

dans ce numéro :

- Difficultés dans les services hospitaliers. P. 3
- Oùsqu'on va avec les grèves?... P. 4
- Page féminine. P. 6
- News Digest P. 8



VOL. XXX — No 20

Montréal, 21 mai 1954

AVIS

La C.T.C.C. et le journal "Le Travail" occupent maintenant de nouveaux locaux à 8227 boulevard St-Laurent, à Montréal.
Veuillez noter ce changement d'adresse, s.v.p.

SHAWINIGAN

Deux sentences impopulaires dans les produits chimiques

Un "Nowhere" dans l'habitation

Les lois actuelles sur l'habitation, aussi bien la Loi Nationale sur l'habitation que notre loi provinciale, ne mènent nulle part. C'est ce qu'ont bien compris les membres du Bureau Fédéral de la Métallurgie, réunis à Sorel, samedi dernier, en journée d'études sur l'habitation et l'action politique.

Ceux qui désirent se construire en se prévalant des avantages de la loi provinciale, ne sont pas capables de trouver de prêteurs disposant de fonds hypothécaires. Quelques institutions prêteuses ont bien encore quelques dollars, mais il apparaît nettement que les refus essuyés par ceux qui désirent se construire indiquent une pénurie de capitaux disponibles.

La Loi Nationale adoptée au cours de la dernière session permet aux banques à charte et aux banques d'épargne de la province de Québec d'effectuer des prêts hypothécaires, mais il semble que les conditions d'emprunt s'avèrent trop onéreuses pour ceux qui ont besoin d'une aide extérieure pour ce construire.

Plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés d'application de la Loi fédérale. En voici quelques-unes, mentionnées au cours de la discussion à Sorel, samedi dernier.

L'assurance sur les prêts met tellement les entrepreneurs en veine de prêter qu'elle les encourage à souffler le coût de la construction et le montant du prêt. Pour obtenir son prêt, le futur propriétaire doit "marcher" avec le prêteur. S'il refuse, il n'obtient pas de prêt. S'il accepte, il peut difficilement être en mesure de faire les remboursements exigés par les institutions prêteuses qui s'élèvent à \$6.11 par mois pour \$1,000.00 emprunté, en plus des taxes municipales et scolaires, des primes d'assurance contre les incendies et les servitudes diverses, taxes spéciales, etc. De la sorte, pour obtenir un prêt en vertu de la loi fédérale, il faut que le revenu annuel de l'emprunteur soit d'environ \$5,000.00.

Du côté des prêts conventionnels, il n'y a pas plus d'espoir car, ordinairement, les taux d'intérêt sont encore plus élevés tandis que les remises mensuelles de l'hypothèque ne peuvent s'échelonner ce qui entraîne alors une mise de fonds disproportionnée ou des paiements mensuels prohibitifs.

"Le Progrès de Terrebonne" en date du 13 mai nous apprend que les représentants de la Coopérative d'habitation de St-Jérôme rencontraient dernièrement le Conseil municipal de cette ville en vue d'obtenir les services publics d'aqueduc et d'égout dans une section de la ville afin de construire une dizaine de maisons pour ses membres. Les représentants de la coopérative ont exposé qu'il leur est impossible d'acheter les terrains ou les services existents déjà, à cause de leur prix prohibitif.

D'autre part, une nouvelle de la "Revue de Granby" nous apprend que les directeurs des coopératives d'habitation de cette ville ont déclaré qu'il leur est impossible d'obtenir des fonds des compagnies d'assurances de chez nous pour la bonne raison que les réserves de ces compagnies sont pratiquement inexistantes. De la sorte, les coopératives font actuellement des démarches auprès des banques afin d'obtenir des prêts hypothécaires. Mais on sait quelles sont les exigences des banques.

Il faut sortir de ce cercle. Et seule une opinion publique agissante auprès de nos représentants à Ottawa et à Québec peut rompre l'impasse. Que nos institutions nationales, nos syndicats ouvriers, nos associations coopératives et toutes les organisations sociales se donnent le mot pour exiger de nos gouvernements une législation progressive en matière d'habitation. La campagne d'avant 1948 a donné certains résultats. Il faudrait la reprendre sous une nouvelle formule pour améliorer la législation actuelle.

Fernand BOURRET

LES NEGOCIATIONS POST-ARBITRALES SONT ENTAMEES AVEC LA CIL ET CANADIAN CARBORUNDUM

Deux tribunaux d'arbitrage viennent de rendre des décisions qui ne paraissent pas satisfaisantes pour les employés concernés à Shawinigan. En effet, les deux syndicats en cause, le Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie Chimique de Shawinigan et celui du Syndicat National des Employés du Carborundum ont autorisé leurs représentants à rencontrer les chargés d'affaires des compagnies intéressées, CIL et Canadian Carborundum, afin d'aplanir les difficultés.

A l'usine CIL

Le tribunal chargé d'étudier le différend entre CIL et le syndicat mentionné, après avoir siégé et délibéré pendant 28 séances, a rendu plusieurs décisions que le syndicat ne peut accepter et qui font actuellement l'objet de négociations post-arbitrales.

Les points en litige portent sur la question des salaires, la réduction

des heures de travail avec compensation, l'évaluation des tâches, et les absences pour activités syndicales.

Le tribunal, composé de M. Léonce Girard de Montréal, président avec Me Marc Lapointe, arbitre syndical et Me Raymond Caron, arbitres patronal, a rejeté la demande syndicale visant à réduire la semaine de travail de 42 heures à 40 heures avec pleine compensation ainsi que la demande d'augmentation de salaire de 10 p. 100.

Le syndicat maintient sa demande de réduction de la semaine de travail au cours des négociations post-arbitrales.

Relativement aux absences pour activités syndicales, le syndicat demandait que 6 employés puissent s'absenter pour ces fins et que deux syndiqués puissent avoir la permission de suivre les sessions d'études.

La compagnie veut limiter à quatre le nombre des employés pouvant s'absenter et ne veut pas que la totalité des absences dépasse trois mois de travail pour tous les employés pris dans leur

ensemble.

La sentence donne raison à la compagnie mais le syndicat refuse de se soumettre à cette partie de la sentence en alléguant que si l'on accepte le syndicalisme comme institution, il faut fournir à ses militants la possibilité de s'acquitter de leurs responsabilités. Un comité conjoint formé des exécutifs des quatre syndicats des produits chimiques de la région déplore l'attitude du tribunal sur ce point.

Déjà les négociations post-arbitrales ont débuté et doivent se poursuivre aujourd'hui. Il est encore impossible de prévoir la tournure des événements.

