



NOTRE PROCHAIN CONTRAT

doit être l'affaire de tous les syndiqués

— *en page 8*



LE NOUVEAU RÉGIME DE RENTES

...tout ce que vous avez besoin de savoir

— *en page 6*



L'employé de l'Etat ne doit plus être un simple rouage dans le grand organisme gouvernemental

TROP souvent on a été amené à penser qu'un travailleur, en devenant employé de l'Etat, devait abandonner sa personnalité et devenir un simple engrenage dans les rouages du grand organisme gouvernemental.

Il s'agit là d'une réalité brutale qu'il faut changer et seul l'effort collectif pourra y conduire.

C'est en ces termes que le président de l'exécutif provincial des syndicats des employés de la Régie des alcools a présenté son rapport moral, lors de la troisième réunion du conseil supérieur qui s'est tenue au Lac Beauport, près de Québec, les 12, 13 et 14 février derniers.

"Le syndicalisme, a dit également M. Chartrand, est devenu une force permanente de notre société, une force qui s'étend davantage en surface et en profondeur. Certes pour certains il peut être embarrassant d'avoir un syndicat dans les jambes, mais le bien commun de la classe ouvrière l'emporte sur le confort du patron."

A son avis le syndicalisme offre aux travailleurs toutes les chances d'épanouissement tant sur le plan culturel que social, mais encore faut-il le vouloir et sérieusement. C'est ce à quoi, chacun devrait s'employer à comprendre honnêtement, en connaissant mieux son syndicat, et en le vivant davantage.

Faisant le bilan de la dernière année de vie syndicale, le confrère Chartrand a conclu en disant qu'il

faudra "être constamment aux aguets et s'adapter rapidement aux transformations rapides de notre société."

"Je suis par ailleurs convaincu que, tant et aussi longtemps que se maintiendra cet esprit de sacrifice, de collaboration et de charité qui anime présentement militants et responsables dans nos syndicats, notre mouvement s'enrichira et, de ce fait, les intérêts des travailleurs en seront mieux protégés."

Un an s'est passé depuis la signature de la première convention collective à la Régie des alcools. Malgré les difficultés rencontrées dans l'application de cette convention, a affirmé M. Chartrand, cette année a été féconde et riche en événements syndicaux significatifs.

Tout en se défendant de vouloir effrayer qui que ce soit, le président général a traité également dans son rapport sur cette "agitation constante" que constituent les changements techniques dans l'industrie moderne.

Le confrère Chartrand a d'abord cité une déclaration récente de l'évêque canadien :

"A l'âge de l'automation, il est clair qu'un immense défi est lancé à tous les responsables de l'Economie de notre nation. Autorités gouvernementales, chefs d'entreprise, dirigeants syndicaux se doivent de relever ce défi avec un sens profond de leurs responsabilités: ils doivent constituer des travaux de recherche pour prévoir les incidences possibles de l'application des nouvelles techniques."

"Déjà les économistes et les sociologues ont tracé le bilan des effets prévus par l'automation. Si, d'une part, disent-ils, par la semaine de travail réduite, un salaire plus élevé des conditions de travail améliorées, etc., on peut entrevoir un progrès marqué pour libérer les travailleurs de la pauvreté et de la misère, en revanche, négativement, ces mêmes spécialistes nous font une image triste de ce que peuvent entraîner ces techniques modernes par précisément la SUPPRESSION D'EMPLOIS: chômage, déplacement des travailleurs entraînant un tas de difficultés de réadaptations psychologiques, climat d'anxiété devant cette toujours possibilité d'un manque d'emploi et surtout ce problème moral sérieux posé au travailleur devant l'incapacité de subvenir à ses besoins et à ceux des siens."

"Que de questions ont déjà été posées et se posent encore devant ce grave problème! J'ai "toujours" prétendu et prétends "toujours" que "l'automation" (technique moderne) ne doit pas se faire sur le dos des travailleurs; l'automation (ou l'automatisation) doit être appliquée de façon à ce que nul groupe ne souffre de ses effets, et c'est là, à mon sens, une exigence de la justice sociale."

"On aura "beau" invoquer chez nous qu'une protection est accordée aux travailleurs par la sécurité d'emploi; mais cette protection pourrait s'effondrer, être un jour sans lendemain, si par insouciance, négligence, apathie, il nous arrivait de fermer l'oeil!"

Le confrère Chartrand, après avoir évoqué le problème des "temporaires" et mentionné quelques-unes des



réalisations des syndicats, a finalement abordé la question de la préparation des prochaines conventions collectives.

"Nous avons mis sur pied, a-t-il dit, un programme d'envergure où il sera loisible de constater que tout le monde pourra mettre la main à la pâte."

"Trop souvent il nous a été donné d'entendre des propos parfois désagréables sur le contenu d'une convention... Encore nous faut-il répondre qu'assez souvent ces mêmes gens ne sont pas toujours les plus fidèles collaborateurs... Quoi qu'il en soit, un projet de préparation de conventions vous sera soumis par le délégué en chef. Ce projet comporte une programmation et un processus de travail qui feront taire toutes les mauvaises langues et ouvrir les portes toutes grandes aux personnes désireuses d'y apporter leur participation."

"Combien de fois ai-je répété: "Notre convention de 67 sera ce que tous nous voudrions bien qu'elle soit." C'est la première fois qu'un tel procédé est utilisé: si vraiment les comités, officiers, délégués, membres, manifestent le moindre souci d'intérêt commun, notre convention de 67 sera un véritable chef-d'oeuvre collectif... Il ne s'agit pas de dire: "Oui c'est bien vrai!" Non et non! Il faut travailler et dès maintenant."

Le confrère Chartrand a conclu son rapport en disant qu'il était permis d'envisager l'avenir avec optimisme.

"De toutes les ressources que nous possédons, notre solidarité est notre plus grande richesse: c'est elle qui nous a aidé et permis de franchir de nombreux obstacles et régler de nombreux problèmes."

"Je sollicite donc votre appui dans les grandes tâches qui nous attendent."

Quelques réalisations

● **ASSURANCE \$1,000.00** : En effet depuis le 16 septembre 1965, nos syndiqués jouissent d'une assurance-vie gratuite de \$1,000.00; à cela s'ajoute pour le syndiqué les possibilités de prendre un plan familial des plus économiques.

● **ASSURANCE POUR LES OFFICIERS, \$5,000 et \$10,000** : Faisant suite à une proposition du Conseil Supérieur en octobre dernier, une assurance de \$5,000 ou \$10,000 a été accordée à tous les officiers des Syndicats en considération du travail syndical pouvant être effectué par ces dits officiers.

● **CAISSE D'ECONOMIE ET DE CREDIT** : Notre mouvement compte aussi parmi ses réalisations la création d'une Caisse d'Economie et de Crédit à la Régie. Notre mouvement a été celui qui a répondu avec le plus d'empressement à l'invitation que lui lançait la F.C.E.C.Q. en octobre dernier, dans le but de fonder une caisse du genre à la Régie. Cette dite caisse est déjà en opération à Montréal et nous souhaitons ardemment qu'elle s'installera bientôt à Québec... D'ailleurs à Québec comme à Montréal, les dirigeants desdites Caisses forment

un groupe dynamique, et nous sommes assurés qu'elles connaîtront des progrès rapides et révélateurs.

