributions financières aux fédérations. Cependant, comme les besoins ne sont pas les mêmes, nous suggérons une for-

mule de péréquation comme moyen de distribuer cette aide.

"Donc, plus concrètement, le CTC devrait exiger que toutes les unions locales soient tenues de s'affilier à leur fédération et à leur conseil du travail respectifs; hausser sa taxe per capita de 10¢ par mois et redistribuer cette somme aux fédérations selon un système de péréquation qui tiendrait compte des facteurs suivants: l'étendue du territoire, la dispersion des membres, le pluralisme syndical et le bilinguisme."

La FTQ suggère en outre la création d'un fond de secours qui servirait à défrayer les frais des affiliés du CTC qui auraient à débattre une cause devant les tribunaux.

Conflits de juridiction

C'est sur les conflits de juridiction que se termine enfin le mémoire. La FTQ approuve la formule de justification adoptée au dernier congrès du CTC mais suggère de la rendre plus expéditive en soutenant que la décision de l'arbitre impartial devrait suffire pour autoriser un syndicat à commencer une campagne d'organisation. Le syndicat qui serait la victime d'un "raid" à la suite de cette décision pourrait toujours recourir au Conseil exécutif, mais le syndicat autorisé par l'arbitre impartial ne pourrait être reconnu coupable de "maraudage" même si le conseil exécutif rejetait la décision de l'arbitre.

CLC Constitutional, Strategy Changes Proposed by QFL

Sweeping changes in the constitution of the parent Canadian Labour Congress, updated collective bargaining strategy, and strengthened sinews for its federations are urged in the QFL's brief to the Commission on CLC Constitution and Structure.

The 20-page submission from QFL President Louis Loberge and his top officers asserts that the past decade has brought "enormous changes" to the labour sector and to Canadian society itself. These changes demand rapid and constant adaptation, the shouldering of greater responsibilities, and new channels to maintain communication between leaders and the organized rank-and-file.

The brief strongly emphasizes that international trade unionism — of which the CLC is the Canadian citadel — must recognize two vital "facts": the Canadian fact and the French Canadian fact.

It deals at length with the plight of the Quebec Federation of Labour itself. The QFL position is "particularly difficult" as it tries to contend with the rival CNTU — a central 12 times better equipped financially and its efficiency augmented even more "by the authority it holds over its affiliates."

Most of the federations are up against the same problem, the brief states. They lack the financial resources to press the demands that are expected of them. The brief urges compulsory affiliation of unions with their respective federation and labour council, a 10-cent hike in monthly per capita tax to the CLC, a revised distribution system giving the federations more money and turning over to them a series of services now provided directly by the CLC in the federations' areas of jurisdiction.



PHOTOGRAPHE SYNDICAL DEPUIS 1945

FEDERAL PHOTOS

1405, MACKAY

VI. 2-2836

LA COMPAGNIE DES JEUNES CANADIENS

Nous recherchons actuellement dans tous les milieux (ouvrier, rural, étudiant, etc.) des personnes intéressées à faire de l'action sociale. Les candidats s'engageront à travailler pour une période de deux ans dans une région défavorisée du Québec ou du reste du Canada; ils suivront un stage de formation organisé par la C.J.C. L'âge minimum est de 18 ans. Aucun degré académique n'est exigé. Les candidats seront choisis en fonction de l'expérience personnelle, de l'équilibre psychologique et de la capacité d'organisation. Écrire à:

Compagnie des Jeunes Canadiens,
980, St-Antoine, Ch. 405,
Montréal, Qué.

Est-ce que la solution syndicale à Radio-Canada en est une de maturité ?

Je suis bien conscient que le problème des employés de Radio-Canada a déjà fait couler beaucoup d'encre et que tout semble avoir été dit sur ce sujet.

Personnellement, je ne crois pas avoir abusé des journaux et je crois que l'article que je vous présente est à la fois original, instructif et surtout qu'il fera progresser la solution d'un problème extrêmement complexe et difficile puisqu'il expose pour la première fois le problème de la liberté syndicale en se rapportant aux normes de l'Organisation internationale du travail.

Je tiens à préciser que la solution préconisée s'applique uniquement à ce problème et qu'il n'est pas une prise de position de l'auteur sur l'aspect nationaliste, linguistique ou culturel du syndicalisme.

L'Auteur

Je suis un technicien employé de Radio-Canada depuis 1949. Je suis libéré sans solde depuis un an pour occuper le poste de représentant de NABET; j'ai aussi été libéré pour les mêmes raisons de 1952 à 1961.

J'ai organisé le premier grand syndicat d'employés à Radio-Canada soit NABET, de plus j'ai organisé une bonne partie des postes privés.

Je crois donc être bien situé pour parler en toute connaissance de cause de la situation à Radio-Canada. Ma dernière intervention publique sur ce problème remonte au mois de février 1966. Toutefois, il demeure toujours qu'un grand nombre d'employés de Radio-Canada, mes confrères de travail, subissent un tort irréparable dans une situation qui semble sans issue.

Je crois et j'espère bien que le CCRO va finalement trancher le débat. Malheureusement, après une pagaille semblable, il n'est pas facile de redevenir lucide et c'est la raison pour laquelle je reprends la plume dans l'espoir qu'une récapitulation, où j'ai essayé le plus honnêtement possible d'être parfaitement objectif, puisse contribuer à aider ces travailleurs.

Si j'écris aux journaux, c'est que je compte sur leur appui afin que tous aidant, plus d'un millier de travailleurs retrouveront l'entente et un syndicat digne de ce nom.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Adrien Gagnier

Que se passe-t-il à Radio-Canada? Référons-nous aux excellentes publications du Bureau International du Travail (BIT) comme point de repère, dans "Les Négociations Collectives, pages 26-27. Chaque fois que plusieurs syndicats prétendent représenter un ensemble de travailleurs, surtout dans les pays où les négociations collectives sont menées au niveau de l'entreprise, l'employeur devra savoir lequel de ces syndicats, au moment considéré, est le plus représentatif des travailleurs intéressés. Il en résulte quelques difficultés. Ce problème est donc bien connu dans le monde du travail.

Une logique des faits

Plus loin, le BIT: Quoique les syndicats fermement établis qui ont obtenu leur reconnaissance voient avec déplaisir un syndicat rival leur lancer un défi, il faut bien admettre que le cas se présente. Si les membres d'un syndicat sont mécontents, après un certain temps, de ses dirigeants et de sa politique, ils pourront tenter de le réformer de l'intérieur, mais s'ils n'y parviennent pas, ils recourront à la constitution d'un nouveau syndicat. Nous avons là l'exposé de la situation dans laquelle se trouvent les employés de la production à Radio-Canada.