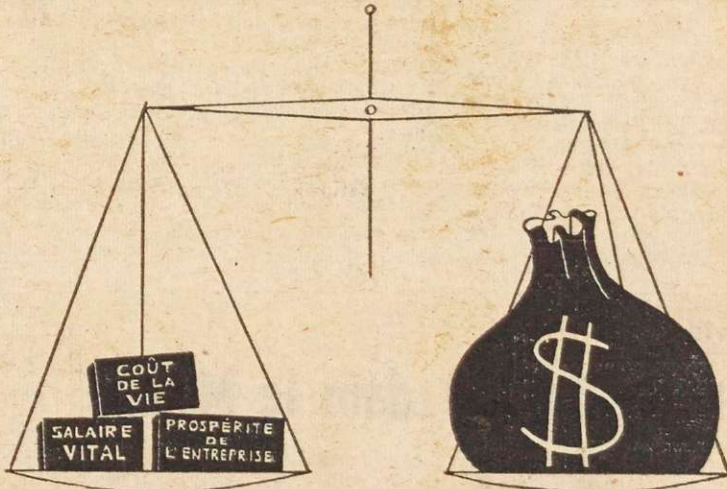
Au Carborundum

La sentence arbitrale dans le cas du Carborundum n'a pas reçu un accueil plus favorable et dans ce cas comme dans le précédent, les négociations post-arbitrales sont entamées.

Il s'agit pour les parties de se mettre d'accord sur plusieurs divergences d'opinions émises par arbitres, MM. H. D. Woods, prési-

(Suite à la page 7)

POUR FAIRE PENCHER LA BALANCE



il faut souvent ajouter l'argument de la grève

SEMAINE DE LA COOPERATION

D'un bout à l'autre de la province de Québec, ainsi que dans plusieurs centres français des autres provinces du pays, on est actuellement à mettre au point les derniers préparatifs en vue de la grande Semaine de la Coopération, qui se tiendra du 6 au 12 juin.

Toutes les associations coopératives de chez nous — les mutuelles-vie et incendie, les caisses populaires, les coopératives agricoles, les coopératives de consommation, les syndicats coopératifs de pêcheurs, les coopératives d'habitation, les chantiers coopératifs, les coopératives d'électricité et de téléphone, les coopératives étudiantes, les syndicats coopératifs de loisirs, etc. — participeront d'une manière ou d'une autre à cet important événement. Elles recevront l'appui et la collaboration des diverses institutions à caractère social qui enseignent la coopération ou qui en propagent l'idée ou la pratique.

Les objectifs

Cette Semaine consacrée au mouvement coopératif est une initiative du Conseil de la Coopération du Québec, un organisme qui assure la cohésion entre les divers types de coopératives en opération chez nous. Elle consistera en une vaste campagne d'éducation, de propagande et de publicité dont les objectifs sont les suivants:

1. Stimuler l'enthousiasme et la fierté des coopérateurs en leur faisant prendre plus nettement cons-

science de l'ampleur qu'a prise leur mouvement au cours des quinze dernières années;

2. Faire connaître au grand public la nature et les buts des institutions coopératives ainsi que les réalisations qu'elles ont déjà à leur actif;

3. Amener les coopérateurs engagés dans des activités économiques distinctes à collaborer plus étroitement et à se rendre compte qu'ils font tous partie d'un seul et même mouvement.

Des journées d'étude ont été tenues en ces derniers temps dans les diverses régions de la province auxquels assistaient les officiers des coopératives en opération dans les districts concernés, dans le but d'élaborer le programme des manifestations qui marqueront cette Semaine de la Coopération. Et tout semble indiquer que dans plusieurs centaines de localités de la province, on profitera de la Semaine du 6 au 12 juin pour tenir des assemblées et organiser des célébrations.

La presse, la radio, la télévision, le film et tous les autres médias d'éducation, de propagande et de publicité seront mis à contribution avant et durant la Semaine afin de porter au plus grand nombre possible le message de la Coopération.

Soulignons ici que dans la seule province de Québec, on ne compte pas moins de 2,200 coopératives de toutes catégories et que leurs effectifs dépassent un million de membres.

LA SEMAINE

Le 33^e Congrès de la C.T.C.C. à Montréal du 19 au 24 septembre

Le trente-troisième congrès annuel de la C.T.C.C. aura lieu à Montréal du 19 au 24 septembre. Les assises du congrès se tiendront dans l'une des salles du Centre d'Apprentissage des métiers de la construction sur la rue Parthenais.

L'horaire détaillé du congrès n'est pas encore défini mais M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal nous apprend

que l'inscription aura lieu, comme d'habitude, la veille du congrès, c'est-à-dire le 18 septembre.

Le comité d'organisation est actuellement à mettre la dernière main à un programme qui mentionnera en outre les endroits les plus rapprochés des salles du congrès pour le logement et les repas des congressistes. Déjà, nous savons que les congressistes auront accès au cafeteria du Centre d'Apprentissage qui peut accommoder des centaines de personnes à la fois.

Dès que d'autres détails nous parviendront, nous les ferons connaître par la voix du journal. Comme par les années passées, les syndicats affiliés ainsi que les fédérations et les Conseils Centraux recevront à l'avance une abondante documentation comprenant tous les détails de l'organisation ainsi qu'un horaire détaillé des séances du congrès.

Les congrès des fédérations

D'ici là les 16 Fédérations de la C.T.C.C. tiendront leurs assises annuelles au cours desquelles les délégués étudieront les problèmes de leurs groupements respectifs et prépareront les travaux du congrès général.

A date, les fédérations suivantes nous ont fait connaître la date et l'endroit de leur congrès respectif:

Fédération du Bas Façonné et Circulaire: les 12, 13 et 14 juin à Sherbrooke.

Fédération des Produits Chimiques, les 12 et 13 juin à McMasterville.

Fédération des Mines, les 19 et 20 juin à Thetford.

Fédération des Métiers de l'Imprimerie, les 25 et 26 juin à Hull.

Fédération du Cuir et de la Chaussure, les 26 et 27 juin à Sherbrooke.

Fédération du Bâtiment, les 2, 3, 4 juillet à Rimouski.

Fédération des Services, le 3 juillet à Roberval.

Les Employés des Corporations Municipales et Scolaires, les 9, 10 et 11 juillet à St-Hyacinthe.

Fédération du Commerce, les 7, 8 et 9 août à Montréal.

Dans l'amiante

Entente conclue avec la John's Manville

Monsieur Raymond Pellerin, secrétaire du Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos, nous apprend qu'une entente est intervenue entre les représentants du Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos et la Canadian John's Manville Co., Ltd.

A la suite d'une proposition formulée par le conciliateur du Gouvernement Provincial, Monsieur Noël Bérubé, les membres du syndicat ont accepté d'en venir à une entente sur les points en litige.

On sait que des négociations directes qui ont duré plusieurs semaines avaient échoué et ce n'est qu'après quatre séances de négociations que les employés et la compagnie sont parvenus à s'entendre sur les amendements à apporter à la convention collective de travail qui expirait en janvier 1954.

La convention collective à être signée entre les parties comprend les modifications suivantes:

1. Une augmentation générale de 2 cents, en vigueur le 1^{er} février 1954, portant le salaire

de base à \$1.53 l'heure.

2. Une augmentation générale de 1 cent, entrant en vigueur le 1^{er} février 1955, portant le salaire de base à \$1.54 l'heure.

3. La prime pour travail le soir et la nuit augmentée à 3 cents l'heure pour le quart du soir et à 5 cents l'heure pour le quart de nuit.