● **NOTRE JOURNAL: LE PIONNIER** : Parmi les réalisations que compte notre mouvement depuis la venue de nos conventions, il faut noter ici avec beaucoup de fierté l'arrivée dans nos rangs d'un journal bien à nous, pour nous, et diriger par nous... Déjà nous comptons sur le journal de la C.S.N. "Le Travail", un journal de très haute qualité dont le confrère Richard Daigneault est le rédacteur. La nécessité d'avoir un journal à nous, a déjà été démontrée dans le premier numéro; et c'est bien notre intention de le maintenir bien en vie et "plein de vie". Par ailleurs, si d'une part "Le Pionnier" se dit prêt à répandre l'information, d'autre part il faut ajouter que la moisson sera abondante dans la mesure où tous lui apporteront la semence. Nous croyons sincèrement que notre journal est l'un des moyens d'assurer l'unité dans nos rangs, et de créer la cohésion indispensable à toute action collective. Le journal "Le Travail" est déjà pour nous une aide efficace, "Le Pionnier" lui servira de complément indispensable.

Après avoir soigneusement étudié le rapport moral du président René Chartrand, une des commissions du conseil supérieur a formulé les recommandations suivantes qui ont été par la suite entérinées par l'assemblée plénière :

- qu'une attention toute spéciale soit accordée aux chances d'épanouissement de nos membres, tant sur le plan culturel que social et qu'une plus grande ardeur soit déployée à faire connaître davantage le mouvement syndical;
- que tous les efforts soient déployés pour obtenir gain de cause dans le cas des "temporaires";
- que la publication du journal "Le Pionnier" soit, si possible, mensuelle; et à tout le moins neuf mois par année; que tous les responsables de régions ou de comités y apportent leur collaboration;
- que dans tous les comités régionaux ou sous-secteurs, il y ait un regain de vigueur du côté des réunions des exécutifs, des assemblées générales, et de l'information aux membres.

Le problème des "temporaires"

Il me serait impossible de glisser ce rapport entre vos mains, sans vous signaler mes impressions sur le cas des temporaires, à la Régie, et surtout de la façon dont ils ont été, et risquent encore d'être traités...

Le congédiement massif de décembre dernier a causé un vif émoi chez les employés.

Voyons les faits...

Depuis plusieurs mois ce problème faisait l'objet de rudes discussions entre la régie et les syndicats.

Le stratagème utilisé par la régie pour empêcher une certaine catégorie d'employés d'obtenir leur statut d'employés réguliers... (soit de les congédier à tous les cinq mois) nous avait incités à suggérer aux employés concernés (et ce à leur demande) de déposer un grief en vue de faire cesser cette pratique pour le moins inusitée.

La situation devait prendre de l'ampleur dès le premier jour de décembre 65... Nous avions eu vent que quelque chose d'anormal se préparait... Ca ne devait pas tarder... comme vous le savez... Dans la semaine qui a précédé le congédiement, nous avons multiplié nos demandes, et intensifié nos pressions pour faire "casser"

cette décision. Liste sur la table... non! Dialogue... non! Intervention directe avec le gouvernement... non! Rien à faire...!

Là où la régie a été très astucieuse... (pour un moment du moins) c'est lorsqu'elle a profité du fait qu'elle congédiait ces employés surnuméraires des Fêtes, pour congédier "en masse" les employés temporaires ou à l'essai, à qui on avait malicieusement refusé le droit d'obtenir le statut d'employés réguliers!

En résumé, la Régie a donc:

1- congédié des surnuméraires des Fêtes à un moment non justifiable;

2- profité de ce fait pour congédier injustement des employés qui auraient dû normalement être reconnus comme employés réguliers;

3- congédié sans procédure, sans liste, etc;

4- congédié sans avoir voulu dialoguer;

5- congédié "juste" avant les Fêtes... et cela pour une entreprise gouvernementale... ce n'est pas acceptable.

En conséquence, il nous était difficile de sourire devant un tel état de choses... et personnellement j'ai rebondi...

La régie n'a pas le droit selon nous, de faire indirectement, ce qu'elle ne peut faire directement... D'ailleurs, n'est-ce pas là fausser étrangement les règles de l'ancienneté?

Je n'accepte pas pour ma part qu'on congédie des employés d'une telle façon. Je n'accepte pas qu'on prive un employé du droit d'obtenir son statut d'employé régulier en faussant les règles de l'ancienneté...

Je ne vois pas comment la régie peut expliquer une telle attitude, elle qui l'an dernier, à la veille des Fêtes nous accusait publiquement de tenir immoralement des pères de famille sur le trottoir...; pourtant ces mêmes pères de famille avaient bien voulu légalement, légitimement, et avec fierté, poser un geste "adulte" pour conquérir leur dignité humaine. Or cette année, la régie congédie sans autre explication que de dire: "Finis pour vous! Dehors!". Est-ce à dire que "la morale" se perd si vite! Ou qu'elle change si vite!

En conséquence pouvions-nous laisser la régie agir de la sorte sans mot dire! Je dis... NON... Nous sommes en arbitrage; l'affaire est devant la justice. A la suite du jugement, nous verrons ce qu'il y a lieu de faire. Pour le moment, j'estime que nous avons fait notre devoir en rapportant ceci au public et en défendant ces employés.

par
Jean-Louis Soucy



pouvoir installer un système syndical basé sur des principes de justice, il va falloir aux dirigeants de la Régie, apprendre à considérer l'aspect humain dans leurs relations avec les employés, chose qu'ils n'ont jamais su envisager depuis le tout début.

Relations patronales-syndicales

Au retour au travail les relations furent très froides voire même glaciales à certains moments; cette situation était due au fait que les nouveaux venus à la Régie, ceux-là mêmes avec qui nous devions discuter, n'ayant pas connu les façons d'agir des dirigeants de la Régie, nous prenaient pour une bande de "braillards invétérés" et pour des gens qui n'avaient pas le sens des valeurs, car les demandes que nous leur formulions leur apparaissaient à eux qui venaient de l'industrie privée et ne connaissant pas encore le rouage de la Régie, ces demandes dis-je leur apparaissaient comme des demandes de gens irresponsables.

Après quelques mois de ce régime ces personnes ont compris le jeu malicieux de certains dirigeants qui perdent continuellement du terrain ont dû faire des pressions de plus en plus fortes pour tenter de sauver leur prestige auprès de tous.

C'est à ce moment que ceux qui avaient compris leur façon d'agir en ont profité pour les forcer à ouvrir davantage leur jeu et ainsi réussir à faire tomber complètement les masques.

A compter de ce moment-là il fut facile de constater le changement d'attitude des personnes avec qui nous devions discuter pour l'application des conventions collectives, car il leur était plus facile de comprendre pourquoi nous adressions telle ou telle demande; cela eut pour effet aussi de leur faire comprendre et accepter plus facilement l'état d'esprit dont les employés de la Régie sont imprégnés, à la suite du système pervers qu'ils ont dû subir pendant nombre d'années.