Une perte d'un million

Encore le BIT: Les scissions de ce genre et l'éparpillement de forces qui en résulte peuvent affaiblir grandement l'organisation des travailleurs et fournir aux employeurs une bonne occasion de ne reconnaître aucun syndicat tant que subsistent de graves divisions au sein de l'organisation des travailleurs. Encore ici, la réalité colle parfaitement à la théorie. Radio-Canada refuse de négocier avec l'IATSE et on peut dire qu'au bas mot, ces employés de Radio-Canada ont dû jusqu'à présent subir une perte d'au-delà d'un million de dollars par un manque à gagner dont ont bénéficié tous les autres employés de Radio-Canada.

Le BIT, page 28: Afin que les négociations collectives puissent se dé-

rouler régulièrement et pour éviter la confusion qui résulterait d'une concurrence entre des syndicats dont chacun prétendrait représenter les travailleurs d'une certaine entreprise, divers systèmes d'enregistrement ou d'attestation des organisations syndicales ont été adoptés. Au Canada, le conseil des relations ouvrières créé aux termes de la loi de 1948 sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail, a compétence pour délivrer aux organisations syndicales une attestation établissant leur qualité de représentants exclusifs des travailleurs dans les négociations collectives. Un syndicat qui demande une telle attestation doit compter comme membres réguliers la majorité des travailleurs occupés dans l'entreprise ou l'établissement intéressé.

C'est actuellement ce qui se passe à Radio-Canada où le CCRO décréta un vote parmi les 1,673 employés de la production. Pour obtenir le droit de représentation, le syndicat choisi devait recevoir un minimum de 837 votes, soit la majorité absolue. Les résultats furent les suivants: le syndicat en place, l'IATSE, obtint 439 voix, le SCFP obtint 818 voix, il y eut 265 bulletins annulés dont 250 parce qu'ils portaient l'indication CSN qui n'était pas partie au vote.

On se rend compte par ces résultats qu'aucun syndicat n'a obtenu la majorité absolue du vote des employés. Le SCFP a obtenu la majorité des votes exprimés et il ne peut être reconnu par le CCRO.

Reprenons le BIT, page 28: L'attestation peut être refusée si le conseil estime que le syndicat est dominé par un employeur et elle peut être annulée si le conseil est d'avis qu'il ne représente plus la majorité des travailleurs de l'établissement intéressé aux négociations. Les conventions collectives conclues par un représentant agréé aux fins des négociations collectives ont force obligatoire pour ce représentant et pour tous les travailleurs occupés dans l'établissement intéressé aux négociations.

Ces dispositions de type démocratique ne peuvent être évidemment

acceptables qu'à la condition d'être agréés par la majorité des travailleurs concernés, c'est la raison pour laquelle la loi exige la majorité absolue des employés concernés.

Un minimum de décence

Le BIT, page 33: Cependant, même si la liberté syndicale est acquise et même si les travailleurs ont créé des organisations stables, les négociations collectives ne peuvent pas commencer tant que les employeurs n'ont pas reconnu ces organisations comme interlocuteurs valables. Or les employeurs n'accordent cette reconnaissance que s'ils y voient un avantage ou s'ils y sont tenus par la loi.

La loi canadienne oblige les employeurs à négocier. En retour, la loi assure aux employeurs une personnalité juridique et responsable représentant tous les employés ainsi qu'un minimum de 12 mois de paix industrielle en bannissant pour la durée de la convention collective le droit de grève. Ce qui est certainement sujet à caution, comme le reconnaît le BIT, page 30: En revanche, les conditions que doivent remplir les syndicats pour obtenir leur enregistrement ou leur certification peuvent aussi les exposer à des influences extérieures abusives, qui risquent d'apporter des entraves réelles à la création d'un mouvement syndical indépendant et de restreindre de ce fait la liberté syndicale.

Le problème de la CSN

Enfin, nous débouchons sur le débat soulevé par la CSN dans cette situation. Est-ce que le CCRO en définissant l'unité comme étant la majorité des travailleurs de l'entreprise restreint la liberté syndicale en compromettant son indépendance?

Une chose nous semble certaine, c'est que dans le contexte du BIT, où l'on étudie la situation mondiale on ne peut pas honnêtement rapprocher la situation canadienne à ces pays où réellement "des influences extérieures abusives entravent la création d'un mouvement syndical indépendant".

De plus, l'O.I.T. admet et consacre la notion "d'organisations les plus représentatives." "Il paraît donc indispensable de tenir compte de cette notion de "représentativité" dans l'examen du problème du libre choix de l'organisation professionnelle, garanti aux travailleurs et aux employeurs par la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948." (La liberté syndicale, pages 76-77)

La liberté Syndicale

Encore dans "La liberté syndicale", au chapitre de la sécurité syndicale puisque ce point semble avoir fait l'objet du débat le plus poussé sur la liberté syndicale, nous relevons, page 136: Dans les pays où le syndicalisme est organisé sur une base unitaire, l'adhésion obligatoire à un syndicat apparaît souvent comme la contrepartie normale et légitime des avantages que tous les salariés tirent de l'action syndicale. Le BIT associe étroitement la liberté à l'efficacité syndicale, la première doit nécessairement entraîner l'autre, et il n'hésite pas à formuler le jugement ci-haut dans les cas où la loi ou les circonstances limitent la liberté syndicale.

Au Canada, à toute fin pratique, il n'y a qu'une seule centrale pan-canadienne, toutefois, soulignons qu'il y a plusieurs syndicats pan-canadiens qui sont les "organisations les plus représentatives" pour une unité pan-canadienne.

Nous croyons qu'à la lueur de ces exposés la position de la CSN, en faisant porter le débat sur la liberté syndicale, est plutôt faible.

Le CCRO

A Radio-Canada nous sommes plutôt en face d'une lutte par un groupe d'employés encouragés et aidés par une centrale rivale afin d'établir une nouvelle sorte d'unité de négociation.

La loi canadienne s'exprime ainsi: "Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail", article 2, paragraphe 3: Aux fins de la présente loi, une "unité" signifie un groupe d'employés et l'expression "habile à négocier collectivement" en ce qui concerne une unité, signifie une unité compétente pour ces fins, que ce soit une unité patronale, une unité de métier, une unité technique, une unité d'usine ou tout autre unité, et que les travailleurs qui s'y trouvent soient ou non employés par un ou plusieurs patrons.

Il n'y a donc aucun empêchement légal à ce que le CCRO fasse suite aux demandes de la CSN et fractionne l'unité de négociation. Incidemment, l'amendement proposé à cet article de la loi par le député Maurice Allard de Sherbrooke n'ajoute rien à la loi puisque le droit existe déjà.

La réalité

Encore le BIT, pages 31-32: La liberté syndicale est indispensable aux négociations collectives. Toutefois, le fait de laisser aux travailleurs et aux employeurs toute liberté dans ce domaine n'aboutit pas forcément à la constitution d'organisations syndicales puissantes. Il ne confère lui-même aucun droit positif à la négociation collective.