4. Un congé additionnel payé, faisant un total de 8 congés payés.

5. Continuité de la clause concernant le boni de vie chère.

6. Trois semaines de vacances après 20 ans de service.

7. Contrat de deux ans.

Les augmentations générales mentionnées ci-dessus (1 et 2) s'appliquent aux employés de la division de la fibre d'amiante seulement.

La convention collective de travail acceptée par les parties aura une durée de deux années et couvre plus de 2,200 employés.

Les négociations ont été conduites par Monsieur Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C. et par Monsieur Rodolphe Hamel, président de la Fédération des Mines, assistés d'un comité composé de représentants des employés.

East-Broughton

50 cents de plus l'heure aux employés de Kaiser

Une première convention signée entre le Syndicat National Catholique des Employés de Julius Kaiser d'East-Broughton et la firme du même nom, vaut aux employés couverts par cette convention une augmentation générale moyenne de plus de 50 cents l'heure.

En plus d'augmenter le salaire horaire moyen à \$1.132 l'heure alors qu'il variait autour de 60 cents l'heure auparavant, la convention signée le 10 mai dernier à la suite de négociations post-arbitrales accorde aussi plusieurs autres avantages aux travailleurs de cette entreprise.

Le travail sera divisé en trois équipes qui feront 40 heures de travail par semaine avec temps et demi après 40 heures. Les employés ont aussi obtenu une clau-

mentation, ce qui porte à 8 le nombre de ces journées payées. Quant à la question des vacances, la convention accordant, après un an de service, une journée supplémentaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de deux semaines, a été améliorée car les employés de 15 ans et plus de service se verront accorder un boni de vacances de \$50.00 avant leur départ.

Les négociateurs, MM. Martel, Paul-A. Gibeau et Georges Poitras, et leur porte-parole Gérard Poitras agent d'affaires sont très heureux de souligner que l'entente a pu être conclue au stage des négociations directes.

La partie patronale était représentée par Me Kenneth Wilson et M. Harry Wolfe.

La présente convention sera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1955.

clause destiné à protéger les employés contre les progrès techniques et enfin une amélioration du processus de règlement de griefs et d'arbitrage.

Monsieur le juge René Lippé agissait comme président sur ce tribunal d'arbitrage tandis que M^{re} Théodore Lespérance agissait comme arbitre syndical et R. W. Gould représentait les intérêts patronaux. Le confrère Jean-Paul Geoffroy agissait comme procureur du syndicat pendant que Me Claude Lavery agissait pour la partie patronale.

Montréal

5 cents d'augmentation à la Standard Paper Box

L'Union des Travailleurs du Carton et du Papier façonnés vient de renouveler sa convention de travail avec la Standard Paper Box, section du carton gaufré.

Parmi les avantages obtenus, on remarque une augmentation de .05 cents l'heure pour les 150 travailleurs. Cette augmentation s'applique sur les salaires réels de chacun, et en plus le salaire minimum de la convention est aussi augmenté d'autant.

Les employés qui auront à travailler le samedi matin recevront une prime additionnelle de .05 cents l'heure pour ce travail.

Les ouvriers vont aussi bénéficier d'une autre fête chômée et

Sorel

15 cents l'heure aux débardeurs

Le Syndicat National des Débardeurs de Sorel (C.T.C.C.) signait une convention collective de Travail, à Montréal, le 10 mai dernier; il obtenait une augmentation de 0.15 cents l'heure.

North American Elevators Ltd., Brown & Ryan Co. Ltd., Wolfe-Stevedores Ltd., Eastern-Canada Stevedoring Co. Ltd., Empire Stevedoring Co. Ltd. sont parties signataires à cette entente.

Les clauses de cette convention comprennent une augmentation de salaire de 0.15 cents l'heure, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 1953. En plus de cette aug-

Victoriaville

Sentence attendue dans le Meuble

Le tribunal d'arbitrage constitué en vue de régler le différend entre le Syndicat National des Travailleurs du Meuble de Victoriaville et Victoriaville Furniture a terminé ses séances et doit rendre sa sentence bientôt.

Les quelque 300 syndiqués de cette entreprise avaient porté leur différend à l'arbitrage à la suite de l'échec des négociations directes et de la conciliation.

Les principaux points litigieux consistaient en une augmentation générale de 15 cents l'heure, des clauses de vacances et de congés payés plus avantageuses, une

La
**CAISSE NATIONALE
D'ÉCONOMIE**

est la seule mutuelle

qui, dès le décès
du chef de famille,
continue de payer
son salaire,
chaque semaine.

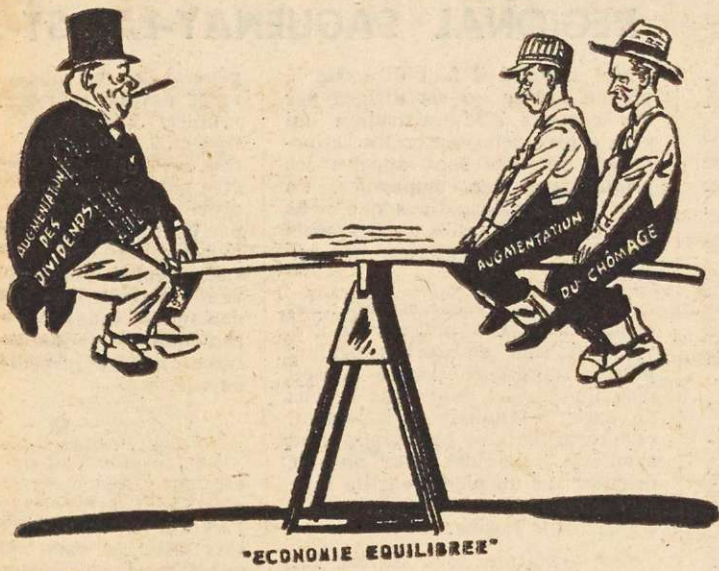
• Renseignements
donnés à titre
gracieux.

J.-HORMISDAS **ROY**
gérant

Montréal-Lachine
60 ouest, rue Saint-Jacques

Montréal (1) PL 1806

LA SEMAINE



Nombreuses difficultés dans les services hospitaliers

La Fédération Nationale Catholique de services qui groupe les employés des hôpitaux, des institutions religieuses ainsi que les infirmières fait actuellement face à des attitudes notoirement antisyndicales sur le plan des négociations et de l'application des conventions collectives.

C'est ce qui ressort du texte d'une résolution adoptée à l'unanimité par le Bureau Fédéral de cette Fédération, tenu aux Trois-Rivières, le 15 mai dernier.

Selon le conseiller technique de la Fédération, M. Jacques Archambault, les mêmes difficultés se rencontrent dans presque tous les centres et c'est ce qui a décidé la Fédération de protester vigoureusement auprès des autorités compétentes qui semblent encourager de telles attitudes hostiles, et à prendre des mesures positives.

Rencontre avec les autorités

A Montréal, le Comité consultatif du Conseil central rencontrait lundi après-midi, les RR. SS. de la Providence à la maison-mère de leur communauté pour discuter les problèmes des relations de travail dans les hôpitaux de leur juridiction.