Occasionnellement il y a encore des durcissements dans les relations, mais c'est tout à fait normal, car s'il en était autrement une question nous viendrait vite à l'esprit? ... Qui des représentants des deux parties ne remplit pas sa fonction ... ou l'accomplit avec indifférence et mollesse!

Aspect général

La situation s'est améliorée de beaucoup, la compréhension des membres est meilleure depuis un certain temps ... Et même si le mois de décembre a été très difficile à passer à cause de certains problèmes majeurs qui se sont présentés, c'est quand même pendant cette période que plusieurs de ces problèmes demeurent en suspens depuis le retour au travail ont été résolus; les résultats obtenus ont fait comprendre à plusieurs qu'il n'était pas toujours

facile de régler certaines situations, mais que par ailleurs à force de persévérance on finit par atteindre le but visé.

Un grand nombre d'employés qui critiquaient et tentaient par tous les moyens possibles de minimiser la valeur du Syndicat, ont délaissé depuis cette pratique et semblent réaliser qu'il est plus profitable pour tous de travailler en collaboration plutôt que de faire de la critique destructive. La politique des dirigeants du Syndicat qui est de faire participer le plus de gens possible aux activités, a contribué de beaucoup à l'amélioration des relations entre les employés et a eu pour effet d'augmenter d'autant la confiance que les membres avaient dans leur mouvement.

De plus en plus et ceci à la suite des cours d'éducation syndicale qui ont commencé à être donnés, on s'aperçoit que la grande majorité des membres réalisent que depuis leur fondation, nos Syndicats ont fait des pas de géant vers l'obtention de nos droits de citoyens libres à part entière, qu'ils ont contribué à éliminer en grande partie la discrimination qui existait dans notre milieu, qu'ils ont prouvé également que les employés de la Régie sont des hommes adultes qui demandent enfin l'égalité de vie comparativement à tout autre citoyen du Québec.

En terminant ce rapport, chers délégués, comme je sais que tous vous êtes des hommes de bonne volonté, je vous demande de méditer sur cette phrase et de transmettre à tous les membres des Syndicats le fruit de vos méditations:

"A travers les législations humaines il est impossible de trouver la justice pour tous, le seul moyen serait que Dieu vienne sur la terre pour dire ceci est juste et est le strict droit, mais ceci ne l'est pas."

Une des commissions du conseil supérieur a étudié le rapport du délégué en chef Jean-Louis Soucy. Voici les recommandations qu'elle en a tirées, lesquelles ont été adoptées en assemblée plénière:

- que le journal "Le Pionnier" publie les parties essentielles du rapport du délégué en chef, soit l'introduction, les chapitres sur les relations patronales et la conclusion;
- que le président général et le délégué en chef prennent les mesures nécessaires pour visiter toutes les régions au moins deux fois l'an;
- qu'un rapport du comité "syndical-patronal" soit fait dans le journal "Le Pionnier" à la suite des rencontres entre les deux parties, afin que les membres des syndicats soient tenus au courant des activités de ce comité;
- que des dispositions soient prises pour que le comité de griefs puisse fonctionner d'une manière plus adéquate et qu'un substitut soit nommé officiellement au délégué en chef pour éviter que des gestes néfastes soient posés en son absence.

par
Jean Galibert



Neufs points importants à la prochaine réunion du comité de relations de travail (Mtl)

• Juste avant d'aller sous presse, nous apprenons qu'à la demande des membres patronaux du comité conjoint des Relations du travail, section de Québec, la prochaine réunion de ce comité est remise jusqu'au retour de M. Fernand Pépin.

LAISSONS revenir M. Fernand Pépin, dont on a sollicité le concours dans les négociations qui se poursuivent à Québec entre le gouvernement et ses 30.000 fonctionnaires, et nous tiendrons, à Montréal, notre prochaine réunion patronale-syndicale du Comité des relations de travail, (section Montréal).

Qu'on ait privé, temporairement, la Régie des services de M. Pépin est tout à son honneur puisqu'en haut lieu l'on juge que cet homme, responsable à la Régie de l'application de nos conventions collectives, peut contribuer avantageusement dans ces dures négociations. Ce que nous pouvons souhaiter, en ce qui nous concerne, c'est qu'à son retour, dans son propre camp, l'on reconnaisse encore plus qu'avant les valeurs intrinsèques d'honnêteté et d'objectivité de ce haut fonctionnaire.

Pour revenir à notre prochaine réunion, la première depuis le dernier congrès du Conseil supérieur, plusieurs sujets feront l'objet de discussions dont ceux d'importance générale sont les suivants:

- 1—Le port du gilet par les employés de magasin durant les mois chauds de l'été.
- 2—Les sceaux qui doivent être fixés aux camions de la Régie avant leur départ des entrepôts pour protéger les camionneurs et aides-camionneurs contre toutes pertes au cours de chargements.
- 3—Les bottines de sécurité que tout employé devrait porter dans les entrepôts, frigorifiques ou non.
- 4—La réglementation concernant les lavages de planchers et de vitrines dans les magasins de la Régie.
- 5—La procédure à être suivie et respectée dans les cas d'accidents

ou de maladie survenus au travail.

6—L'identification des uniformes pour les employés des corps de métiers à qui l'on distribue actuellement des uniformes ou trop grands ou trop petits ou trop usés.

7—Les conditions peu hygiéniques dont souffrent certains employés qui doivent se servir de chambres de toilette comme salles de repos.

8—Les déplacements et transferts d'employés à la suite de mécanisation ou d'automatisation.

9—La procédure à établir concernant les courts de caisses ou le faux argent pour tout employé remplissant la fonction de caissier à la Régie.

Vous constatez que ces questions sont de première importance et que des solutions apportées à ces problèmes contribueront au bien-être de nos membres en général, qu'ils soient des employés d'entrepôt, de magasin ou de bureau.

C'est le but du Comité des relations de travail de faire apporter des solutions satisfaisantes à des problèmes qui, s'ils n'étaient dialogués objectivement, deviendraient des situations intolérables ne menant qu'à des griefs.

Nous vous transmettrons, dans le prochain numéro de notre journal, les résultats obtenus sur les questions précitées. Dans l'intervalle nous vous encourageons ardemment à nous écrire pour nous souligner toute question que vous jugez comme devant être portée à l'agenda de votre comité des Relations du travail. Soyez assurés que notre attention entière vous est déjà acquise et qu'il nous sera utile et agréable de vous lire.

Adressez toutes vos communications à:

Comité syndical des relations de travail
Les syndicats des employés de la Régie des alcools du Québec, 1001, rue St-Denis, Montréal, P.Q.

Après avoir vécu les années noires, il faut maintenant penser à l'intérêt général

L'APPLICATION d'une convention collective n'est pas chose facile, surtout lorsqu'il s'agit d'une première convention et de plus dans une entreprise comme la Régie, où tout était fait à la bonne franquette, un pareil travail est nécessairement beaucoup plus ardu.