Le BIT revient constamment sur cette nécessité impérieuse d'allier au droit d'association le droit à la négociation. Mais justement, au Canada, la loi confère aux syndicats accrédités un droit positif à la négociation, sans restriction aux choses négociables à l'exception du retrait du droit de grève pour la durée de la convention, laquelle doit être d'un minimum de 12 mois.

Résumons-nous. Au Canada, d'une part les employés jouissent de la liberté de se donner des syndicats, d'autre part l'employeur est forcé de négocier avec le syndicat accrédité. Le syndicat est accrédité s'il a démontré qu'il représente la majorité absolue des travailleurs au niveau de l'entreprise dans l'unité appropriée.

Une vraie unité naturelle

Pourquoi faut-il une unité appropriée? S'il n'y avait pas d'unité appropriée l'employeur pourrait jouer avec le syndicat comme un chat joue avec une souris. En fait il y eut toujours des unités, soit de métier ou soit d'établissement. D'ailleurs, on peut véritablement dire que celles-ci sont réellement les seules unités naturelles. L'unité industrielle n'est pas une unité naturelle, c'est une unité logique, c'est la réponse du syndicalisme évolué à l'organisation industrielle évoluée. L'unité naturelle répond immédiatement au sentiments de sécurité dans la recherche de la protection immédiate; l'unité industrielle dépasse ce stade et va au-devant des problèmes. On comprendra qu'à l'exception d'un syndicat qui est en mesure d'imposer sa définition de l'unité et de forcer par lui-même le patron à négocier, l'unité ne peut être définie que par une troisième partie qui est le CCRO, sinon jamais les parties ne pourront s'entendre pour négocier. C'est donc le CCRO qui décide, mais comment décide-t-il?



Le CCRO ne croit pas possible ni recommandable d'établir des normes rigides s'appliquant à définir l'unité appropriée. La coutume dans l'industrie, des considérations d'ordre ou de conditions locales, en plus de la façon dont le travail est organisé dans l'établissement fournissent des éléments pour en venir à une conclusion . . .

L'auteur cite 17 raisons diverses qui ont généralement motivé le choix du CCRO dans sa définition d'une unité (Collective Bargaining Law in Canada, A.W.R. Carrothers).

La décision du CCRO en maintenant l'unité pan-canadienne, conservant ainsi le statu-quo, est-elle sage?

Les syndicats à Radio-Canada

C'est en 1952 et 1953 que tous les groupes importants d'employés de Radio-Canada s'unirent en syndicats, soit à l'ARTEC, l'ANG, NABET et l'IATSE.

Union	Date d'accréditation	Première convention
ANG	26 mai 1952 et 15 mai 1953	18 septembre 1953
NABET	8 janvier 1953	31 juillet 1953
ARTEC	25 juin 1953	14 juillet 1954
IATSE	6 août 1953	25 juin 1954

Encore l'histoire

Alors que les membres de l'ANG, l'ARTEC et de NABET se sont prononcés sans équivoque dès le tout début pour choisir leur syndicat, les employés de la production étaient déjà profondément divisés.

En mars 1953 ces employés avaient signé majoritairement des cartes de membres à la fois pour l'IATSE et pour NABET. C'est par une très grande majorité que l'IATSE l'emporta finalement lors du scrutin décrété par le CCRO.

En 1955, un groupe d'employés d'IATSE de Montréal approchait NABET pour changer de syndicat. En 1958, ce fut un groupe de Toronto qui faisait de même.

En 1964 le groupe de Montréal pétitionna de nouveau Ottawa pour une accréditation locale, la demande fut retirée.

En 1965 le SCT pétitionnait Ottawa au nom des employés de l'unité pan-canadienne pour supplanter l'IATSE.

En novembre 1965 c'est au tour du SGCT (CSN) de faire une demande à Ottawa pour le groupe de Montréal.

En juin 1966 c'est le SCFP qui se présente à Ottawa pour une unité pan-canadienne pour le même groupe d'employés.

En somme, à l'exception d'un ralliement éphémère dans le SCT en 1965-1966, le comportement de ces employés demeure fidèle à lui-même et reflète le seul véritable problème permanent qui est à la source du mal, soit l'instabilité chronique d'un alliage de 50 unités naturelles.

Alors que l'ANG, l'ARTEC et NABET représentent chacun à peu près une unité naturelle (métier), l'IATSE est une agglomération d'une cinquantaine d'unités naturelles; là est la différence, ce n'est pas la langue, ni la culture, ni la dispersion pan-canadienne, facteurs attachés à tous les syndicats à Radio-Canada.

Pour un observateur qui a connu intimement plusieurs de ces employés, qui a suivi depuis le début l'histoire parsemée de frustrations de ce groupe, la décision ultra légaliste du CCRO le 15 décembre 1965, refusant un vote de représentation au Syndicat Canadien de la Télévision, assénait un coup terrible à la première manifestation réelle de maturité de ce groupe d'employés, pour la première fois qu'ils avaient pris eux-mêmes leur problème d'organisation en mains.

C'est évident qu'on ne peut que blâmer sévèrement et imputer au Congrès du Travail du Canada le pourrissement de cette situation. Il demeure que pour un observateur impartial, le CCRO, l'IATSE, et le CTC peuvent fournir des explications raisonnables de leur attitude.

Comment en sortir ?

A ce moment précis, alors que le CCRO va reconsidérer les résultats

du vote de représentation, pour constater comme nous l'avons vu plus haut, que le syndicat en place l'IATSE a obtenu à peine la moitié des voix du SCFP et qu'il y eut au-delà de 250 voix d'interférence (CSN), ce qui a probablement enlevé la majorité au SCFP.

Dans ces circonstances, compte tenu de la preuve faite à maintes reprises que l'IATSE est absolument incapable de donner une représentation efficace à ces employés, ce qui a été admis et reconnu par le CCRO, "D'autre part, il n'est que juste de dire que le conseil (CCRO) a été défavorablement impressionné par l'attitude apparemment autoprotectrice, plutôt que constructive, manifestée par la direction du premier intervenant (l'IATSE) relativement à la situation qui a donné naissance à la présente demande et à la demande d'accréditation précédente" (Décision du CCRO, 12 janvier 1966).

Nous ne pouvons qu'espérer fermement que le CCRO décrète un autre vote d'une part éliminant l'IATSE du bulletin puisqu'il n'a plus l'adhésion de la majorité des employés et d'autre part, en prenant toutes les dispositions nécessaires pour assurer aux employés la liberté de voter sans aucune interférence ou entrave de la part de la CSN, puisqu'elle s'est éliminée d'elle-même de l'unité habile à négocier.