Le groupe était accompagné de représentants de deux syndicats: l'Association des Employés d'hô-

pitaux de Montréal et l'Alliance des Infirmières de Montréal, du conseiller technique de la Fédération, M. Jacques Archambault, de Me Pierre Vadboncoeur, aviseur technique de la C.T.C.C. et de M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal.

Au cours de l'entrevue qui a duré environ une heure, le comité consultatif a présenté un mémoire touchant les principales difficultés rencontrées au stage des négociations des conventions collectives et dans leur application.

Par exemple, les autorités religieuses désirent faire disparaître les clauses d'atelier syndical imparfait qui existent dans toutes les conventions collectives obtenues à la suite de négociations directes avec les mêmes institutions ou par des sentences arbitrales élaborées.

Le comité consultatif a aussi fait état de nombreux griefs qui surgissent et net rovent pas de solution équitable, ce qui dénote un malaise général entre la direction des institutions et leurs employés.

Les RR. SS. de la Providence ont promis d'étudier le mémoire et de recevoir la délégation dans un avenir rapproché.

Mêmes salaires

Dans les autres régions de la province, on retrouve les mêmes malaises, précise M. Jacques Archambault. Dans l'est de la province, la Fédération fait face à l'échec des négociations de conventions collectives couvrant 5,000 employés.

Un tribunal d'arbitrage a dû être constitué pour régler un différend englobant les institutions

dé Drummondville, de Nicolet et d'Arthabasca et une décision est attendue sous peu sur les points en litige dont principalement la question des salaires et des heures de travail.

A Roberval, la même convention est actuellement au stage des négociations directes pendant qu'à Québec même les négociations et l'intervention d'un conciliateur n'ont donné aucun résultat.

Une résolution

C'est pourquoi la Fédération apprécie les démarches entreprises par le Conseil Central de Montréal et appuie toutes les mesures destinées à faire face avantageusement à ces difficultés ainsi qu'en fait foi la résolution suivante adoptée aux Trois-Rivières, le 15 mai dernier.

Attendu que les employés d'hôpitaux de la région de Montréal sont actuellement en butte à de nombreuses difficultés avec la direction des hôpitaux et que ces difficultés se traduisent surtout par des attitudes notoirement anti syndicales sur le plan des négociations et de l'application des conventions collectives de travail;

Il est résolu à l'unanimité:

1. Que la Fédération des Services appuie de tout coeur la cause des employés d'hôpitaux de Montréal et les assure de toute l'aide possible pour résoudre les difficultés qu'ils rencontrent actuellement;

2. Remercie et félicite le Conseil central de Montréal pour l'attitude énergique qu'il a adoptée dans cette affaire et pour le geste de solidarité syndicale qu'il a posé en confiant au Comité consultatif la tâche d'entreprendre toutes les démarches utiles et nécessaires dans les circonstances."

Québec

80 délégués à l'Ecole d'Action Ouvrière

La première session de l'Action Ouvrière au Conseil centrale de Québec eut lieu du 7 mai au 10 mai au Château Bonne Entente. Elle s'adressait spécialement aux nouveaux officiers et aux membres intéressés à la vie de leur syndicat et ayant les qualités requises.

Trente-huit (38) délégués venant un peu de tous les coins de la région de Québec et de syndicats différents, suivirent cette première session. On y discuta de la nature et les objectifs du syndicalisme; de la structure du mouvement ouvrier, de la nature, des objectifs et des principales clauses de la convention collective et pour compléter, le respect de la personne humaine dans l'entreprise.

On clôtura cette première Ecole par un grand forum dirigé par le confrère Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la C.T.C.C., sur la façon de mettre de la vie dans le Syndicat."

Quant à la deuxième session du 14 au 17 mai, elle s'adressait à tous ceux qui avaient déjà une formation syndicale, ou qui avaient suivi des cours d'initiation syndicale, d'initiation à l'Economie ou qui avaient assisté à des sessions intensives, ou écoles d'Action Ouvrière. Plus d'une quarantaine de délégués y prirent part.

Les cours portèrent sur "la place du Syndicat dans la communauté". Le Chanoine Pichette ouvrit la session avec un cours assez difficile, pour des ouvriers: "Le Communisme", mais malgré cette difficulté de ce cours, le Chanoine réussit à mettre le cours à la portée des délégués et tous lui manifestèrent beaucoup d'intérêt et se dirent bien enchantés parce qu'il leur avait été présenté d'une façon originale et compréhensible.

Le confrère Labelle dans un court exposé, suivi d'étude en commission et plénière, exposa et démontra comment le syndicalisme était un facteur de progrès démocratique. Quant au confrère Roy, il parla de la mission politique du syndicalisme et des principales activités de la C.T.C.C. Comme conclusion à ces différents thèmes, le confrère Jolicoeur situa le syndicat dans la grande Communauté.

Le Service d'Education du Conseil central offrit l'opportunité de prendre contact et d'échanger quelques points de vue avec les représentants de certaines organisations sociales de Québec.

Ont pris part à cette rencontre: MM. Albert Fortier, représentant de la L.O.C., M. Albert Côté des Caisses Populaires; M. Léo Bérubé, du Conseil de la Coopération; M. Alfred Lévesque, de l'Association des Marchands détaillants; M. Blais, de la Chambre de Commerce des Jeunes; M. Filion, de l'U.C.C., et MM. Jos. Parent et Fernand Jolicoeur, du mouvement syndical.

Chacun de ces représentants prit la parole pendant dix minutes au début de la séance pour expliquer la nature de leur organisation et souligner les intérêts qu'ils croyaient communs au syndicalisme et à leur organisation. Lorsque chaque représentant eut donné son point de vue, tous ensemble, délégués et représentants, participèrent à un forum sur les moyens de collaboration entre ces différents organismes sociaux.

Tous s'accordèrent dans la suite pour dire que cette rencontre a permis à différentes organisations sociales de se mieux connaître, et de mieux collaborer ensemble dans le meilleur intérêt de la communauté.

Cette rencontre coïncidait heureusement bien avec le dimanche de la Justice Sociale.

Le responsable de ces Ecoles d'Action Ouvrière, confrère Réal Labelle, se dit très heureux et enchanté de ces Ecoles et en attribua tout le mérite au magnifique esprit syndical des délégués. Québec, 18 mai 1954

Montréal

LES EMPLOYES DE DOMINION OILCLOTH ET DE BARRY AND STAINES DEMANDENT L'ARBITRAGE

Le Syndicat national des travailleurs de l'inox (C.T.C.C.) a décidé de demander la constitution de tribunaux d'arbitrage

pour tenter de régler les différends qu'il a avec la compagnie Dominion Oilcloth, à Montréal et sa filiale, Barry et Staines, à Farnham.

Le syndicat représente environ 800 employés de la Dominion Oilcloth et 400 autres de la Barry & Staines.

Le syndicat demande aux deux endroits une augmentation générale des salaires de 25 cents l'heure et des rajustements de salaires pour certaines tâches, allant jusqu'à 35 cents l'heure.

Les négociations sur la question des salaires ont été ouvertes au mois de février dernier en vertu d'une clause de contrats actuels d'une durée de deux ans prévoyant la réouverture des négociations sur la question des salaires après la première année.