L'atmosphère qui régnait au retour au travail n'était pas du tout propice à la discussion, vu la tension qui avait existé et l'animosité qui persistait entre l'employeur et les employés.

Il a fallu un certain temps pour que tous nous puissions nous adapter à ce nouveau système de vie en commun.

Pour un grand nombre d'employés, d'ores et déjà convaincus que le mouvement syndical leur apporterait justice et liberté, ce fut très difficile de leur faire comprendre qu'ils devaient cesser de penser sur le plan personnel, mais devaient dorénavant orienter leur façon de penser et d'agir dans l'intérêt général.

Et tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas réussi à inculquer à tous cette philosophie, il va nous être très pénible de tirer profit de nos conventions collectives.

Pour un certain nombre même, s'ils ont foi au mouvement syndical, il leur est très difficile de se corriger de petites manies, de privilèges ou que sais-je encore ...; ces mêmes employés sont souvent portés à critiquer le Syndicat ou les conventions collectives.

Pourquoi cette critique destructive ?

Simplement parce qu'ils n'ont pas encore compris que pour réussir et bien réussir à vivre avec un contrat de travail, il faut nécessairement que tous nous pensions dans l'intérêt général. C'est seulement lorsque cette façon de voir aura été conquise de tous que le véritable but sera atteint. Il est certain que cette transformation ne peut se faire en quelques mois voire même en quelques années, mais avec beaucoup de persévérance nous réussirons certainement à l'atteindre.

Une autre catégorie d'employés entrés au service de la Régie depuis quelques années seulement, et ayant vécu un contrat de travail dans d'autres industries, ont beaucoup de difficulté à comprendre pourquoi ces employés qui ont plusieurs années de service, ont du mal à s'adapter à vivre avec un contrat de travail?

La raison? Ces employés n'ont pas connu ce que l'on pourrait certainement qualifier d'années noires ... ces années où les promotions étaient accordées selon le bon vouloir de Monsieur X ou Y ... les augmentations de salaire données non pas selon la compétence, mais plutôt selon les pressions faites de l'extérieur; également si on pouvait parvenir à s'infiltrer dans une des nombreuses manigances existantes ou si le hasard nous apprenait certaines choses, alors de crainte que l'on parle, on nous gratifiait d'une augmentation, et ce à de sordides conditions: il en était ainsi dans tous les domaines.

Le travail d'application qu'il y a eu à faire jusqu'ici à la Régie et reste à faire, a été plus compliqué et pénible que de construire à neuf, puisqu'il a fallu éliminer des habitudes, des privilèges et j'en ai même jusqu'à dire des petits royaumes datant depuis près de quarante ans et érigés sur des bases de favoritisme, le tout camouflé derrière un système de paternalisme. De plus avant de

Tout ce que vous avez besoin de savoir sur... le nouveau régime de rentes du Québec

par RENÉ CHARTRAND

DEPUIS l'application du nouveau régime de rentes du Québec (R.R.Q.) plusieurs sortes de brochures ont été publiées et distribuées dans le but d'informer les travailleurs. Ce n'est pas notre intention de reproduire, nous également, un tel document... non. Nous allons simplement essayer de vous aider à voir clair au travers de cette question.

Principes généraux

A — Disons d'abord que le projet a eu pour but principal d'apporter à la loi de pension les changements nécessaires pour que les employés ne soient pas appelés à payer une contribution plus élevée par suite de la mise en vigueur du Régime des Rentes du Québec (soit 5%).

B — Dans aucun cas par ailleurs, le bénéfice total ne sera inférieur à celui que prévoyait la loi de pension avant l'application du nouveau régime (janvier 1966). Donc personne n'a à s'inquiéter de ce qu'il recevra comme pension lors de sa mise à la retraite, et ce indépendamment de son âge (même si, devant quitter, "obligation", il n'a pas atteint l'âge de 65 ans).

C — Le projet a également pour effet de réduire progressivement l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans : cette réduction sera échelonnée sur une période de 10 ans (voir tableau 1), soit la période de transition prévue par le Régime des Rentes.

D — De plus celui qui atteint l'âge de la retraite obligatoire a désormais droit à une pension même si la durée de ses services est de moins de 10 ans; par contre celui qui quitte le service avant cet âge aura toujours droit à une rente différée, s'il a 10 ans de service,

(d'où est venu l'expression "gèle des contributions"; à remarquer que l'employé ne perd rien, précisément à cause de son droit en pareil cas à la rente différée).

(NOTE: Rente différée : c'est une rente viagère dont le paiement doit commencer à l'âge normal de la retraite en vertu d'un régime supplémentaire (comme le nôtre), qu'elle se continue ou non en faveur d'une autre personne après le décès.)

E — Egalement, celui qui n'a pas atteint l'âge de la retraite obligatoire et qui n'a pas 10 ans de service a droit à un remboursement de ses contributions en tout temps, s'il quitte son emploi. Il retire tout ce qu'il a versé au F.P.P.

1 - Base de la pension

La pension d'un employé est basée sur le traitement moyen pour les cinq (5) années les mieux rémunérées de son service.

2 - Calcul

La pension est fixée à 2% de ce traitement moyen par année de service, ex. : 15 ans $\times$ par 2% = 30% du salaire; 25 ans $\times$ par 2% = 50% du salaire; et pas plus que 35 ans, soit 35 ans $\times$ par 2% = 70% du salaire.

N.B. — Pour les années "après 1966", le 2% est plus que 2% en fait, et voici pourquoi : selon la nouvelle loi, il y a 7% qui est enlevé sur le 2% du F.P.P. pour les années après 1966; cependant, en vertu du nouveau régime (R.R.Q.) l'on retrouve 2.5% d'ajouté. Le calcul devient donc le suivant pour les années après 1966 : 2% — 7% = 1.3% mais + 2.5% = 3.8% pour la période de transition (qui est de 10 ans soit de 1966 à 1976). C'est pour cela que l'on dit : "l'employé peut recevoir plus en certains cas"; il s'agit surtout de celui

qui, à ce moment-ci, bénéficie de la période de transition (10 ans) tout en étant sur le point de prendre sa pension dans les dix prochaines années et à qui on accorde évidemment le 2.5% durant cette même période.

Il est difficile aussi de déterminer exactement ce qu'un employé va recevoir à sa mise à la retraite, à cause de sa période de travail avant 1966 et de sa période de travail après 1966 (R.R.Q.); il peut y avoir autant de calculs qu'il peut y avoir d'individus tenant compte des années de service travaillées avant et après 1966.

Ce qui est cependant une certitude, c'est que l'employé ne recevra pas moins que 2% multiplié par le nombre de ses années de service... et ce, même s'il prend sa pension (obligation) et qu'il n'a pas 65 ans (RE: B + Base de la pension et Calcul plus haut). Selon un calcul actuariel, il appert que dans 35 ans la situation serait à peu près normalisée.

