

LE PIONNIER

JOURNAL DES SYNDICATS DES EMPLOYÉS DE LA RÉGIE DES ALCOOLS DU QUÉBEC

DEMAIN SE PRÉPARE AUJOURD'HUI



VOL. 1, NO 1

DÉCEMBRE 1965

Nous commençons à peine à "défricher" la Régie des Alcools

Pourquoi un journal ?

Parce que c'est essentiel à la bonne marche et à la vie de syndicats comme les nôtres. Songez un seul instant que nous sommes près de trois mille membres, répartis dans toute la province, travaillant dans 205 magasins et deux grands entrepôts. Pourtant nous n'avons qu'un seul employeur et appartenons tous aux mêmes syndicats par le truchement de dix comités régionaux et de six sous-comités de secteurs.

Comment assurer l'unité dans nos rangs, créer la cohésion indispensable à toute action collective, maintenir le grand élan de fraternité qui a marqué notre réveil syndical des années '60?

Nous avons jusqu'ici multiplié les circulaires afin de

vous faire participer à la vie et aux préoccupations du syndicat. Nous constatons que ce seul moyen est insuffisant. Voilà pourquoi notre conseil supérieur a décidé que ce qu'il fallait, c'est un véritable journal, paraissant aussi souvent que nécessaire (tous les mois si possible), et adresser à tous les membres.

Pourquoi "Le Pionnier" ?

Lorsqu'il s'est agi de choisir le nom de ce journal, nous n'avions que l'embarras du choix. Des dizaines de noms nous ont été suggérés, depuis le "réveil", en passant par l'"écho", l'"Etoile", l'"unité".

Votre exécutif provincial a été unanime à reconnaître que "Le Pionnier" était le nom qui

convenait le mieux. Il a voulu ainsi immortaliser la lutte que nous avons livrée au cours des derniers quatre ans, lutte qui a ouvert la voie au syndicalisme dans la fonction publique, et qui nous a conduits aux premières conventions de février dernier.

Ce nom rappelle également les paroles que nous adressait le ministre des richesses naturelles, M. René Lévesque, à l'Assemblée législative de Québec, le 3 février 1965. Il nous avait dit: "Ne lâchez pas!"

"A cause de cette grève qui vous fait mal mais qui achève, continuait-il, vous aurez été des espèces de pionniers dans l'art difficile que le gouvernement puis ses fonctionnaires ont à apprendre, qui est de vivre ensemble."

Finissez-la cette grève, nous avait également dit M. Lévesque. "Si vous tenez le coup, cela va vous aider à monter et puis à être respectés comme vous ne l'avez jamais été auparavant."

Mais cette grève et ces premières conventions ne constituent que les premières étapes d'une grande oeuvre de défrichage.

Il y a encore bien des choses à la Régie des Alcools dans lesquelles il faudra mettre la hache, c'est ce à quoi s'emploiera "Le Pionnier".

Nous avons déjà "Le Travail"

La CSN, la centrale à laquelle nous appartenons, publie déjà un journal mensuel, "Le Travail", de très haute qualité, et qui a été complètement renouvelé ces derniers mois. Nous vous invitons à le lire afin de prendre connaissance de ce qui se passe dans tout le mouve-

ment et de la pensée de la CSN sur les grands problèmes de l'heure.

Assurez-vous que vous recevez ce journal chaque mois. Si vous ne le recevez pas, dites-le à vos délégués syndicaux, qui communiqueront avec nous, nous ferons alors le nécessaire.

Mais il faut comprendre que "Le Travail", qui s'adresse à plus de 650 syndicats, groupant plus de 180,000 membres, ne peut répondre à tous les besoins de chacun.

Notre journal lui servira de complément.



1965 aura été une année de "rodage"

ON NOUS DEMANDE souvent depuis le mois de février dernier: comment ça va à la Régie des Alcools? est-ce que vos premières conventions ont réglé tous vos problèmes? est-ce que les choses sont toutes rentrées dans l'ordre?