On a aussi décidé de demander l'arbitrage pour un grief à la Dominion Oilcloth, et deux griefs à la Barry & Staines.

Le grief, à la Dominion Oilcloth porte sur la classification des tâches. Lors de la signature de la convention collective, la compagnie s'était engagée à procéder à la classification des tâches pour le début de l'année, ce que la compagnie n'a pas fait à la satisfaction du syndicat. Celui-ci prétend que l'employeur ne lui a remis qu'une liste de différentes catégories d'employés avec le salaire de chaque catégorie, mais sans donner de description des tâches.

A la Barry & Staines, un grief porte sur le rajustement de salaire d'un chef de groupe et un autre sur des mesures disciplinaires que l'on désire faire prendre contre un contremaître.

Sherbrooke

Le Syndicat de l'Imprimerie choisit ses officiers

M. Lucien Dupuis, typographe à "La Tribune", vient d'être réélu pour un cinquième mandat, président du Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke.

M. Dupuis est le président-fondateur de cette union ouvrière, qui groupe les journalistes, publicistes, et le personnel des ateliers du journal et de l'imprimerie commerciale de "La Tribune", ainsi que le personnel du "Messager Saint-Michel" de Sherbrooke. Les autres membres de l'exécutif sont: MM. Jules Beaudoin, vice-président; Gérard Normandin, trésorier; Gilles Cloutier, secrétaire; Paul Métras, Jean-Paul Guillemette et Jean-Paul Lefebvre, vérificateurs, et Gérard Breton, sentinelle.

Au cours de l'assemblée générale des membres du Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke M. Dupuis a donné le résultat des élections qui ont eu lieu dans les cinq sections du Syndicat.

Aux ateliers du journal, les officiers élus sont: MM. Jules Beaudoin, président; Jean-Paul Guillemette, vice-président; Roland Larochelle, secrétaire; Gérard Laurencelle, directeur, et Jean-Paul Guillemette et Martin Poirier maîtres de chapelle.

A l'imprimerie commerciale: MM. Jean-Paul Lefebvre, président; Gérard Leblond, vice-président, et Normand Lefebvre, secrétaire.

A la publicité: MM. Myriel Gendreau, président; Alfred Landry, vice-président; Gilles Bouchard, trésorier; Yolande Joubert, secrétaire, et Gérard Normandin, délégué au conseil syndical.

A la rédaction: MM. Gilles Cloutier, président; Jean Chartier, vice-président, et Hector Dufour, secrétaire.

Des comités de griefs ont également été formés dans quatre sections. M. Lucien Dupuis fait partie de tous ces comités, assisté de: MM. Jules Beaudoin et Jean-Paul Guillemette, aux ateliers; Jean-Paul Lefebvre et Roger Charrest, à l'imprimerie; Myriel Gendreau et Dawson Beaulieu à la publicité; Gilles Cloutier et Jean Chartier à la rédaction.

Le Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke est affilié au Conseil central de Sherbrooke, à la Fédération des Métiers de l'imprimerie du Canada et à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada. Il est destiné réunir tous les imprimeurs des Cantons de l'Est.

Le congrès de la Fédération des Employés de Commerce

La Fédération Nationale Catholique des Employés de Commerce tiendra son congrès annuel à Montréal cette année, les 7, 8 et 9 août prochain.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Maurice Dussault, secrétaire de la Fédération, en nous faisant part de l'horaire du congrès.

L'inscription se fera le samedi soir, de 8 h. à 10 h.

Le dimanche matin, il y aura messe pour tous les délégués, suivie de la première séance du congrès.

Au cours de l'après-midi, se déroulera la deuxième séance qui sera suivie d'un banquet à 6 h. Dans la soirée, il y aura une soirée récréative et le congrès se clôturera après l'épuisement de l'ordre du jour, par l'élection des officiers, le lendemain.

Lettre de Paris

Voyage au pays de l'acier

On part de THIONVILLE, petite ville historique accrochée sur la Moselle, on s'engage entre deux collines dans l'ouverture d'une vallée un peu encaissée. D'un côté de la route, on aperçoit des usines, de l'autre des séries de petites maisons ouvrières. Au fur et à mesure que l'on remonte la vallée, les usines succèdent aux usines et une ligne ininterrompue où le train des laminoirs le plus moderne du vieux monde, entré en service depuis trois ans, s'intercale entre les vieux et lourds hauts fourneaux. En face, des nouvelles rangées de petites maisonnettes neuves s'ajoutent aux premières. Cela dure une dizaine de kilomètres, jusqu'au bout de la vallée. Vingt mille ouvriers travaillent dans cette sorte de capitale de la sidérurgie française.

La Communauté Européenne

Le secrétaire régional de la Confédération Française des Trappeurs Chrétiens m'accueille. C'est un jeune gars de 28 ans. Il a poussé sur le tas, dans la vallée, où il a débuté comme militant de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne. Maintenant, il discute s'il ne faut des grands problèmes de la Communauté Européenne (pool) charbon-acier, avec les représentants des "maîtres de forges". Nous parlons d'ailleurs de cette question :

— "Tu sais, me dit-il, qu'après de la Haute Autorité qui théoriquement dirige depuis un an la production européenne (c'est-à-dire pratiquement de l'Allemagne, de la France, de l'Italie, de la Belgique, de la Hollande et du Luxembourg) du charbon et celle de l'acier, il est prévu un Conseil Consultatif composé de syndicalistes. La C.F.T.C. y participe. Jusqu'à maintenant, nous en avons surtout retiré des informations, sur la production, les investissements. Quant au reste, à un rôle réel dans la marche du pool, il n'en est guère question".

— "Toi-même, qui est dirigeant C.F.T.C. d'un des plus gros départements sidérurgiques, fais-tu partie de ce conseil?"

— "Non, et je préfère. Vois-tu, les patrons considèrent un peu ces Conseils à l'échelon national ou international comme une manière de nous détourner de notre tâche de base. Pendant que nous discutons avec eux, généralement pour rien des questions d'ensemble, des vastes problèmes d'économie politique, ici, ils essayent de détruire l'esprit syndicaliste".

— "Comment s'y prennent-ils?"

Les méthodes américaines

— "Tu as vu la nouvelle usine SOLLAC, celle qui a installé le nouveau train de laminoir (qui couvre à peu près à lui seul la moitié des besoins français en tôle mince)? Et bien, on y pratique à fond les méthodes psychologiques américaines alliées au vieux paternalisme français".

— "Qu'appelles-tu méthodes américaines?"