Tout employé qui doit prendre sa retraite "par obligation", (voir plus bas : "Droit à la pension"), a droit à une pension de pas moins de \$900. par année (art. 49) s'il a dix ans de service. A noter ici qu'il faut distinguer entre ce cas et le cas d'un employé ayant 10 ans de service, quittant son emploi sans raison, (soit sans obligation), c'est-à-dire ne remplissant pas les conditions du "Droit à la pension": dans un tel cas, l'employé a droit à une pension différée (voir plus haut). Egalement tout employé qui doit prendre sa retraite "par obligation", mais qui n'a pas dix ans de service a droit lui également à une pension et ce, selon le calcul expliqué plus haut, soit ex. : 6 ans multiplié par 2% = 12% et/ou le calcul du R.R.Q.

3 - Retenues sur salaire

Jusqu'au 1er janvier 1966 = 5%; après le 1er janvier 1966 = 5% réparti comme suit :

3.2% au Régime de Fonds Pension Privé (F.P.P.)
1.8% au Régime des Rentes du Québec (R.R.Q.)
5%

C'est donc dire que les employés paient le même montant. A noter tout de même que le 5% du calcul de fonds de Pension Privé (F.P.P.) n'est pas affecté sur la partie du salaire inférieure à \$600. et supérieure à \$5,000.; seule la partie entre \$600. et 5,000. subit la transformation du 3.2% et du 1.8%. Cidessous deux exemples qui vous aideront à comprendre :

Voici comment analyser les calculs :

Exemple "A" — Salaire de \$4,200.
F.P.P. 5% sur \$600.
F.P.P. 3.2%
R.R.Q. 1.8% sur \$3,600.

Soit 5% \$4,200.

Exemple "B" — Salaire de \$5,800.
F.P.P. 5% sur \$600.
F.P.P. 3.2%
R.R.Q. 1.8% sur \$4,400.
F.P.P. 5% sur \$800.

Soit 5% \$5,800.

Et à toute fin pratique, retenons qu'un employé reçoit sa pleine pension à sa mise à la retraite, même s'il n'a pas 65 ans. (voir B plus haut). Donc un employé qui prendrait sa pension à 58 ans, immédiatement ou plus tard, et qui aurait 35 ans de service recevrait pas moins de 70% de son salaire, (selon la base de pension et le Calcul, expliqué plus haut).

4 - Paiement de la pension

La pension de tout employé à la retraite lui est payée sa vie durant par le ministre des finances (par mensualités).

Décès de l'employé retraité : sa pension court jusqu'au premier jour du mois suivant, et sa veuve ou à défaut ses héritiers ont alors droit de recevoir ledit versement mensuel. Par la suite la moitié de la pension est payée à sa veuve aussi longtemps que dure son état de viduité, c'est-à-dire tant et aussi longtemps qu'elle demeure "veuve".

5 - Droit à la pension

1° L'employé qui a au moins 35 ans de service.

2° L'employé qui a au moins 10 ans de service et 65 ans d'âge ou s'il s'agit d'une personne du sexe féminin 60 ans.

3° L'employé qui a au moins 10 ans de service et est devenu incapable d'exercer ses fonctions à raison d'infirmité corporelle ou mentale.

4° L'employé qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire (voir tableau I et exception) re : art. 46D de la loi de Pension.

(NOTE IMPORTANTE: On remarquera ici dans ce quatrième-ment un changement très important par rapport à l'ancienne loi; en effet il n'est plus obligatoire d'avoir 10 ans de service à l'âge de la retraite obligatoire pour avoir droit à la pension (voir D et Calcul plus haut).

TABLEAU I ÂGE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

1° En 1966 et 1967 = soixante-dix ans
2° En 1968 et 1969 = soixante-neuf ans

3° En 1970 et 1971 = soixante-huit ans
4° En 1972 et 1973 = soixante-sept ans
5° En 1974 et 1975 = soixante-six ans
6° En 1976 et par la suite soixante-cinq ans

TABLEAU II ÂGE DE LA PENSION DE VIEILLESSE

1° En 1965 = soixante-dix ans
2° En 1966 = soixante-neuf ans
3° En 1967 = soixante-huit ans
4° En 1968 = soixante-sept ans
5° En 1969 = soixante-six ans
6° En 1970 et par la suite soixante-cinq ans

7 - Exception

Un employé entrée à la Régie entre le 9 décembre 1960 et le 29 juillet 1965, alors qu'il était âgé de 57 ans ou plus n'est pas obligé de quitter son service jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 70 ans ou complété 10 années de service avant cet âge.

AVIS : Nous recommandons aux employés de conserver, lire et relire attentivement cet exposé, ils en bénéficieront d'autant. Nous reviendrons plus tard dans un autre numéro si nécessaire pour expliquer davantage.

DEMANDE SYNDICALE À LA RÉGIE DES ALCOOLS :

NOUS AVONS ADRESSÉ UNE LETTRE À LA RÉGIE LUI DEMANDANT EN VERTU DE L'ARTICLE 31 DES CONVENTIONS, DE REVISER AVEC NOUS NOTRE RÉGIME DE PLAN DE RETRAITE... DE FAÇON À CE QUE LE NOUVEAU R.R.Q. SOIT VRAIMENT PLUS PROFITABLE POUR LES EMPLOYÉS.

Nous devons continuer de démolir un système de privilèges, favoritismes, mesquineries et politcailleries qui prévaut à la Régie des alcools, et installer à la place un système basé sur l'honnêteté, l'intégrité et la justice, mais pour parvenir à ce but...

La préparation de nos prochains contrats devra devenir l'affaire de tous les syndiqués

DEPUIS un certain temps, il est de plus en plus question de préparation des conventions de novembre 67. Et qu'on ne prenne pas ceci à la légère: le temps passe et court! Il faut donc se mettre à table et... regarder... étudier... travailler... écrire.

Le conseil supérieur adoptait lors de sa réunion de février 66 le "projet de programmation" soumis à cette fin: il est donc en vigueur.

Incidentement, il y a obligation pour tous les comités en fonction (quels qu'ils soient) de travailler à la préparation du projet de convention de 67.

De plus tout membre ou tout délégué qui veut participer à ce projet, n'a qu'à s'adresser à notre secrétariat au 1001, rue St-Denis, 842-3181, et nous lui ferons parvenir le document nécessaire à la préparation des prochains contrats.

Il va s'en dire que nous insistons même pour que le plus grand nombre de personnes participent à ce travail: il ne sera pas dit que le projet en

question sera l'oeuvre de quelques-uns; au contraire chacun aura l'opportunité d'y émettre ses idées et ses opinions.

D'ailleurs, toutes les idées recueillies à travers la province (comités, délégués, membres, études par groupe, etc.) seront compilées dans un projet final qui sera soumis aux membres en assemblée générale provinciale pour fin d'acceptation.

NOTEZ BIEN: le projet dès lors conçu ne sera pas négocié avec l'employeur en '67 sans que les membres n'aient eu préalablement l'opportunité de le modifier et/ou de l'accepter en assemblée générale.

Considérant l'importance du travail de renouvellement d'une convention, nous espérons, chers confrères, que vous y apporterez toute votre collaboration, et ce, dans l'intérêt même des travailleurs de la Régie des alcools du Québec.