A ces questions, il faut répondre que nos premières conventions ont réglé plusieurs problèmes, les plus criants peut-être: elles ont relevé le niveau des salaires et garanti une certaine sécurité d'emploi.

Mais il reste beaucoup à faire.

Quelles conclusions nous viennent après les premiers neuf mois de "vie commune" avec la Régie?

D'abord nous nous rendons compte que ces neuf mois ont été des mois de "rodage"; C'a été des mois difficiles mais nécessaires.

Il fallait passer par là.

Une convention, ça n'existe d'abord que sur le papier, il faut ensuite la mettre en application, et c'est là que les difficultés commencent.

Ce qui nous a le plus nui jusqu'ici, a été le fait que trop de membres de l'administration, du haut jusqu'en bas, n'ont pas encore vraiment accepté le syndicalisme.

Il y a en trop qui essaient de continuer les petits jeux aux-

quels ils s'adonnaient avant l'entrée en scène du syndicat. Plutôt que d'appliquer loyalement la convention, ils rechercheront à la contourner, parfois en s'en tenant à la lettre sans tenir compte de l'esprit qui présidait à la rédaction de telle ou telle clause. Nous aurons l'occasion plus tard d'en donner des exemples très précis.

Il n'est pas facile à des gens qui ont trempé dans un "système" pendant 35 ans, de se refaire une nouvelle mentalité. Mais ça viendra... il faut que ça vienne...

D'ailleurs nous avons mis le pied dans la porte, ils ne peuvent plus nous la refermer. Par l'entrebâillement, il nous a été possible de jeter un coup d'oeil sur ce qui se passait à l'intérieur: c'est pas toujours joli!

Mais il y a des signes d'espoir.

Nous avons assisté au cours des derniers mois à l'entrée en scène dans les cadres de l'administration, d'éléments neufs, réalistes, qui n'ont pas été gâtés par l'ancien régime.

Ils ne sont pas encore nombreux, mais leur influence se fait de plus en plus sentir. Ils représentent l'avenir... l'espoir.

Faut pas se faire d'illusions ces gens-là ne sont pas prêts à se mettre à genoux devant le

syndicat. Ce n'est pas ça d'ailleurs que nous attendons d'eux.

Il nous suffit de pouvoir discuter d'égal à égal, loyalement pour arriver à la solution de problèmes concrets, de façon à assurer en même temps la bonne marche de l'entreprise, le meilleur service au public, et le bien-être des employés.

Ce qui fait encore terriblement défaut à la Régie des Alcools, c'est une véritable politique du personnel.

Plus nous prenons connaissance de la situation, plus nous sommes renversés par l'arbitraire qui a prévalu jusqu'ici: autant d'employés, autant de problèmes différents. Il faudra un certain temps avant que tout soit rentré dans l'ordre.

D'ici là il ne faut pas ralentir notre élan.

Il faut que la vie syndicale continue de circuler à plein dans nos rangs, que tous les comités depuis la base jusqu'au conseil supérieur jouent leur rôle sans défaillance.

C'est à ce prix et à ce prix seulement que la Régie des Alcools pourra évoluer jusqu'à devenir cette entreprise moderne, efficace dans l'exercice de ses fonctions économiques, aussi bien qu'humaine dans ses rapports avec son personnel.

PREMIER ABCÈS

À CREVER:

Les heures de travail dans les magasins

UN "BEL" EXEMPLE de l'esprit qui anime encore certains dirigeants de la Régie des Alcools, plus soucieux de mettre des bois dans les roues du syndicat plutôt que de travailler à l'établissement d'un climat de bonnes relations qui fera le succès de l'entreprise, c'est le problème des heures de travail dans les magasins qui sont ouverts de 10 heures à 10 heures et qui nécessitent l'emploi de deux équipes de commis et de caissiers.

Ce problème touche près de 300 employés dans une vingtaine de magasins à travers la province.

Ces employés travaillaient selon une cédule compliquée répartie sur deux jours: soit successivement, une

matinée, une soirée, suivie d'un après-midi. Vous voyez d'ici les inconvénients de ce régime.