— "D'une part, on crée une sorte de service de "Public Relations" qui tend à relier les ouvriers à la direction, à intéresser les ouvriers à la marche de l'usine. Tu connais? D'autre part, on essaye de séparer les ouvriers les uns des autres. Moralement d'abord: en multipliant les catégories de salariés, en avantant les uns par rapport aux autres, en faisant miroiter des possibilités d'avancement, en un mot, en créant des "castes". Matériellement ensuite: en émychant au maximum les ouvriers de communiquer entre eux à l'intérieur de l'usine. Connaissez-vous au Canada, ces petites plaquettes dont la couleur ou la forme diffèrent suivant les ateliers et que chaque ouvrier doit porter à la boutonnière, de façon à ce que celui qui se déplace soit immédiatement repéré? Nous autres Français, l'ignorions jusqu'à maintenant. C'est une des choses que nous avons gagnée à nos contacts trop étroits avec l'Amérique. Il faut d'ailleurs bien d'autres trucs. Ils ont tous le même but: isoler l'ouvrier. On commence aussi à satisfaire systématiquement certaines revendications minimales, avant qu'elles aient été formulées officiellement. Pourquoi? Pour indiquer discrètement que les syndicats sont inutiles et que les relations directes de l'individu et de la direction donnent de meilleurs résultats."

Mais en attendant, les salaires ne bougent pas."

Le paternalisme

— "Tu parlais aussi de paternalisme?"

— "Oui. Tu sais que la Communauté prévoit une taxe sur tout le charbon et tout l'acier produit. Une partie de ce produit servira à "améliorer les conditions sociales du travail", c'est-à-dire pratiquement à construire des logements ouvriers. La région bénéficiera sans doute d'un prêt. Nous aurons des logements en plus. Mais qui sera propriétaire? Les directions d'usines bien entendu et elles augmenteront ainsi leur emprise sur la vallée."

Tu connaissais le nom des De Wendel, les plus gros "maîtres de forge" de France? Tu as vu en venant leur immense usine? Et bien, tout leur personnel est logé chez eux, et doit naturellement quitter le logement s'il quitte l'usine. Dans un pays où règne la crise du logement, tu vois quelle force cela donne à la direction. Ils possèdent en outre les écoles, le stade, même la mairie de Halvange. Ici, tu nais chez le Wendel, tu t'instruis chez de Wendel, tu travailles chez de Wendel, tu loges chez de Wendel. Si tu fais grève, de Wendel paye des C.R.S. (police répressive) pour te casser la tête, tu seras soigné à l'hôpital de Wendel, et si tu en meurs, de Wendel paiera aussi le service funéraire. C'est ça le paternalisme. Et les méthodes américaines et le pool, je viens de te le dire, ne feront qu'aggraver la situation".

En revenant en moto vers THIONVILLE nous traversons une forêt. e demande à mon compagnon :

— "Elle aussi, est à De Wendel?"

— "Oui. Probablement".

Ainsi, le métallurgiste de la vallée, même au printemps quand il flâne avec sablonde, n'échappe pas à de Wendel. La Communauté Européenne n'y change rien.

Jean-Jacques LAMONTAGNE.

Oùsqu'on va avec ces grèves

TEXTE DE Me ROBERT AUCLAIR, AVISEUR TECHNIQUE REGIONAL SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

C'est en ces termes que plusieurs de nos distingués professionnels s'adressent aux chefs syndiqués lorsqu'il est question de problèmes ouvriers. Le phénomène des grèves les dépasse et leur apparaît comme un abus de force qui est le résultat d'un manque de sens des responsabilités des chefs-ouvriers qui n'hésitent pas à monter la tête de nos paisibles et dociles travailleurs.

Spécialement, lorsqu'ils pensent à la récente grève dans le commerce de gros de Chicoutimi et à celle des employés de bureau à Arvida, ils nous disent instinctivement: Les salaires payés dans ces entreprises ne justifiaient pas des grèves. En d'autres termes, une grève serait justifiée d'après eux, lorsqu'elle aurait pour but de faire disparaître des salaires de famine; dans les autres cas, elle serait abusive. C'est là limiter joliment les cas où l'on peut décentement faire une grève.

En fait, qu'est-ce que vient faire la grève dans notre monde indus-

triel? D'abord il faut dire que la grande entreprise est dirigée par des conseils d'administration qui sont censés représenter les actionnaires, lesquels sont appelés les propriétaires des compagnies. Ce sont là des affirmations que nous n'acceptons pas telles quelles, mais que nous ne discuterons pas aujourd'hui.

Un autre fait est le suivant: des centaines et des milliers de travailleurs sont embauchés par un patron représenté par le conseil d'administration dont nous venons de parler. Impuissants isolément, ces travailleurs se sont groupés en syndicats ou unions pour pouvoir discuter sur un pied d'égalité avec leur employeur, des conditions de travail dans l'usine.

Ces syndicats sont menés par des hommes spécialisés dans les questions industrielles et qui peuvent discuter avec les employeurs. Cependant, ils doivent le faire dans les limites fixées par la loi et Dieu sait si ces limites sont strictes et nombreuses. Par exemple, lorsque les compagnies veulent hausser les prix de leurs marchandises, elles le décident librement et le consommateur doit payer. Ce n'est pas compliqué et c'est assez rapide, comme vous le voyez.

Longues procédures

un tribunal constitué de 3 arbitres, l'un choisi par le syndicat, l'autre par la compagnie et l'autre choisi par les deux arbitres des parties ou, à défaut, nommé par le gouvernement. Ces gens reçoivent le mandat d'écouter les parties et de juger l'affaire au mérite.

A ce moment, le syndicat doit justifier jusque dans le moindre détail ses demandes. Il devra apporter des tonnes de statistiques pour établir que ses demandes sont justes, fondées et que ce qu'il demande est déjà accordé ailleurs dans telle proportion, etc. En résumé, le syndicat doit prouver jusque dans le détail le bien-fondé de ses demandes alors que le patron décide d'un trait de plume le prix de ses produits. C'est joliment différent comme procédé, n'est-ce pas?

Il n'est pas nécessaire de dire que cette procédure de l'arbitrage dure longtemps. La loi dit que la sentence ou mieux la recommandation, doit être rendue dans les trois mois. En fait, cette procédure dure en général 6 mois et parfois elle se prolonge pendant toute une année.

A ce moment, une décision est rendue, peut-être après 6 mois par exemple. Les travailleurs ont attendu tout ce temps et rien n'a bougé. Peuvent-ils faire la grève? Pas encore. Ils doivent attendre 14 jours après que la sentence est rendue. A partir de ce moment, si l'employeur ou si le syndicat n'accepte pas la sentence arbitrale, le patron a le droit de fermer son usine (lockout) et le syndicat a le droit de déclarer la grève. Notez-le bien; la sentence rendue n'est pas obligatoire, ce n'est qu'une recommandation que les parties peuvent accepter ou rejeter.

L'argument de la grève

Alors, et alors seulement, on peut faire la grève. Maintenant, qu'est-ce qui nous justifie de faire une grève? Rappelez-vous toutes les discussions et les procédures légales dont nous venons de parler. Pendant tout ce temps, le syndicat a essayé de prouver que son point de vue était fondé et juste. Si le patron refuse toujours d'accepter les arguments de l'union, que reste-t-il à faire? Pour notre part, nous sommes d'avis que lorsqu'on ne peut convaincre quelqu'un à coup d'arguments qui s'adressent à la raison et au coeur au besoin, il n'y a plus qu'à s'adresser à la bourse du patron en fermant son usine.