Jean-Louis SOUCY, délégué en chef
délégué en chef.

AVANT de vous soumettre le projet lui-même, je tiens à vous signaler certains faits qui se sont produits lors de la préparation des conventions actuelles, et aussi vous dire quelques mots de la période actuelle, période difficile certes, mais qu'il nous fallait absolument vivre, pour connaître réellement tout le rouage de la Régie tant sur le plan administratif que sur la gestion du personnel.

Lors des négociations des conventions collectives actuelles, nous avons dû nous servir du peu de renseignements que nous avions en main. Personne n'est donc à blâmer, il n'y a pas d'excuse à faire à quiconque, par qui que ce soit.

La documentation que nous possédions sur l'organisation de la régie n'était composée que de renseignements obtenus de nos syndiqués, et quoique bien à point, elle était toutefois bien incomplète.

En 1962 vers le mois de juin, nous avons fait parvenir au-delà de 3,000 questionnaires à tous les employés de la Régie dans le but d'obtenir des renseignements qui auraient été très utiles pour les négociations futures et l'évaluation des tâches. Malheureusement dû au manque d'éducation syndicale et à la crainte du "patronage" qui existait chez les employés à ce moment-là, environ 300, soit 10% des employés, ont retourné ce questionnaire, et la plupart ont répondu de façon incomplète. Cette tentative pour obtenir des informations nécessaires s'est donc avérée inutile.

Le temps requis pour l'organisation du Syndicat, temps précieux et irremplaçable, ne laissa à la poignée d'hommes qui devaient s'occuper des négociations, qu'un seul mois pour préparer un projet de convention collective.

Ce que nous vivons depuis le retour au travail est donc une expérience qui vaut son pesant d'or. En plus de nous faire voir toutes les lacunes à l'intérieur de nos conventions, elle nous procure le matériel nécessaire pour se préparer aux prochaines négociations. Je suis donc et demeure absolument convaincu que nous devons vivre cette expérience qui nous permettra de bâtir une structure solide, de nous documenter, de connaître la Régie telle qu'elle est, et de nous préparer adéquatement pour les prochaines négociations. En plus, la période que nous vivons nous permet de corriger une quantité d'anomalies au fur et à mesure qu'elles surviennent. Je peux même dire quotidiennement.

En outre, l'expérience prouve que dans tous les syndicats, c'est en vérité le troisième ou le quatrième contrat de travail qui est le plus près de la réalité et qui donne le plus de satisfaction aux membres.

Avant de vous soumettre certaines recommandations pour que nous soyons prêts à temps pour les prochaines négociations, je veux cependant vous dire ceci: n'oubliez pas que "entre la Régie et les Syndicats, ce sont bien les Syndicats par ses représentants qui jour après jour, mois après mois, grugent la part du gâteau qui revient aux employés."

Les mesures à prendre

1o Les comités consultatifs régionaux et de secteur "Montréal et Québec" devront tous **OBLIGATOIREMENT**, soumettre un projet complet de convention collective les concernant: Ouvriers et Fonctionnaires et/ou Ouvriers ou Fonctionnaires.

2o Les officiers des comités consultatifs régionaux ou de secteur devront faire rapport des idées émises par les employés, qu'ils recueilleront lors de leurs contacts personnels avec les membres ou lors des assemblées qu'ils tiendront: soit de délégués, de services, de départements, de secteurs ou générales.

3o Les comités reconnus par les conventions actuelles ou de vie syndicale soit: griefs, relations de travail, promotion, évaluation des tâches, éducation, finance, devront produire **OBLIGATOIREMENT** leurs observations et suggestions sur les articles des conventions actuelles qui ont été l'objet de leur travail et/ou sur lesquels ils ont eu à discuter en séances syndicales ou conjointes.

4o Tous les officiers de ces comités devront transmettre non pas leurs observations personnelles sur les conventions actuelles, mais bien les observations des membres qu'ils ont contactés durant leur travail.

5o Les délégués de tous les départements, magasins, services, devront se faire un devoir de préparer en collaboration avec les employés qu'ils représentent, non pas un projet complet de contrat de travail, mais des suggestions et des remarques sur les articles des conventions qui les concernent ou sur lesquels ils ont discutés.

6o Tous membres ou officiels qui désireraient faire des recommandations ou remarques personnelles concernant certains articles, seront les bienvenus.

7o Le délégué en chef et le président général continueront à compiler tous les renseignements qu'ils obtiennent pendant leur travail et durant leurs nombreuses discussions avec les autorités, et conjointement ils devront préparer un projet complet de conventions collectives.

8o Le Syndicat par l'entremise de son secrétariat et grâce à ses affiliations avec la C.S.N. et la F.C.E.-S.P. se procurera toute la documentation nécessaire aux prochaines négociations.

9o Le Syndicat devra voir à s'adjoindre les personnes requises, pour les prochaines négociations: conseillers techniques, juridiques et autres.

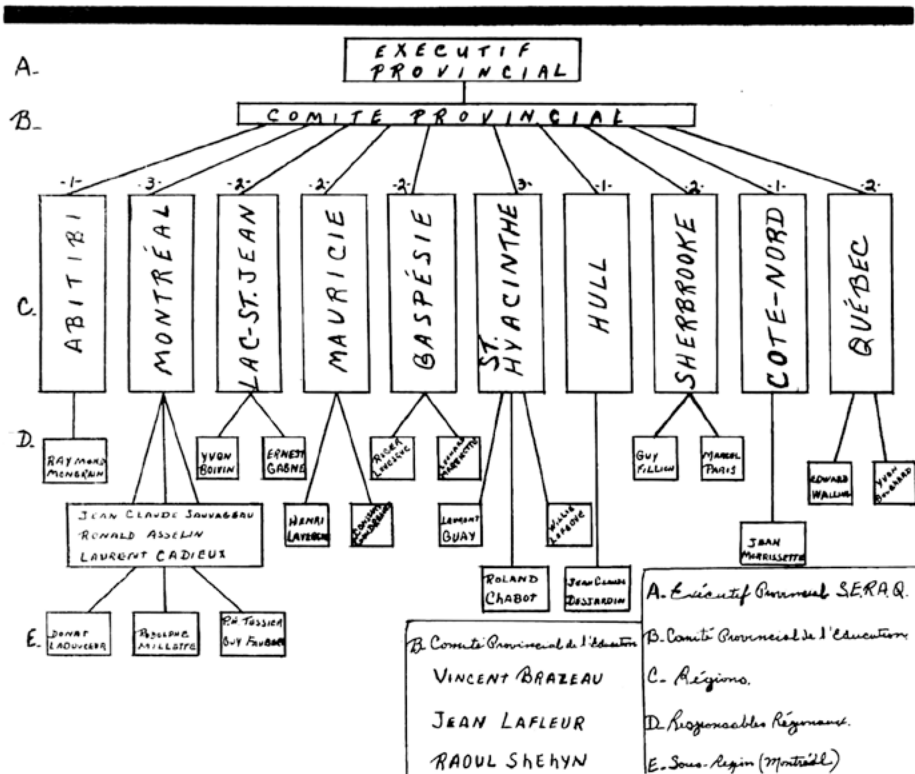
10o Tout rapport, suggestion, observation ou recommandation faite par un membre, un officier ou comité, devra l'être sur feuille détachable ne traitant que d'un seul article par feuille, indiquant le nom du membre, de l'officier ou du comité qui l'a préparé ainsi que le nom de la région, du secteur ou département concerné. Des feuilles spéciales seront préparées à cette fin, vous n'aurez qu'à en faire la demande au secrétariat des Syndicats.