Il ne reste qu'à souhaiter que l'offre d'une augmentation de 22% dans les salaires de la part d'un Conseil de conciliation ne vienne pas endormir les employés, qu'ils profiteront enfin de l'occasion de se joindre à un syndicat acceptant l'unité pan-canadienne. Que le nouveau syndicat comprenne la situation, qu'il s'arme de patience, de courage et d'imagination pour régler les problèmes de ce groupe. En ce faisant, il rendra enfin service à ces employés et aussi aux autres syndicats de Radio-Canada qui ne peuvent qu'être affectés par l'incohérence et la faiblesse d'un syndicat couvrant tout un secteur de Radio-Canada.

Ce groupe d'employés de la production de Radio-Canada qui a souvent fait la manchette depuis près de deux ans et dont le sort semble condamner à un dénouement sans fin représente les signes d'une longue gestation vers une certaine maturité qui, en définitive, semble être la seule véritable solution à leurs problèmes.

sécurité sociale

Actions et Fonds Mutuels Quelques observations initiales

La saine croissance de l'économie canadienne ne se réalisera pas à la suite de l'achat par un Canadien d'actions cotées en bourse et détenues par un autre Canadien. Elle ne se réalisera que lorsque des Canadiens fourniront les capitaux à risques indispensables pour la découverte, le lancement, le développement et la propriété de nos potentiels dans les domaines du commerce, de l'industrie et des ressources naturelles. Le besoin de ces capitaux ne s'est peut être jamais fait autant sentir qu'à l'heure actuelle. Les comptes nationaux indiquent qu'en 1959, 60% des dividendes de Compagnies Canadiennes ont été payés à des gens ne demeurant, ou ne résident pas au Canada. Il se peut même qu'on paiera à l'avenir une proportion encore plus marquée des dividendes de Compagnies Canadiennes à des gens ne demeurant pas au Canada, si les Canadiens ne fournissent pas plus de capitaux à risque que par le passé.

Le gouvernement se rend sans doute compte de ce danger, car depuis 1953 il accorde un dégrèvement de l'impôt sur le revenu d'environ 20% sur les dividendes des actions canadiennes payées à des Canadiens.

Nous faisons ces quelques observations afin d'éviter toute fausse interprétation des remarques suivantes comme recommandations que les Canadiens ne doivent pas participer dans la propriété de la capacité productive des Compagnies Canadiennes. Nous tenons simplement à suggérer de tenir tout d'abord compte des choses essentielles. Donnez la primauté à votre sécurité de base. Ensuite, si vous tenez à risquer vos dollars "de luxe" vous pouvez le faire avec le moins de danger possible pour votre sécurité fondamentale et votre niveau de Vie Future. Avant d'acheter des actions ordinaires et des fonds mutuel, il nous faut apprendre beaucoup de choses.

Erratique et imprévisible

Le cours des actions est erratique et imprévisible. Il est impossible de faire quoi que ce soit pour empêcher la hausse ou la baisse. Un beau jour, sans rime ni raison, ils créent un million de bénéficiaires sur papier, mais, pareillement au supplice de Tantale, ils relèvent le prix d'entrée si trop de gens veulent en profiter. Leur imprévisibilité même constitue une gageure et une attraction pour ceux qui achètent des actions ordinaires et des fonds mutuels.

Impitoyable

Le cours des actions est impitoyable. Lorsqu'un homme prend sa retraite, meurt ou a urgemment besoin d'argent, la bourse acceptera ses actions en portefeuille pour la somme de \$10,000.00 mais un an ou deux plus tard, elle ne voudra payer que \$5,000.00 ou \$12,000.00. Personne ne sait ce qui va se passer.

Comme l'a dit Monsieur S. Rukeyser, un écrivain financier bien connu dans le milieu "... quiconque investit ses disponibilités en actions ordinaires ou autres équités... place sa famille et ses héritiers dans une situation spéculative dont le fruit dépendra du moment où on le cueille. L'expérience a démontré que personne n'a encore trouvé le moyen de synchroniser le cycle de sa vie personnelle avec le flux et le reflux du cycle commercial."

Illogique

Le cours des actions est illogique. La véritable valeur d'une action ou d'un fonds mutuel individuel (plutôt que l'ensemble des cours) doit représenter la valeur actuelle du pouvoir de gain futur. Si le cours des actions était logique, les valeurs réelles et le cours devrait être identiques, mais ils ne le sont que rarement. Pour une foule de raisons, y compris un genre d'effolement en masse poussant beaucoup de gens à acheter précisément au moment où ils devraient vendre, ou vice versa. La différence entre la valeur réelle et le cours peut être très prononcée.

Exigeante

Le cours des actions est exigeant. Le spéculateur astucieux doit constamment se tenir sur le qui-vive. Il doit se trouver à même de profiter de la différence entre les valeurs réelles et le cours, d'acheter lorsque le cours est bas et de vendre lorsqu'il est élevé. Réduire sa perte est tout aussi important que de faire un bénéfice. Le spéculateur à succès doit se tenir constamment à jour sur la situation politique et économique, les changements de tarifs, les nouveaux développements dans le domaine de la mise en vente et de la technologie et une foule d'autres facteurs pouvant influencer favorablement ou défavorablement sur les actions ou les fonds mutuels qu'il détient ou qu'il projette d'acheter.

Que faire

En vue de sauvegarder nos intérêts il importe de tenir compte de quatre principes très importants:

Premièrement:

Nous devons nous rendre compte que personne, même pas une équipe d'analystes experts ne faisant que s'occuper des actions, ne peut prédire le cours futur d'une action donnée, d'un groupe d'actions, d'un fonds mutuel, ou de cours dans l'ensemble.

Deuxièmement:

Nous devons nous rendre compte que nous ne devons jamais acheter ou vendre une action ou un fonds mutuel donné jusqu'à ce que nous nous soyons nous-mêmes satisfaits de la validité des conseils qu'on nous a donnés.

Troisièmement:

Nous devons nous rendre compte que personne ne sait en réalité si une action ou un fonds mutuel donné fera mieux ou pire que l'ensemble de cours.

Quatrièmement:

Nous devons nous rendre compte que normalement, nous aurons avantage à réaliser un bénéfice libre d'impôt dès que nous en avons l'occasion, car il se pourrait fort bien que nous n'en aurions plus l'occasion de la faire avant bien longtemps.

Dollars de luxe

Vous serez peut-être d'avis que ce qui précède est somme toute, un conseil de ne jamais acheter d'actions ordinaires, ou de fonds mutuel, mais ce n'est nullement le cas. Toutefois, nous vous recommandons de suivre les conseils d'experts impartiaux et réfléchis dans le domaine de la finance personnelle et familiale. Canalisez vos dollars d'épargne vers les garanties que vous offre votre Caisse d'Economie. Ensuite constituez un réservoir de dollars de luxe (s'il en reste) que vous utiliserez à acheter et à vendre de bonnes actions ou de bons fonds mutuels ou autre valeur spéculative de votre choix, aux bons moments. Ce n'est qu'ainsi que vous réaliserez votre désir de spéculation sans mettre en danger la réalisation de votre objectif personnel sous le rapport des placements.