Or, depuis la signature de la convention, la Régie sous prétexte qu'il a été convenu que la semaine de travail serait de 37 et demie, a cru bon d'allonger les heures de travail de cette catégorie d'employés en les obligeant à se rendre à leur poste dès 8 heures 30 le matin (au lieu de 9 heures 30) et d'y demeurer jusqu'à 8 heures 30 le vendredi soir (au lieu de 6 heures), avec souper payé par l'employé.

Et tout cela strictement pour rien, puisque le magasin n'est ouvert au public qu'à dix heures!

La Régie répond que la convention lui permet d'agir ainsi. Il est vrai que le texte même du contrat reste vague sur ce point, mais l'article 5.03 f dit bien pourtant qu'un "horaire hebdomadaire peut comporter moins de 37 heures et demie" sans que le salaire de l'employé n'en soit affecté.

On avait donc prévu ce cas.

D'ailleurs les négociateurs syndicaux se rappellent fort bien qu'à la table de négociations, la partie patronale avait bel et bien déclaré que les horaires des magasins à équipes ne seraient pas touchés.

Notre bonne foi a été prise en défaut. Mais il y aura une deuxième manche, c'est pas fini!

Le public a le droit de savoir

IL ARRIVE encore que les commis préposés au service de la clientèle dans les magasins soient traités de "sans-cœur" et de "traîneux" par des clients qui s'impatientent de la lenteur du service à certaines heures.

Ce que le public ignore portant c'est qu'au même moment un certain nombre de commis ont été réquisitionnés pour aller décharger un camion à l'arrière du magasin.

Le service à la clientèle en souffre, les queues s'allongent au guichet, et les commis disponibles essuient les coups.

La situation se présente surtout en soirée dans les magasins à équipes. Nous sommes d'avis que la Régie pourrait facilement remédier à cet inconvénient.

Il suffirait de mieux planifier le service de la livraison. Chaque gérant local saurait à quel moment le camion va se présenter et garder un personnel en nombre suffisant pour assurer le déchargement. C'est aussi simple que l'oeuf de Colomb. Mais il faut y penser. Voyons... Voyons...

DEUXIÈME ABCÈS

À CREVER:

Le congédiement des employés à l'essai

VOICI un autre cas où la Régie des Alcools trouve le moyen de "contourner" les exigences de notre contrat de travail.

Il s'agit des employés "à l'essai".

On sait que la convention prévoit que cette catégorie d'employés, à moins d'une entente spéciale entre les parties, tombent dans la catégorie d'employés "réguliers" après six mois consécutifs d'emploi.

Qu'à cela ne tienne! Voici comment la Régie croit pouvoir se libérer des obligations qu'elle a contractées. Elle embauche des employés "à l'essai" et les congédie la veille même de la date où ils vont atteindre leurs six mois d'emploi. Elle les réembauche le sur-

lendemain, les forçant ainsi à reprendre à zéro leur période d'essai.

Le procédé est d'autant plus odieux qu'il s'agit d'employés dont la Régie est satisfaite et qu'elle tient à conserver à son emploi. C'est mesquin également parce que ces travailleurs, en vertu de la convention n'ont pas droit de soumettre un grief en cas de congédiement.

Inutile de dire qu'une telle pratique fausse complètement le jeu de l'ancienneté au détriment des employés concernés.

Les conventions prévoient en effet que, pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de six mois consé-

cutifs d'emploi à la Régie. En outre, à la date où l'employé complète sa période d'essai, son ancienneté rétroagit de six mois à compter de cette date.

D'où on voit le tort causé aux employés concernés.

Cette conduite de la Régie est d'autant plus inexplicable que rien ne l'empêcherait de mettre ses employés à pied même s'ils passaient à la catégorie d'employés réguliers. Mais en tel cas, ils auraient droit de prendre rang sur la liste de rappel.

Il s'agit là d'un préjudice grave que le syndicat s'emploie fortement à faire cesser.