11o Tous les rapports devront être parvenus au secrétariat des Syndicats 1001 rue St-Denis Montréal, au plus tard le 1er octobre 1966.

12o L'Exécutif Provincial devra faire une recommandation à une prochaine réunion du Conseil Supérieur pour la formation d'un comité d'étude qui aura pour tâche de compiler, vérifier et étudier toutes les suggestions reçues pour rédiger un projet complet de conventions collectives qui devra être terminé pour le 1er mars 1967.

13o L'Exécutif Provincial devra faire une recommandation au Conseil Supérieur au sujet du nombre de personnes, ainsi que des personnes devant composer le comité de négociations. Ledit comité devant être formé pour le 1er mars 1967.

14o Les officiers du comité de négociation devront soumettre aux membres réunis en assemblée générale et cela dans les dix régions, le projet final du ou des contrats de travail pour acceptation, le tout devant être terminé pour le 1er juin 1967.



● Le 13 décembre 1965, l'exécutif provincial acceptait un plan de structures soumis par le comité d'éducation provincial. Ces structures exigeaient des responsables d'éducation dans chacune des régions, il était donc normal qu'elles soient basées sur les distances afin que tous les membres puissent participer au programme et en tirer profit.

Les 30 et 31 janvier 1966, tous les responsables, dont les noms paraissent sur les structures, se sont réunis à Lévis pour établir un programme qui serait donné à travers la province. Ainsi, aucun membre ne serait négligé quel que soit l'endroit où il réside.

Le programme d'éducation qui fut formulé et accepté comprend une série de six cours.

- 1 Fonctionnement du Syndicat
- 2 Structures et cotisation
- 3 Convention collective
- 4 Rôle des officiers

MESSAGE DE SOLIDARITE

● A tous les fonctionnaires du gouvernement québécois, le syndicat des employés de la Régie accorde son entier appui à leurs revendications et que leur contrat de travail soit un contrat de revalorisation de la fonction publique.

Nous ne voyons pas pourquoi les employés du gouvernement n'auraient pas droit aux mêmes aspirations, à la même liberté que leurs confrères de l'entreprise privée.

Bonne chance les gars ! "NE LA-CHEZ PAS".

BONNE NOUVELLE

● Nous tenons à féliciter la Régie pour l'initiative qu'elle a prise de donner des cours sur la convention collective au personnel de sa gestion. Ceci aura pour effet d'apporter

5 Rôle des délégués 6 Procédure d'assemblée

Il y aura en plus, des leçons pour expliquer la convention collective.

La tâche primordiale des responsables est d'organiser des sessions d'étude où des cours seront donnés. Ils seront secondés par le comité d'éducation provincial, les conseils centraux ainsi que les proposés à l'éducation de la CSN.

Le comité provincial invite tous les membres du syndicat à assister à ces cours qui sont spécialement organisés pour eux. Ils nous feront connaître tout ce que nous devons savoir afin d'être de bons syndiqués. Ils nous donneront en plus la possibilité de mener à bien l'organisation que nous avons fondée.

Vincent BRAZEAU,
Président, comité d'éducation.

ter une plus grande compréhension et de diminuer d'une façon tangible une quantité de mésententes entre les employés et leurs supérieurs. Il est donc assuré qu'un avenir des plus prometteurs pointe à l'horizon.

LA CONVENTION, ET PLUS

● Il y a des gestes qu'il faut apprécier et reconnaître, à la suite d'une demande faite par M. René Chartrand, notre président général, à l'administrateur M. L. Power pour les congés des lundis de Noël et du nouvel An. La Régie n'étant pas tenue par la convention d'accorder ces congés a quand même consenti à la demande de M. Chartrand.

Nous remercions sincèrement l'administrateur de la Régie de sa décision humanitaire qui a été sûrement la bienvenue de tous.

Jean LAFLEUR, sec. gén. SRAQ

Structure et programme du comité d'éducation

DEPUIS un an déjà, nous avons obtenu et nous vivons ce que nous attendions depuis fort longtemps, notre convention collective. Le syndicalisme, que nous avons tous choisi, requiert certaines exigences et est tout autre chose de ce que nous nous imaginions. Il existe une énorme différence entre la vie collective, telle que nous l'avons choisie, et vivre en individualiste comme auparavant.

En cette occasion, il serait bon de faire un examen de conscience sur l'année qui vient de s'écouler. — A-t-on compris? — Menons-nous une vie collective? — Ce renouveau doit se faire valoir sur trois plans: le plan professionnel, syndical et le plan humain.

Sur le plan professionnel: Nous étions égoïstes, nous ne pensions qu'à notre profit personnel et ce au détriment d'autrui et même de nos compagnons de travail. Il nous manquait la solidarité et la compréhension qui nous permettent de faire front commun devant toutes éventualités. Essayons donc de mieux nous comprendre, entraïdons-nous dans toutes circonstances, même si parfois ceci exigera quelques concessions au début.

Sur le plan syndical: Nous avons accepté certaines responsabilités en formant un syndicat. Un syndicat ne concerne pas seulement un nombre limité de gens mais bien tous les membres qui en font partie. Donc, nous pouvons tous, par les structures et les procédures que nous avons acceptées, exprimer nos opinions. Il est donc très important de connaître à fond le fonctionnement du syndicat afin de conduire à bien notre cause. Ne nous laissons pas influencer par quelques chercheurs d'or et de gloire qui par leurs éternelles critiques détruisent au lieu de construire. Laissons de côté cette ignorance crassée et essayons d'apprendre et connaître notre syndicat, notre organisation: l'oeuvre des gars de la Régie.

Sur le plan humain: Le syndicalisme étant basé sur la justice et la charité, il est donc normal de trouver dans les déclarations de principe de la CSN son engagement à promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des travailleurs. Dès lors, en nous affiliant à cet organisme, nous nous devons de poursuivre les mêmes principes. L'exécutif de la CSN accomplit son devoir sur le plan fédéral, provincial et régional. A nous de l'accomplir sur le plan professionnel, syndical et même familial. Ceci exige de nous une meilleure compréhension à l'égard de tous les gens qui nous entourent. Alors le syndicalisme doit faire de nous une personne très humaine à tous points de vue, sinon nous ne comprenons pas ce qu'est le vrai sens du syndicalisme.

Vincent BRAZEAU

AUX QUATRE COINS

CANTONS DE L'EST

On nous signale que messieurs Guy Fillion (Sherbrooke) et Marcel Paré (Victoriaville) ont été nommés responsables de l'éducation syndicale pour l'Estrie. De même, M. Bernard Beaudoin du Lac Mégantic est délégué au Conseil Central de Sherbrooke, M. Eudore Perron à Thetford Mines et M. J.-E. Bourassa à Victoriaville.