Bernard Lefebvre, directeur du service de publicité et d'éducation de la Fédération des Caisses d'Economie

EXPORT
PLAIN
or FILTER TIP
CIGARETTES
REGULAR and KINGS

Dernière chance avant le 1er mars 1967 de bénéficier d'un rabais allant de 20% à 37% sur l'achat d'un passeport Expo'67 — soit d'un jour — de 7 jours consécutifs — ou de saison, pour les catégories enfants, 2 à 12 ans; jeunesse, de 13 à 21 ans et adulte.

Vous trouverez la liste des prix ci-dessous sur le bon de commande que vous n'aurez qu'à compléter et à nous retourner avec votre paiement (chèque ou mandat) fait à l'ordre du:

CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL,
3333 est, boul. Métropolitain, ch. 700,
Montréal, P.Q.

P.S. N'oubliez pas 5% de commission aux vendeurs à déduire sur le total du coût des passeports Expo'67. Les profits iront au financement de la Polyclinique médicale populaire.

Last chance before March 1st, 1967 to benefit of a sale reduction from 20% to 37% on the Expo'67 passports of one day — 7 consecutive days — or season, for the following classes: child, 2 to 12 years old; youth 13 to 21 years old and adult.

You will find the price list below, on the purchase order, that you may complete and return with your payment (cheque or money-order) made to the order of the:

MONTRÉAL LABOUR COUNCIL,
3333 Metropolitan Boulevard E., Room 700,
Montreal, P.Q.

P.S. Do not forget to deduct 5% commission for salesmen on each total cost order of Expo'67 passport. The profits are for the financing of our Popular Medical Polyclinic.

Prix réduit à compter du 1er août 1966 au 28 fév. 1967 — Reduced Price from August 1, 1966 to February 28, 1967



CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL
MONTRÉAL LABOUR COUNCIL

3333 E., Boul. Métropolitain, suite 700, Montréal

PASSEPORTS — PASSPORTS ("EXPO '67")

Date	1966	Adults	Quantity	Youth	Quantity	Children	Quantity
1 Jour — 1 Day		\$ 2.00	<input type="text"/>	\$ 2.00	<input type="text"/>	\$ 1.00	<input type="text"/>
7 Jours consécutifs — 7 Consecutive Days		\$ 7.50	<input type="text"/>	\$ 6.75	<input type="text"/>	\$ 3.75	<input type="text"/>
Saison — Season		\$22.50	<input type="text"/>	\$20.00	<input type="text"/>	\$11.25	<input type="text"/>

Payable à l'ordre du Conseil du Travail de Montréal
Payable to the order of the Montreal Labour Council

(Chèque ou mandat)
(Cheque or money-order) \$.....

ADRESSE — ADDRESS
Nom
Rue
Street
Ville
City
Telephone

Union Locale
Local Union



Que représente Joe Hill pour des comédiens

C'est un mercredi après-midi d'hiver. J'ai rendez-vous avec quelques comédiens qui préparent, dans la salle de répétition du Théâtre du Nouveau-Monde, la pièce qui le 17 février, pour la première fois à Montréal, sera présentée à un public composé exclusivement de syndicalistes, "On n'a pas tué Joe Hill".

Patricia Soleil

Tout d'abord, je rencontre Patricia Soleil. J'en suis un peu surpris, car Patricia a plutôt chez nous l'habitude de se produire dans des revues à grand spectacle où du reste, elle excelle. Jolie, pleine de vie, elle ne semble vraiment pas faite pour ce rôle de Hilda Benton, qu'elle s'appête à jouer. Et pourtant, Patricia est emballée. Tout d'abord comme syndicaliste. C'est la première fois qu'elle interprète un rôle dramatique sur la scène, un rôle quand même très important puisque c'est elle qui, dans la pièce, prendra l'initiative



d'organiser la résistance chez les femmes des mineurs syndicalistes. Patricia s'intègre tellement à ce rôle de femme d'ouvrier noir, qu'elle en ressort littéralement transformée. Pour elle, c'est presque un acte de foi d'accepter les gestes simples et touchants d'Hilda et de les reconstituer sur la scène. Française, Patricia Soleil a une grande admiration pour la figure de Jean Jaurès, ce tribun du monde ouvrier français du début du siècle, c'est pourquoi elle reporte cette admiration sur la pièce de Joe Hill, contemporain de Jaurès, assassiné en 1914.

René Bellegarde

Patricia Soleil me quitte pour aller faire un essai. Je rencontre maintenant René Bellegarde. Dans la pièce, René Bellegarde joue le rôle de Ben Winton, le mari d'Hilda. René travaille à l'Hydro, il n'est pas comédien professionnel. Au cours d'une longue carrière



syndicaliste, il a dû lutter plusieurs fois pour son idéal. Né en Haïti, il avait d'abord fait des études d'avocat avant de se tourner vers la technologie de l'électricité.

Jean-Louis Roux, le metteur en scène, l'a tout de suite embarqué dans l'aventure de Joe Hill. Et René, ça lui plaît beaucoup. Tout d'abord parce que le rôle de Ben Winton lui collait à la peau. Il me raconte que Jean-Louis Roux lui-même doit souvent le ramener sur terre tellement il s'enflamme pour le rôle qu'il joue. Dans le feu de l'action René perd le contrôle de sa voix, qui est puissante, et de ses gestes.

Et pourtant, la sincérité de René m'a profondément touché. Ses explications, sa participation à part entière dans le drame de Joe Hill, il en fait son drame personnel de syndicaliste et d'ouvrier. J'ai rarement vu quelqu'un d'aussi entier que René Bellegarde, et de le savoir jouer ce rôle de Ben Winton

me le rend encore plus sympathique, il me donne presque envie d'aller aussi jouer Joe Hill, et me fait regretter de n'être pas comédien.

Albert Millaire

Albert Millaire est bien connu au Québec. Il est certes l'un de nos meilleurs comédiens. Malgré ses nombreux engagements il a voulu, lui aussi, prendre part à la grande aventure de Joe Hill. Pas besoin de lui demander quels sont ses sentiments à l'égard du syndicalisme. Il fut un ancien dirigeant de l'Union des Artistes. Mais ce qui m'étonne, c'est qu'Albert Millaire ait choisi un rôle pourtant antipathique, celui de l'avocat McBride. L'avocat "courant d'air" comme Albert l'appelle. Mais Albert a voulu ce rôle parce qu'il le trouve de plus en plus actuel. Celui de l'avocat, jeune, qui pour réussir et se lancer dans la carrière est prêt à prendre n'importe quelle



"Rue des Pignons" à la taverne

C'est une modeste taverne de la rue Ontario est, le quartier de *Rue des Pignons*. Il est midi et on présente à la télévision un film qui remonte sans doute à la naissance du cinéma. A voir l'allure "fausses vierges" des actrices et les têtes ahuries des acteurs, sans rien saisir de l'intrigue car le volume est trop bas, tous les clients rient aux larmes. C'est justement pour parler de télévision, plus précisément d'un téléroman que sept hommes sont réunis autour d'une table. Quatre sont ouvriers: ils travaillent dans une grosse usine non loin de la taverne. Le 5e est journaliste; le 6e photographe et le 7e, point de mire de six autres est l'auteur de *Rue des Pignons* présenté le mardi soir à 9 heures, au réseau français de télévision de Radio-Canada.