Notre conseil supérieur s'est réuni à deux reprises



● Les membres du conseil supérieur des syndicats des employés de la Régie des Alcools, délégués des diverses régions de la province, se sont réunis pour la première fois à Montréal en juin dernier. Ils en ont profité pour compléter leurs structures syndicales en élisant leur exécutif provincial: première rangée, assis, de gauche à droite: Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique à la CSN, Raymond Morin, vice-président, René Chartrand, président, Jean-Marie Comeau, secrétaire, Georges-Edouard Guérin, trésorier, M. l'abbé Jacques Bissonnette, aumônier; debout: Réal Lapointe, v.-p., Eugène Hébert, v.-p., Oscar Leclerc, v.-p., Jean-Louis Soucy, v.-p., Robert Sauvé, secrétaire général de la CSN, et Lucien Grenier, v.-p.



Serons-nous toujours à couteaux tirés avec la Régie?

MALGRE la mauvaise foi de certains dirigeants, malgré surtout la lenteur administrative qui caractérise une entreprise comme celle-là, il est permis d'espérer que dans un avenir rapproché il sera possible d'appliquer les conventions collectives de travail à la Régie des alcools sans que le syndicat soit constamment à "couteaux tirés" avec la direction.

M. Jean-Louis Soucy, délégué en chef des Syndicats des employés de la Régie des alcools, a exprimé cet espoir devant les membres du conseil général du syndicat réuni pour la première fois à Montréal, les 26 et 27 juin dernier.

On sait que le poste de "délégué en chef" apparaît dans les conventions signées par les syndicats après une grève de 76 jours.

Sa tâche consiste à surveiller l'application des conventions de manière à ce que les employés ne soient pas lésés.

Il est nommé par les membres des syndicats mais payé par l'employeur au même taux que s'il accomplissait sa fonction régulière.

"Un des grands malaises à la Régie des alcools, a dit M. Soucy, c'est qu'au moins 60 p.c. des membres de la gérance ne connaissent

à peu près rien du texte de la convention."

A son avis, la direction de cet organisme aurait dû profiter du temps écoulé depuis la signature des conventions pour instruire son personnel de gérance aussi bien sur les conventions que sur la conduite à tenir dans le nouveau contexte de relations de travail qu'elle établissait à la Régie.

"En moins de trois mois, a-t-il poursuivi, j'ai reçu environ 600 griefs ou plaintes — dont 400 environ ont pu être réglés parce qu'il se trouvait dans la haute direction deux personnes prêtes à dialoguer objectivement et sur-

tout assez honnêtes et réalistes pour accepter la présence du mouvement syndical."

Depuis le 19 mai dernier, tous les griefs non réglés sont assujettis à la formule définie par les conventions.

"J'ai été frappé par un fait inusité, a dit M. Soucy, c'est l'irresponsabilité dont font preuve les "supérieurs immédiats". Il attribue cette attitude au fait que leur autorité n'a été jusqu'ici que très superficielle.

Au niveau de la haute direction, la situation est pire encore.

On n'accepte le syndicalisme qu'à contre-cœur. Certains avouent même qu'ils ne comprennent pas qu'un employeur puisse être tenu, sinon par la force, à négocier et dialoguer avec ses employés.

"Vous comprendrez les agissements sournois de certains membres de la haute direction, habitués qu'ils sont à l'ancien système de favoritisme et de paternalisme," a dit le délégué en chef.

"Leur jeu est assez simple: ils essaient par tous les moyens possibles de rendre des décisions arbitraires et à en faire porter le blâme sur les dirigeants du

syndicat afin de semer la discorde dans leurs rangs.

"A Montréal et à Québec, on tente d'établir un régime de crainte en utilisant des manières fortes et draconiennes, que certains employés comparent à celles de la Gestapo."

M. Soucy a cependant exprimé l'espoir que les relations aillent en s'améliorant à la Régie des alcools.

"Nous essayons d'appliquer ce principe de bonne entente avec les membres de la gérance qui semblent en avoir compris l'importance. D'autres vont suivre. Nous finirons par avoir gain de cause."