Dans un monde civilisé, l'emploi de la force est quelque chose de répugnant, d'accord. Mais, il reste que notre monde n'a pas encore fait assez de progrès pour éliminer tout recours à la force. C'est ce

général les patrons cèdent seulement devant la force. Lorsqu'un syndicat négocie, va en conciliation et à l'arbitrage, il réalise vite que, s'il est fort, l'employeur va être porté à être sage parce qu'une grève peut lui arriver sur la tête; par contre, si le syndicat n'est pas puissant et que l'employeur le sait, celui-ci manquera trop souvent de sérieux et repoussera les demandes syndicales parce qu'il sait que le syndicat n'a pas la force de faire respecter son point de vue.

Le raisonnement de l'employeur est tout simplement ceci: le Syndicat veut avoir ceci, oui! Si j'accorde ce qu'il me demande, je vais avoir la paix. Si je refuse, va-t-il faire une grève? Alors, le patron étudie la position du Syndicat; s'il constate que le syndicat groupe 80, 90 ou 100% des employés, que ceux-ci sont décidés à aller jusqu'au bout et ont un grand esprit de solidarité, il se dit: je suis mieux de faire des concessions, autrement ils vont fermer mon usine.

Si, par ailleurs, l'employeur réalise que le syndicat n'est pas bien fort, qu'il ne groupe que 60% par exemple de la main-d'oeuvre dans son usine, que les gars sont plus ou moins intéressés, qu'il y en a un bon groupe qui est prêt à ne pas faire de grève dans l'espoir d'avoir une dinde ou un panier de provisions le jour de Noël qui vient, alors, cet employeur continue de refuser les demandes syndicales. Car il sait que le syndicat n'a pas la force d'appliquer des

Atmosphère

Cette attitude des patrons est donc une invitation à la grève. Si les syndiqués étaient convaincus que lorsqu'un patron leur a dit qu'il était incapable de payer, c'est vrai, que lorsqu'ils auront prouvé à l'employeur que leur demande d'augmentation de salaire est justifiée, celui-ci va considérer leur demande sérieusement, même s'ils ne sont pas en mesure de faire la grève, les syndiqués ne se tiendraient pas sur un pied de guerre, prêts à passer à l'action.

Cette attitude patronale est donc fautive puisqu'elle crée et maintient un atmosphère de lutte. Le jour où les unions ouvrières seront convaincues que la force des arguments qui s'adressent à la raison, suffit à faire comprendre les employeurs, ce jour-là les unions ne tiendront plus la menace de la grève suspendue au-dessus de la tête des patrons parce qu'elles jugeront qu'il n'est pas nécessaire de démontrer tant de force pour faire admettre leur point de vue.

La grève apparaît donc comme un moyen employé dans la discussion; c'est un argument, rien de plus. Certes, c'est un argument frappant et qui présente de grands inconvénients non seulement pour l'employeur et les employés, mais également pour le public en général.

C'est dire que les raisons qui vont justifier l'arrêt du travail, doivent être sérieuses et proportionnées aux inconvénients qui vont en résulter. Nous n'allons pas aujourd'hui énumérer toutes les conditions d'une grève juste, mais nous voulons cependant dire ceci.

Une grève n'est pas justifiable seulement lorsqu'il y a des conditions de travail manifestement intolérables et des salaires de famine, elle l'est dans la mesure où c'est nécessaire pour amener un employeur à admettre le bien-fondé des revendications des travailleurs. Pour ne prendre qu'un exemple qui va illustrer ceci, parlons de la récente grève dans le Commerce de Gros de Chicoutimi.

Nous ne prétendons pas que les employés étaient maltraités ou traités comme des brutes, ou que les salaires payés étaient des salaires de famine. Cependant, les syndiqués ont dû faire la grève pour faire admettre leurs deman-



Les-à ? DU CONSEIL



sanctions, en l'occurrence de fermer la boutique.

Bien plus, si la compagnie constate que le syndicat est fort et est capable de déclencher une grève, celle-ci fera des concessions, mais seulement dans la mesure où elle croit que ça pourra éviter une grève. Ainsi, l'employeur, se dit: si je leur offre 5 cents d'augmentation et leur accorde deux semaines de vacances après 5 ans par exemple, les employés vont accepter parce qu'ils auront peu d'intérêt à faire la grève pour les 5 autres cents qu'ils voulaient.

Notez bien dans tout ce raisonnement qu'il n'est nullement question de justice, de salaire familial ou de quelque considération morale. C'est un raisonnement qui ne tient compte que de l'éventualité d'une grève, en d'autres termes, la crainte est le commencement de la sagesse. Alors, peut-on reprocher aux chefs syndiqués d'annoncer comme une loi (constatation de fait) que si on n'a pas la force pour appuyer ses demandes, on est foutu, car les employeurs ne considèrent pas ou considèrent peu la valeur des autres arguments apportés au cours des discussions.

de lutte

des parce que les employeurs avaient toujours, au cours des négociations, dit non à toutes leurs revendications. Eussent-ils considéré sérieusement les demandes syndicales et fait des offres sérieuses, qu'il n'y aurait pas eu de grève.

La grande erreur des patrons fut de croire que leur bons employés n'auraient pas l'audace de faire une grève. Les employeurs se sentaient donc en sécurité puisqu'ils ne croyaient pas qu'une grève était possible; ce fut une erreur d'appréciation des faits. Les patrons n'ont donc pas bougé, tout simplement parce qu'ils ont cru que les syndiqués étaient incapables d'employer la force pour faire admettre leur point de vue. Nous pourrions dire la même chose de la récente grève des commis de bureau à Arvida et de nombreuses autres grèves.

Vous prêtez des intentions aux patrons lorsque vous affirmez cela, direz-vous, c'est possible. Toutefois, des faits se produisent et en homme intelligents ou qui essaient de l'être, nous essayons d'interpréter les événements. Peut-être nous trompons-nous, mais nous avons bel et bien l'impression de n'être pas tout à fait dans l'erreur, d'autant plus que même des patrons ont déclaré tout bonnement que c'était leur façon de raisonner devant ces problèmes. La chose leur apparaît tout à fait normale.

Vous avez là, quelques faits et spécialement une attitude d'esprit chez les employeurs qui explique le fait de plusieurs grèves. Eut-on raisonné autrement, il n'y aurait pas eu de grève dans plusieurs cas. La grève reste un mal en soi qu'il faut chercher à éviter lorsque c'est possible; mais lorsqu'on a épuisé les autres moyens, que la cause paraît juste et que les chances de succès paraissent bonnes en regard des inconvénients que présente un arrêt de travail, il faut faire la grève. Autrement, ce serait de la lâcheté de ne pas la faire, tout simplement parce qu'elle vient compliquer la situation. Nous pouvons espérer un monde meilleur où les grèves ne seront pas nécessaires, mais en attendant, prenons-en notre parti et acceptons-les comme un moindre mal, même s'il est parfois nécessaire.