Souvenirs d'un auteur

Louis Morisset est venu rencontrer à la taverne quatre ouvriers, les modèles véritables de



ceux qu'il décrit dans son téléroman. Comme il le disait au début de la réunion: "J'ai préféré venir causer avec vous autres ici, à la taverne, dans votre quartier, plutôt que de vous donner rendez-vous entre les quatre murs d'un bureau froid et anonyme. Ici, on est entre amis; on se sent à l'aise et on peut se parler franchement." Comme on précise un peu le pourquoi de cette rencontre Louis Morisset croit bon de dire à l'intention de ses interlocuteurs: "Vous savez, le quartier que je décris dans *Rue des Pignons*, je le connais bien. J'ai été élevé sur la rue Valois. Les ouvriers, le monde ouvrier, je les connais bien aussi et ce n'est pas la première fois que j'écris une histoire dont les personnages sont des ouvriers, des gens d'un quartier populaire. Mais un auteur a beau se fendre le crâne pour essayer d'être vraisemblable, pour plaire à son public, il ne sait jamais s'il a atteint son but tant que les gens à



qui il s'adresse ne lui ont pas dit en face ce qu'ils pensent de son histoire. C'est pour ça que je suis venu vous rencontrer aujourd'hui. J'aimerais que vous me disiez sans détour ce que vous pensez de *Rue des Pignons*.

Il prend la parole

On hésite un peu, on se regarde de l'air de se demander lequel va parler le premier et, finalement c'est M. Bertrand qui prend la parole. Il dit à Louis Morisset: "J'ai déjà été invité par Radio-Canada à donner mon opinion sur *Papa a raison*. J'avais dit à ce moment-là que cette série américaine n'avait aucune signification ici. Les ouvriers canadiens-français ne vivent pas comme ça; ne pensent pas comme ça, ne réagissent pas comme ça. *Papa a raison* c'était la vie d'une certaine classe d'Américains. Personne, ici, se retrouvait là-dedans et ce qui était le plus déplaisant là-dedans c'était de se faire



dire par ses fils devant telle situation donnée: "dans *Papa a raison* on saurait tout de suite trouvé une solution à mon problème". Bien sûr, à la télévision... dans la vie c'est bien différent. Les solutions aux problèmes, on ne les trouve pas toujours tout de suite. Parfois on ne les trouve même jamais. Tout ça pour vous dire, M. Morisset que *Rue des Pignons* est beaucoup plus réaliste, beaucoup plus vraisemblable. Dans *Rue des Pignons* on se reconnaît; on se retrouve. Les personnages nous ressemblent. Ils pensent comme nous; ils vivent comme nous; ils ont les mêmes réactions que nous devant la vie. Quand on regarde *Rue des Pignons* on a souvent l'impression de revivre à l'écran certaines scènes qui se passent dans nos maisons. Par exemple quand le jeune chansonnier arrive chez les Jarry avec sa guitare et qu'ils se met à improviser avec les garçons et les filles autour de lui, hé bien ça me fait



cause et à pactiser aussi bien avec son client qu'avec ses détracteurs ou la justice. L'avocat girouette quoi.

Mais pour Albert Millaire, Joe Hill, c'est aussi une création canadienne. La première d'un théâtre social facile d'accès et mis à la portée de tous. Il en est convaincu: ce sera un grand succès populaire.

Jean-Louis Roux

Il ne me restait plus qu'à rencontrer le metteur en scène de Joe Hill, Jean-Louis Roux, qui du reste jouera aussi le premier rôle, celui de Joe Hill.

Pour Jean-Louis, Joe Hill a une étrange résonance contemporaine. Jean-Louis Roux a déjà reçu des menaces de la part d'un grand patron canadien-français lorsque celui-ci a appris que le Théâtre du Nouveau-Monde montait Joe Hill. Faut-il donc encore croire qu'il y a des grands patrons qui ont peur de Joe Hill. Ça semble faire du reste énormément plaisir à Jean-Louis Roux.

Jean-Louis ressent parfaitement le rôle de Joe Hill. Et aussi de l'importance de l'organisation syndicale contre le capitalisme tout puissant, il se fait une idée très actuelle. Et puis, Joe Hill, ce n'est pas bien loin de Murdochville, les travailleurs du Québec retrouveront sur scènes des paroles qui leur sembleront étrangement semblables à celles que leur adressaient leurs chefs syndicalistes il n'y a pas si longtemps.

Joe Hill, ce sera un grand succès non seulement populaire mais aussi théâtral. Jean-Louis Roux en est persuadé.

Je quitte comme à regret la salle de répétition. Les comédiens répètent leurs rôles fiévreusement. Ils y mettent tant de cœur que le 17 février, ils seront prêts à donner le meilleur d'eux-mêmes pour leurs frères syndicalistes. Et j'espère que tous, nous leur ferons une fraternelle ovation lorsqu'ils auront ressuscité devant nous la vie de Joe Hill.



penser à chez nous, où des amis de mes fils et de mes filles se réunissent comme ça, le soir pour découvrir de nouvelles chansons. Tout ça c'est du réalisme bien senti. Ça fait plaisir à voir. Surtout que c'est bien joué, avec les acteurs que vous avez, on oublie qu'on est à la télévision; on se croirait vraiment dans la vie. C'est si vrai que moi qui n'habite plus un quartier comme celui de *Rue des Pignons* je dis à mes enfants de regarder votre téléroman pour voir comment ça se passe la vie dans un quartier comme celui-là. Ils le regardent et ma femme aussi et moi avec eux, quand je suis à la maison le mardi soir. Et toute la famille aime ça."