Il n'est pas trop tôt pour penser à nos conventions

MÊME SI nos premières conventions sont en vigueur jusqu'au 31 octobre 1967, il n'est pas trop tôt pour y penser, d'autant plus que nous nous rendons compte à l'expérience qu'il reste bien quelques "petites choses" à améliorer!

Il a donc été convenu, lors de la deuxième réunion du conseil supérieur, qui s'est tenue à Montréal, au cours de la fin de semaine du 23 et du 24 octobre dernier, de demander à notre délégué en chef, le confrère

Jean-Louis Soucy, de mettre au point un projet de préparation des conventions et de le soumettre à la prochaine réunion du conseil. Nous en reparlerons donc.

Au cours de cette même réunion, les membres du conseil supérieur ont passé en revue la vie du syndicat sous tous ses aspects.

Une attention spéciale a été accordée à certains problèmes rencontrés dans l'application de la convention, particulièrement les heures de tra-

vail dans les magasins et les employés à l'essai (pour plus de détails, voir nos articles en page 3). Le syndicat est décidé d'aller jusqu'à l'arbitrage s'il le faut pour obtenir satisfaction sur ces deux points.

Plusieurs invités sont ensuite venus successivement nous entretenir de divers points particuliers:

— M. André Laperrière, représentant de la mutuelle SSQ, nous a fait un exposé sur le contrat d'assurance

que détiennent les employés de la Régie, ainsi que sur le mode de remboursement des réclamations;

— le confrère Bernard Solasse, conseiller économique à la CSN, nous a entretenu pour sa part du régime de rentes du Québec qui entrera en vigueur le premier janvier prochain. Nous en reparlerons dans le journal.

— le confrère Jean Galibert, président du comité d'évaluation des tâches, nous a parlé du programme de

son comité (voir notre article en page 6) et a répondu à toutes nos questions;

— enfin M. Denis Decelles, de la Fédération des caisses d'économie et de crédit du Québec, nous a fait valoir les avantages d'une telle caisse pour les membres du syndicat.

C'est également au cours de cette réunion qu'il a été décidé de fonder notre propre journal, tout en laissant à l'exécutif le soin de choisir le nom qu'il portera.

Il a été convenu en outre que, dans toute la mesure du possible, notre président, René Chartrand, et notre délégué en chef, Jean-Louis Soucy, entreprendraient d'ici peu une tournée de toutes les régions de la province afin de prendre contact avec les problèmes locaux.

Les membres du conseil supérieur se sont quittés, dimanche soir, après avoir décidé que la prochaine réunion se tiendra à Québec à la fin de février prochain.

Le "grand ménage" est commencé

Le comité d'évaluation des tâches fonctionne à plein

SELON LES deux conventions collectives en application à la Régie, une évaluation détaillée de toutes les tâches accomplies par les employés syndiqués doit se faire. L'article 22 que l'on retrouve au complet dans la convention collective du Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools (C.S.N.), s'applique intégralement au Syndicat des fonctionnaires provinciaux (Section Régie des alcools du Québec) par la référence dont on en fait à l'article 22 de sa convention collective.

Dans ce premier numéro, nous allons vous exposer une vue d'ensemble sur ce qu'est l'évaluation des tâches pour les employés. Dans les prochains numéros nous en couvrirons tous les autres aspects et nous vous tiendrons au courant de la situation au fur et à mesure qu'elle se développera.

Cependant, avant de vous énumérer ce qu'est l'évaluation des tâches pour vous, les membres du Comité d'évaluation des tâches se joignent à moi pour féliciter chaleureusement l'exécutif provincial et le Conseil supérieur d'être les instigateurs du "Pionnier", et de souhaiter bonne chance à tous les responsables d'un organe aussi indispensable que notre

journal. Aussi, nous leur assurons notre plus entière collaboration. Le mot de Cambronne, messieurs.

Voici ce qu'est, pour vous tous, l'évaluation des tâches : —

1 — C'est de démêler les classifications et gradations erratiques actuelles des fonctions des employés.