NORD-OUEST QUÉBÉCOIS

Ces gens-là ont du coeur au ventre et savent travailler en équipe, malgré les grandes distances à parcourir. Un journal y a même été fondé et l'on y traite de tout: assemblées, procès-verbaux, programmes, lettres, messages, une chronique sur les vins, des rapports financiers, etc. Dans le premier exemplaire, on apprend que le comité d'Education fonctionne bien et se compose des employés du magasin de La Sarre (Raymond Mongrain, Guy Plourde et Cécile Lambert). La bonne marche du journal est assurée par M. Jean-Paul Gendreau et un membre de chacun des magasins devient journaliste pour sa région. Les prévisions budgétaires détaillées pour la période de 1966-67 nous donnent comme grand total, la somme de \$1,112.95.

Le 5 février dernier, les item suivants étaient à l'ordre du jour: Résumé des travaux de 1965, programme d'éducation, journal régional, prochaine convention collective (1967), tournée régionale annuelle et autres.

Comme vous le constatez, les syndiqués du nord-ouest québécois n'ont pas les deux pieds dans la même botte, et comme leur journal est efficace, tous les membres sont renseignés en détail sur toutes leurs activités et peuvent penser et travailler les programmes qu'ils tracent en comités. Ils sont félicités et les autres régions du Québec sont invitées à faire de même.

HULL

La ville de Hull est le bastion syndical pour sa région qui comprend les villes de Gatineau, Aylmer, Campbell's Bay, Maniwaki, Mont-Laurier et Buckingham. C'est un territoire d'environ 150 milles et 8 magasins qui emploient 43 employés. Le Syndicat a commencé à faire des adeptes dans cette région le 1er novembre 1964, lors du passage de MM. Chartrand, Soucy et Lambert. Étaient nommés en mai dernier MM. Lucien Grenier, prés., Michel Latour, vice-prés., J.-C. Desjardins, sec., Jean Brunet, trés., et Albert Beaudry, directeur. Leur secrétariat est situé au 175, rue Eddy, Hull.



Nous voyons, lors de la Fête des délégués, M. René Chartrand, président général du Syndicat de la Régie remettant les plaques commémoratives à deux personnages bien connus: à gauche, M. Marcel Charest recevant les remerciements pour avoir participé d'une façon spéciale au Noël des employés, et à droite,



te, M. Frenchie Jarraud, recevant les mêmes honneurs pour avoir manifesté beaucoup d'intérêt sur les ondes radio-phoniques lors de la grève de l'hiver dernier. La fête avait lieu à l'Hôtel Queen's de Montréal. Il y eut à cette occasion de la danse et des divertissements de tous les genres.

MONTRÉAL

Il y a eu beaucoup d'assemblées à Montréal: 13 dans tous les secteurs et 7 réunions de l'exécutif régional. On notera également que plusieurs comités spéciaux ont été formés pour l'étude de problèmes particuliers. On a déjà donné des cours en éducation syndicale. Les districts environnants de Montréal furent visités et divisés en 3 régions: Nord-Est et Ouest, en ce qui a trait aux magasins.



MAURICIE

Debout, de gauche à droite: Robert Ouellette, trés.; Jacques Marconilla, secrétaire; Arthur Thibodeau, président; assis, de gauche à droite: Emile Lambert, dir.; Henri Laverne, comité d'éducation; Donat Lamarche, dir. Au 1er février 66, il

y avait eu 11 réunions de l'exécutif où tous étaient présents et 6 assemblées générales. Le comité d'éducation a été mis sur pied. Aux assemblées, un délégué de la C.S.N. traite de syndicalisme, un cours est donné sur la convention et la constitution du syndicat est étudiée. Et le travail continue...



LA NOËL "64" A QUÉBEC

Nos gens de Québec se sont bien amusés lors de leur Noël. Les photos parlent par elles-mêmes ! Sur celle de gauche, Mme



René Chartrand reçoit une gerbe de fleurs de Mme J.-M. Lacasse sous les regards épanouis de M. René Chartrand et M. Jean-Marie Lacasse. A droite, on dansait joyeusement.

Le délégué de département

A LA SUITE de leur nomination, les délégués ont reçu des félicitations méritées du président général M. René Chartrand, et aussi une invitation discrète au sacrifice, dans l'accomplissement de leurs fonctions. Par son courage et sa ténacité, il avait le droit d'exiger un certain bon vouloir des délégués comme des officiers élus par l'assemblée. De quelle façon autrement, un représentant de toute société humaine sérieuse, spécialement dans l'action sociale-syndicale, pourrait donner un rendement d'action propre à ses capacités. L'intérêt personnel, comme l'honneur de l'occupation d'une charge, doit être une tentation à combattre, sinon, le rendement d'utile collaboration devient déficient. L'évolution d'un jeune syndicat comme le nôtre, où l'expérience, l'habitude d'action commune, est encore faible bien que vivante temporairement d'ici la fin des cours syndicaux, en plus des membres en-

core habitués à la crainte cultivée du passé ayant peine à s'adapter à cet organisme social du syndicat, se fera sentir d'autant plus vite par la foi en l'action commune. C'est la raison de vivre d'un syndicat. L'hésitation des membres disparaîtra, ou du moins diminuera par leur bonne volonté, par les cours d'éducation syndicale qui seront donnés à tous avec plus d'ampleur et de moyens en l'année présente. Si l'action du syndiqué doit être ferme, son jugement doit être juste et logique dans ses réclamations. Il doit être pratique, toujours en vue d'un bien commun grandissant. Un syndicat n'est pas une machine à griefs privés pour les membres, mais surtout un contrepoids d'influence nécessaire portant le patronnat à agir plus socialement malgré la complexité d'ajustement des principes de notre système économique qui nous régit. Les cas à défendre doivent surtout impliquer un

groupe ou des groupes de membres syndiqués. Ainsi, le sens véritable social-syndical devient centré sur l'intérêt général plutôt que particulier, sans délaisser toutefois les cas valables individuels à défendre. Le délégué de département doit donc s'occuper avec intérêt à renseigner les officiers de son comité sur l'amélioration générale de son groupe comme pour les cas particuliers. Faire respecter les règlements de la convention en les étudiant et en prenant conseil en cas de doute. Étudier en conseil et avec les autres membres de son groupe, les améliorations d'une solution espérable pour la prochaine convention. Telles sont les grandes lignes de conduite que doit se donner un délégué de département.

Paul Côté,

Secrétaire, Comité des magasins de Québec
Directeur, comité régional Québec

● Lorsqu'un employé est demandé devant les autorités de la Régie, nous lui conseillons avant tout de consulter un officier du syndicat.

● ASSURANCES — LA SURVIVANCE (\$1000.00) — Les employés qui quittent la Régie ont le privilège de convertir leurs polices d'assurance. A noter que ceci doit être fait dans les 30 jours suivant le départ.



ATTENTION : NOUVEAUX LOCAUX, NOUVELLE ADRESSE