Les femmes ne sont pas là

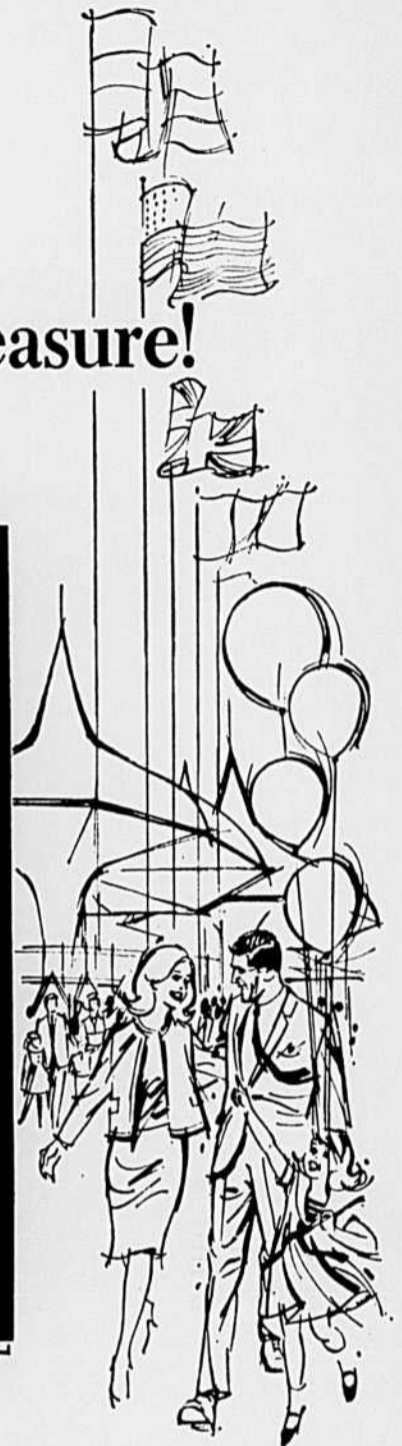
Les compagnons de M. Bertrand, M. Favreau, Champagne et Coulombe regrettent en riant que leur femme ne soient pas admise

au débat à cause du lieu, où il se tient. Ces dames en auraient probablement beaucoup à dire sur *Rue des Pignons*. Mais se faisant leur porte-paroles ces messieurs corroborent le témoignage de M. Bertrand en insistant sur le réalisme, la vraisemblance de *Rue des Pignons*. Il semble bien que ce soit là la caractéristique, la qualité maîtresse de ce téléroman qui monte en popularité.

Comme l'heure passe très vite, il faut bientôt se séparer, chacun retournant à son travail, les uns à leur usine, les autres à leur bureau. La réunion a été drôlement sympathique et ce n'est pas l'envie qui manque de la renouveler dans un avenir prochain. Au même endroit? Pourquoi pas? Ou encore au domicile de l'un de nos quatre interlocuteurs qui nous ont invités à faire la connaissance de leur femme, toutes fidèles téléspectatrices de *Rue des Pignons*. Nous irons un de ces mardis soir à 9 heures?

expo67

Passports to pleasure!



A great idea for you, your family, for gifts ... now available at special discount prices:

Through any branch of any chartered bank, you can buy — at bargain prices — Passports to see the extraordinary spectacle of "Man and His World". And you can start planning to visit Expo 67 during the 6 momentous months in 1967 when this great World Exhibition is in progress. See "the life of your time" — and have "the time of your life"!

Buy now for gift-giving, too — it's an original and thoughtful way to say "Enjoy Expo!" to anyone you'd like to please on any gift-occasion... birthday, anniversary, graduation, Christmas. Also ideal for prizes and awards.

All Passport prices include: admission to grounds, entrance to all of scores of pavilions, and unrestricted travel on "Expo-Express" throughout the vast Exhibition area in Montreal.

PASSPORT PRICES	Present Prices (expiring Feb. 28, 1967)	Regular Prices at gate during Expo 67
Daily Passport	\$2.00	\$2.50
Weekly Passport (7 consecutive days)	\$7.50	\$12.00
Season Passport	\$22.50	\$35.00

Passports for children aged 2 to 12 available at half price; also special rates for youths.

Buy your Passport now and save ... and start building a Family Expo 67 Tour Account at your local chartered bank branch.

Be sure your family sees Expo 67 April 28 to Oct. 27, 1967 — at Montreal, Que.

**THE CHARTERED BANKS
SERVING YOU
AND YOUR COMMUNITY**



Bibliothèque de la Ville de
 Montréal
 1210 Est Sherbrooke
 Montréal 24, P.Q.
 00-00

Aurons-nous une grève des lunettes?

Je me rappelle les réactions d'un ami photographe devant l'escalade des grèves. Il se demandait à quel moment les barbiers feraient la grève, les fabricants de lunettes, enfin divers secteurs dont on ne pourrait penser, au premier abord, qu'ils puissent être les victimes d'une grève. Pourtant, la réalité dépasse parfois la fiction.

Lorsqu'on connaît les conditions dans lesquelles travaillent les artisans qui fabriquent les lunettes, l'on n'a plus du tout le goût de rire. Certes, une grève des lunettes, si l'on s'en tient à l'expression, peut sembler cocasse. Elle n'est au fond qu'une facette de cette portion de la population que l'on appelle les 70% de non-syndiqués.

Capitax vs travail

C'est en 1965 que M. Paul-Henri Paquet, représentant de l'Union internationale des employés de service d'édifice, commençait le recrutement des employés de l'optique au Québec. Il a, depuis, réussi à faire accréditer 24 établissements.

Une première question vient à l'esprit: "pourquoi les employés de service d'édifice dans le domaine de l'optique?"

M. Paquet nous explique que ce n'est pas la première fois que les employés de l'optique essaient de se syndiquer. C'est la quatrième tentative depuis 1948. Le mouvement de syndicalisation est venu des employés eux-mêmes. Pourquoi ont-ils choisi l'Union des employés de service d'édifice? Peut-être que leurs contacts avec des employés du même secteur aux États-Unis leur en a donné l'idée puisque ces derniers sont syndiqués avec l'Union des employés de service d'édifice. C'est d'ailleurs l'un des buts de ce syn-

dicat de prendre soin des petites unités, des petits groupes que personne ne veut.

D'après les renseignements de M. Paquet, il semble que 75% de l'industrie de l'optique au Québec soit possédée, en tout ou en partie, par des capitaux américains. Ces capitaux que l'on retrouve aux États-Unis sous le nom de *American optical* ont émigré au Canada sous le nom de *Imperial optical* et au Québec sous celui de *National optical*.

Les premières négociations ont débuté le 7 octobre. Jusqu'à présent, aucun développement important ne s'est produit. On négocie pour respecter la loi, rien de plus. D'après M. Paquet, l'attitude des compagnies lors des négociations indique clairement qu'elles ne veulent en aucune façon reconnaître le syndicat.

Un régime arbitraire

Il semble que la situation soit devenue tragique dans cette industrie. Les "vieux", ceux qui ont de 20 à 40 ans de métier, déconseillent aux jeunes de rester dans cette industrie s'ils ne peuvent signer une convention collective raisonnable. Il y a un danger réel que les artisans quittent ce métier et s'orientent ailleurs. Dans ce métier, il faut un minimum de quatre ans d'expérience pour acquérir la dextérité nécessaire pour réaliser un travail parfait et rapide.