2 — C'est de classer et grader chaque fonction d'après des normes bien précises et ordonnées.

par JEAN GALIBERT,
président-secrétaire du comité

3 — C'est d'éliminer les injustices dont souffrent les employés et les situations arbitraires dans lesquelles ils se trouvent à cause du méli-mélo parfait actuel concernant les fonctions qu'ils occupent.

4 — C'est de bien définir le contenu de chaque fonction, ses exigences et ses responsabilités.

5 — C'est d'établir l'échelle logique de promotions d'une tâche à l'autre.

6 — C'est de répartir adéquatement la somme de travail dans chaque fonction, d'éliminer ainsi les surcharges de travail de certaines tâ-

ches et de combler les vides d'autres tâches.

7 — C'est d'établir un système par lequel tout ce qui touche les fonctions (embauchage, contenus, classifications, gradations, exigences, responsabilités, promotions, salaires, etc...) sera toujours l'objet de dialogue et d'entente entre le patron et le syndicat.

8 — C'est de permettre à tout employé dont le contenu de sa tâche est changé par son supérieur de faire ses représentations pour obtenir une reclassification ou une regradation basées sur un système établi et reconnu. (Ce qui n'existe pas aujourd'hui et ce qui vous amène à logger des griefs).

9 — C'est de logiquement placer dans l'échelle de gradation d'un système adapté à l'entreprise une fonction quelconque par rapport aux fonctions qui lui sont immédiatement inférieure et immédiatement supérieure aussi bien que par rapport aux fonctions du département donné ainsi que par rapport à toutes les fonctions de l'entreprise.

10 — C'est de remettre entre les mains de nos négociateurs l'outil idéal par lequel ils pourront négocier des salaires et des conditions de travail comparables à ce qui existe sur le marché du travail.

Ce qui précède est, dans son ensemble, ce que représente l'évaluation des tâches pour vous.

Dans le prochain numéro du "Pionnier" nous vous parlerons de l'analyse d'une tâche et des tâches repères.

MM. Lucien Lambert, Eugène Hébert, Laurent Cadieux et moi-même, nous vous encourageons à nous écrire pour obtenir tout renseignement qui vous serait utile concernant l'évaluation des tâches et à ne pas vous gêner pour ce faire. Adressez vos demandes à mon attention, a/s de votre syndicat, 4364 rue St-Denis à Montréal, P.Q.

comités nécessaires aux besoins actuels de la région.

Voici comment se composent ces comités :

EXECUTIF : Président: Lucien Grenier; vice-président: Michel Latour; secrétaire: Jean-Claude Desjardins; trésorier: Jean Brunet; directeur: Albert Beaudry.

DELEGUES DE MAGASINS : Hull: Omer Régimbald et Horace Lavoie; Gatineau: Prudent Gingras; Aylmer: Gérard Villon; Campbell's Bay: J.-Aldéric Chénier; Buckingham: Jean-Jacques Goulet; Maniwaki: Raymond Whelan; Mont-Laurier: J.-Guy Durocher.

COMITES DIVERS: Récréation: Claude Laverdure; affaires municipales et provinciales: Albert Beaudry et Omer Régimbald; délégués au conseil central des syndicats nationaux: Jean-Claude Desjardins, Albert Beaudry et Gaston Normand.

Le rôle de notre comité d'éducation :

trouver nos points faibles et les corriger

par VINCENT BRAZEAU
responsable provincial
du comité

IL Y A maintenant plus de quatre ans que nous avons commencé à nous battre pour obtenir un syndicat afin de nous défendre. Aujourd'hui nous l'avons. Il nous appartient et nous devons voir à ce qu'il fonctionne afin d'atteindre le but que nous nous sommes fixé.

En premier lieu, il faut savoir ce qu'est un syndicat et ce qu'il peut accomplir, il nous faut aussi connaître le rôle de chaque officier que nous avons nommé, voir à ce qu'il accomplisse sa fonction ainsi qu'en former d'autres qui seront appelés à prendre la relève.