Une enquête sur les conditions de salaire et de travail faite par l'Union des employés de service d'édifice a démontré que le salaire moyen s'établit à \$1.20 pour une semaine de quarante heures. Un employé de 40 ans d'expérience ne gagne que \$80 par semaine. Le salaire de base, au début de l'engagement, s'établit à \$40, \$35 et

souvent \$30. Il est inutile de dire qu'au chapitre des salaires les employés se sentent pour le moins exploités. Leur gros problème: comment faire face à la hausse continue du niveau de vie avec de si faibles revenus?

Autre reproche des travailleurs: le paternalisme des employeurs dans les conditions de travail. Les congés, par exemple, ne sont pas distribués selon un système logique et égal pour tous. Ils sont laissés à la discrétion des patrons. Il n'est pas rare de voir des employés de 20 ans de service ne jouir que d'une semaine de vacances alors que d'autres, qui n'ont que cinq ans de service, profitent de deux semaines. C'est le régime de l'arbitraire. Ces employés se disent aussi: "Pourquoi les professionnels, comme les opticiens, les oculistes et les optométristes devraient-ils gagner le fort salaire, alors que pendant leurs années de formation à l'université ils doivent venir faire un stage avec nous pour apprendre leur métier? L'écart entre l'artisan et le professionnel est vraiment trop grand."

A qui vont les profits?

Ces artisans basent leurs revendications sur les profits qui ont cours dans cette industrie. Une paire de lunette coûtera, matériel et main d'oeuvre comprise, entre \$4.50 et \$5. au fabricant. La même paire de lunette lorsqu'elle est vendue au simple contribuable aura atteint le prix astronomique de \$30., \$40 et parfois \$50. L'écart entre le coût et la vente est donc énorme. A qui vont les profits? Comment se distribuent-ils entre les divers intermédiaires? Sont-ils tous justifiés? Certains parlent de scandale des lunettes comme d'autres parlent d'un scandale des médicaments. On aura

beau, au gouvernement ou dans les compagnies, essayer de trouver diverses formules à teinte sociale pour cacher la vérité, un certain malaise existera toujours chez le public si le gouvernement n'a pas le courage, dans ces domaines, de faire les enquêtes qui s'imposent et révéler comment l'argent se distribue.

La situation, dans le cas des verres de contact, serait encore plus confuse. Le premier travail, celui qui s'effectue dans la même usine que les lunettes, est évalué à 9¢. Un intermédiaire se charge alors de remettre la marchandise à une autre usine. Le verre de contact est alors estimé à 55 ou 60¢. Lorsqu'il sort du laboratoire le même verre de contact coûte \$20, matériel et main d'oeuvre comprise. Le lecteur qui porte déjà des verres de contact sait qu'il a déboursé entre \$150 et \$175 pour les obtenir. Même si ce prix comprend un examen de la vue et une assurance, il reste quand même une marge assez imposante pour se poser des questions.

Va-t-on hausser les prix?

Est-ce que le prix des lunettes augmentera si les employés de l'optique obtiennent gain de cause? La réponse de ces employés est claire. "Tant qu'on aura pas jeté toute la lumière entre le coût d'une paire de lunette ou des verres de contact à la fabrication et son prix de vente au client, il serait assez téméraire pour les responsables de hausser les prix." Ces employés estiment que les fabricants accordent actuellement des escomptes de 20 à 30% aux opticiens ou aux entreprises qui se chargent de vendre les lunettes sur le marché. Ils suggèrent aux fabricants de couper ces escom-

ptes et de leur accorder une augmentation de salaire en proportion de l'argent qu'ils en retireraient.

M. Paquet croit que cette situation est un exemple typique de la zone des 70% de non-syndiqués dans la province de Québec.

Depuis le début des négociations ils se sont frappés au mur de l'incompréhension. Les patrons ont même menacé de quitter le Québec si on les oblige à accorder des augmentations de salaires. Si le syndicat suit la procédure prévue au Code du travail, il devra faire appel à un négociateur du gouvernement. Or, le Code ne donne pas le pouvoir à un négociateur de réunir en même temps les patrons de diverses usines dans une même industrie pour les amener à négocier collectivement. Si l'on s'en tient au Code du travail, il faudrait demander au gouvernement de déléguer 24 négociateurs alors que 19 seulement travaillent pour le ministère du travail. Les comédies loufoques ne se retrouvent donc pas que chez Molière.

M. Paquet est d'avis qu'il faut au plus tôt modifier la législation si l'on ne veut pas se retrouver devant une autre avalanche de grèves. "On accuse souvent les syndicats d'être responsables de la situation de l'escalade des grèves. On oublie que les syndicats font souvent face à des situations où ils n'ont pas le choix. Le gouvernement se réveille toujours trop tard. On le dit, nous, le secteur des non-syndiqués commence à devenir un problème brûlant. Si l'on ne se penche pas tout de suite sur la question pour trouver des solutions, on risque encore de se réveiller avec des affrontements qui nuisent à toute la société."

Aurons-nous la grève des lunettes?

Optical Workers Demand Justice

QFL General Secretary Gérard Rancourt had something when he said that organized workers are virtually aristocrats when compared to the down-trodden who have no union.

Take off your glasses and look them over carefully. They cost you \$30, may be \$40 or even \$50. Any idea of the basic cost to make them, before they went from middleman to middleman to you? About \$4.50 or \$5.00 including material and labour, say the men who supply the labour.

And those same men — the optical workers — who are made to produce enormous profits for others to share, themselves receive a weekly salary about equal to the price of a good pair of glasses.

Paul-Henri Paquet began in the fall of 1965 to organize optical workers in Quebec. He has so far been able to obtain accreditations covering 24 establishments. Mr. Paquet is a representative of the International Union of Building Service Employees. A bit incongruous, that, but it can be

explained by the fact that optical workers in the U.S. are organized in the same union. Furthermore, one of the aims of the building service union is to take care of small groups that, sometimes, nobody else wants.

According to Mr. Paquet, it takes an optical worker four years of experience at his craft to assure quick and competent production. According to an investigation by the union, the average wage is \$1.20 an hour for a 40-hour week. "An employee with up

to 40 years of service gets only \$80 a week. The basic wages is \$40 or \$35 or even as little as \$30 a week. It is hardly necessary to say that they consider themselves somewhat exploited."

Negotiations with management for collective labour agreements began in October, with some of the usual stumbling blocks to overcome: an air of complete incomprehension on management's part, and determination to refuse recognition of the union.

Meantime, in Mr. Paquet's

view, the plight of people like the optical workers — and they are legion — make it quite clear why the hard road to organization, bargaining and better conditions can touch off an avalanche of strikes.

"The unions are often accused of responsibility for strike escalations. People mustn't overlook the fact that frequently the unions are confronted with situations where they have no other choice.

"The government always seems to wake up too late."