Il faut réaliser que les contrats que nous sommes allés chercher, il nous faut les connaître et être les premiers à les suivre tout en voyant à ce que la Régie en fasse autant, ainsi que penser aux nouveaux con-

trats de 1967, où nous devons réunir tous nos efforts et notre expérience de ces premières conventions pour faire corriger les erreurs qui s'y sont glissées.

Certains d'entre nous seront appelés à contribuer un peu d'eux-mêmes. Des comités d'éducation seront formés dans toutes les régions et devront être en opération pour le premier janvier. Leurs tâches seront de trouver les points faibles en éducation syndicale, dans leur région respective et organiser les études nécessaires où ils seront secondés dans leurs efforts par le comité provincial, les conseils centraux et le comité d'éducation de la C.S.N.

Mais le syndicalisme ne s'arrête pas là. Nous avons un devoir envers tous les travailleurs et devons nous unir avec tous les mouvements ouvriers pour garantir une meilleure place sociale pour toute cette armée de travailleurs qui se font exploiter et ainsi améliorer notre sort par le fait même.

Ce n'est pas un jeu d'enfant mais un devoir d'homme sérieux que lui impose la société en générale. Mais au moment où nous comprendrons que le syndicalisme est le mouvement des travailleurs pour les travailleurs et dirigé par les travailleurs, il nous sera plus facile de voir ce que nous représentons dans cette société moderne où nous vivons.

Dans les prochains articles qui suivront, nous étudierons ensemble les structures de la Régie et les postes qui en découlent. Tous nos dirigeants sont des travailleurs, des salariés comme nous qui ont à répondre à un grand patron qui n'a pour but que de faire de l'argent, nous compren-

drons peut-être un peu mieux leur façon d'agir et nous leur ferons peut-être comprendre que nous accomplissons nos tâches au meilleur de nos capacités et que nous aussi nous sommes intéressés à voir à ce que l'entreprise progresse mais, pas aux dépens des employés comme ce fut le cas dans le passé.

UN PREMIER GRIEF GAGNÉ À L'ARBITRAGE

LE SYNDICAT a gagné un premier grief en arbitrage au sujet de l'application des clauses de temps supplémentaire.

M. Emile Brouillette, du magasin 109, réclamait du "temps supplémentaire" pour du travail effectué le vendredi soir, 19 février, et les samedis après-midi, 20 février et 17 avril.

L'arbitre, Me Léon Lande, a décrété que le plaignant aurait dû être payé au taux prévu, soit une fois et demi son salaire, et que son grief devait être maintenu.

A son avis, le magasin 109, au 5452 du chemin Reine-Marie à Montréal, n'est pas compris parmi les magasins ouverts le samedi après-midi et le vendredi soir, mentionnés à l'article 5.03 (d) de la convention.

Cet article prévoit en effet qu' "aucun horaire hebdomadaire normal ne comprendra le samedi après-midi et le vendredi soir, sauf pour les magasins où la pratique s'était établie avant la signature de la convention."

par DENIS DECELLES
représentant

Pourquoi une caisse d'économie?

C'EST afin de nous prouver, qu'en groupant nos épargnes, si modestes soient-elles, nous pourrions accomplir beaucoup pour notre relèvement économique d'abord, et par la suite pour notre libération si cette mesure d'économie est pratiquée avec l'idée bien définie d'y arriver.

D'ailleurs, c'est ce but que poursuivent les (110) Caissees d'Economie affiliées à notre Fédération, lesquelles groupent actuellement 60,000 membres dont les épargnes totalisent environ \$30,000,000.00 En continuant leurs efforts, soit en épargnant librement ou par retenue sur salaire, ils voient leur

actif progresser au rythme de \$1,000,000.00 par mois.

Lorsque vous deviendrez membres de votre Caisse d'Economie, vous prouverez ceci: Tout d'abord, votre désir de fraterniser et votre grand esprit de solidarité, tous deux nécessaires à la réussite de votre Caisse d'Economie.

De plus, vous développerez chez vous, l'habitude de l'épargne et votre exemple prouvera aux autres qu'ils peuvent en faire autant. Enfin par votre détermination, vous contribuerez à élever vers de plus hauts sommets, la condition de vie sociale et vos compagnes et compagnons de travail.

HULL :

Les gens de l'Ouest ne sont pas oubliés

HULL — Depuis nombre d'années, la population de l'ouest du Québec reproche au gouvernement provincial, de quelque couleur qu'il soit, de ne pas s'occuper de cette région.

Plusieurs ministres ont déjà même donné l'impression de ne pas savoir où se trouvait la ville de Hull, croyant que c'était en Ontario. Ainsi un ministre de la santé de passage dans cette ville a déjà félicité notre maire pour sa victoire contre la maîtresse Charlotte Whitton... d'Ottawa!

Il ne connaissait sûrement pas très bien sa géographie.

Or tout ceci ne s'applique pas aux Syndicats des employés de la Régie des Alcools, dont les structures sont formées de telle sorte qu'on ne peut oublier personne même dans les coins les plus reculés de la province.

C'est une initiative dont nous nous félicitons, nous les gens de l'ouest du Québec, ce qui comprend: Hull, Gatineau, Aylmer, Campbell's Bay, Buckingham, Maniwaki, et Mont-Laurier.

Nous avons également la chance d'être représentés au sein de l'exécutif provincial par notre président régional qui siège à titre de vice-président.

Le syndicat nous a en plus permis de porter remède à certains de nos problèmes régionaux, tels que la connaissance des employés d'un magasin à l'autre, la coopération, la fraternité, et nous a permis en même temps de former différents

UN APPEL AUX PIONNIERS

NOTRE journal est lancé. Vous venez d'en lire le premier numéro. Il s'agit maintenant de compléter ses cadres et d'en assurer la survie. Pour cela il aura besoin de "pionniers".

Il a été convenu que le journal aurait :

— d'abord un comité de rédaction, composé de trois membres, dont le rôle serait d'assurer la surveillance générale, et d'écrire les principaux articles d'intérêt provincial;

— ensuite un comité d'information, composé de tous les présidents de chacun des comités syndicaux : comités régionaux, comités de secteurs (dans le cas de Montréal et Québec), comités d'application de la convention collective, et comités de vie syndicale; les membres de ce comité d'information s'engagent à fournir au journal tous les nouveaux développements qui les concernent.

Le journal est enfin sous la direction immédiate de l'exécutif provincial qui en assume la responsabilité auprès de tous les membres du syndicat.

Etes-vous disponibles ?

Le journal doit compléter ces jours-ci les cadres de son comité de rédaction de trois membres. Tous les syndiqués de la Régie peuvent offrir leur collaboration.

Pour devenir membre du comité, il faut avoir suivi d'assez près la vie du syndicat depuis deux ou trois ans, être capable d'écrire des articles comme ceux que contient ce numéro, être prêt à consacrer une ou deux soirées par mois à des réunions où le journal sera planifié et les articles choisis et discutés.

Tous les intéressés peuvent communiquer avec la direction du syndicat : Comité du Journal R.A.Q., 4364, rue St-Denis, Montréal.



● Les années se suivent et ne se ressemblent pas. Heureusement! A la mi-décembre, par des froids de loup, nous faisons du piquetage "symbolique" devant les établissements de la Régie, signifiant notre intention d'aller jusqu'au bout pour obtenir des premières conventions qui mettent vraiment un frein aux abus les plus criants. Nous y sommes parvenus de haute lutte. Nous avons obtenu d'être respectés. Mais tout n'est pas fini pour autant...



● Les membres de l'exécutif provincial et du conseil supérieur des syndicats des employés de la Régie des Alcools profitent de ce premier numéro du "Pionnier" pour offrir à tous les membres des syndicats leurs meilleurs vœux de Noël et du Nouvel An. Avec d'autant plus de joie que l'année qui vient de s'écouler a été marquée par une profonde évolution et que nous pouvons envisager la prochaine année syndicale avec un optimisme, mesuré mais réel.