LE PROBLÈME OUVRIER

Un grand personnage ignoré ou méconnu

Mais quel est ce personnage si ignoré? C'est Monsieur le Bien Commun. On l'ignore ou on le comprend bien mal. Pour une bonne partie de la société, on ne s'en préoccupe aucunement. Il suffit d'arriver à ses fins, de poursuivre ses intérêts, et il n'appartient à personne de s'occuper des affaires des autres. Que ces derniers courent leur chance et s'ils ne réussissent pas, tant pis. Toute la pensée qui a inspiré le système économique capitaliste a conçu le bien commun comme résultat de la poursuite illimitée de son intérêt personnel. Le bien général sera atteint si chacun s'occupe de soi exclusivement.

Il n'est pas facile de définir le bien commun. C'est le bien de tous et le bien de chacun. Il n'appartient à personne et il appartient à tous. C'est le bien d'un groupe, d'une société familiale, professionnelle ou nationale. C'est un bien "commun" à des frères qui communient en lui, le recherchant ensemble, le réalisant ensemble et en bénéficiant ensemble. C'est un bien que l'on choisit et désire en commun, que l'on se procure en commun et qui nous est donné en commun.

Par lui, et par lui seulement, la formule: "Un pour tous et tous pour un" prend son plein sens. On tend en commun vers un idéal dont on partage les joies dans une harmonie d'efforts. Il n'est pas la somme des biens de chacun des individus; sa nature est d'être collectif. La maison de chaque ouvrier, s'ils étaient propriétaires, est un bien particulier; mais la rue, le service de police sont le bien de tous.

Le bien commun se constitue de l'ensemble des ressources naturelles, du trésor public, des services de sécurité, d'institutions d'éducation ou de culture, etc., selon le plan providentiel de Dieu, favorisant l'épanouissement de tous les membres de la société, permettant ainsi à tous d'atteindre des fins qu'ils ne pourraient seuls.

Dans la société civile, c'est l'Etat, le gouvernement que se choisissent les citoyens, qui a le devoir par ses fonctions de conserver, de développer et de distribuer équitablement ce bien à ses sujets. Il doit l'administrer en toute justice et protéger tous les droits des individus: droit à la vie, à la famille, au salaire convenable, à la propriété, à l'éducation, aux moyens de pratiquer sa foi, à la sécurité, droit d'association, etc.; ce trésor public et la protection de ces droits constituent la raison d'être de la société que les citoyens ont formée.

Le bien commun crée des devoirs bien précis tant chez les gouvernants que chez les subordonnés. Si on n'en a pas un grand respect de part d'autre, la société devient insupportable: "L'Amour du bien commun doit inspirer à la fois les chefs et les subordonnés. Le sens retrouvé et accru du bien commun fera éviter les préjugés, les antipathies et les recours à l'arbitrage. Il incitera gouvernants et gouvernés à travailler d'un cœur unanime à l'établissement d'une société heureuse et prospère dans laquelle des conditions de vie économiques et sociales permettront au plus grand nombre d'hommes d'opérer plus facilement l'oeuvre, seul nécessaire, de leur salut éternel". (Lettre pastorale de 1950, no 164).

Chicoutimi

Négociations prometteuses dans le commerce de détail

Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi a entamé depuis quelques semaines des négociations avec les divers marchands de Chicoutimi où il existe une majorité de syndiqués. M. Léopold Turcotte, agent d'affaires de la Fédération des Employés du Commerce à laquelle est affilié le syndicat des employés de magasins, dirige les négociations avec l'aide de Mlle Jeanne Desbiens, vice-présidente de la Fédération, M. Léon Beaulieu, Mlles Irène Levasseur, Hélène Simard et Annette Harvey.

Victoriaville

Négociations dans le Bois Ouvré

Le Syndicat des Travailleurs Catholiques du Bois Ouvré de Victoriaville est actuellement en négociation une convention collective de travail avec la Coopérative Fédérée de Québec. Les négociations qui portent sur la question des salaires, des heures de travail et d'autres bénéfices substantiels se déroulent harmonieusement et au cours des trois séances de négociations l'on a noté des progrès sensibles et l'on a bon espoir de conclure une entente avantageuse dans un avenir rapproché.

Les demandes syndicales portent sur trois sujets principaux, soit une augmentation générale de salaires, la formule Rand et la réduction des heures de travail. Il y a exactement 4 ans qu'il n'y a pas eu d'augmentation de salaires dans le commerce de détail à Chicoutimi. Pourtant, toutes les industries de la région ont accordé régulièrement des réajustements, dans les taux de salaire chaque année; même des entreprises de service ou de charité comme l'Hôtel-Dieu Saint-Vallier de Chicoutimi l'ont fait.

Les travailleurs réclament également la réduction des heures de travail. Encore ici, les employés du commerce veulent évoluer avec leurs confrères de travail dans la région et dans l'industrie du commerce en général.

Les confrères Georges-Etienne Gagné, agent d'affaires, Fernand Lavigne, président du Syndicat, Fernand Béliveau, vice-président, et Raymond Allard, secrétaire, représentent le syndicat, tandis que MM. J.-C. Bois, gérant général de la Coopérative Fédérée, et Roméo Martin, secrétaire général du même organisme, assistés de M. J. René Bédard, gérant de l'établissement de Victoriaville, sont les négociateurs de la partie adverse.

Dans la chaussure

DENONCIATION D'UN DECRET COUVRANT 15,000 EMPLOYES

Le décret provincial couvrant plus 15,000 employés dans l'industrie de la chaussure et régissant les conditions de travail dans plus de 200 entreprises a été dénoncé dernièrement à la demande des parties syndicales contractantes.

Les demandes

Comme condition du renouvellement du décret, les employés demandent plusieurs avantages relatifs à la question des salaires, à celle des heures de travail, des vacances et de la classification des employés.

Les employés demandent une augmentation générale de 20 cents l'heure pour la Classe 1 et A tandis que l'augmentation pour les classes, 2, 3, 4, 5 et B et C est de 15 cents l'heure. Les employés veulent en outre la disparition de la classe 6.

Quant à la semaine de travail, les syndicats demandent qu'elle soit réduite de 48 heures à 45 heures; enfin, les employés veulent que les deux semaines de vacances que reconnaît la convention collective actuelle soit consécutives et accordées en été. De

plus, la partie syndicale désire une nouvelle classification de plusieurs opérations.

A Montréal

Une grande assemblée à laquelle sont convoqués les membres du Syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal Inc. aura lieu lundi, le 31 mai. Les dirigeants du syndicat désirent porter à la connaissance des membres les derniers développements dans l'organisation syndicale, particulièrement chez Tetrault Shoe et Chez Corbeil Ltée de Montréal.

La question des amendements au décret sera aussi à l'ordre du jour.

L'aviseur technique du syndicat nous avise aussi qu'à cette assemblée du 31 mai prochain, en la salle des Syndicats nationaux, 1231 DeMontigny, il y aura un cours sur la formation syndicale, lequel sera suivi d'un forum.

Le sujet à l'étude sera le suivant: Quelle est la place de l'ouvrier dans l'entreprise et quelle est la place du syndicat?

Tous les membres du Syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal seront assurés de passer une soirée des plus intéressantes et des plus instructives.

Sherbrooke

LES NEGOCIATIONS SONT ROMPUES DANS LES GARAGES

Après seulement deux rencontres, patrons et ouvriers des neuf principaux garages de la ville ont rompu les négociations pour le renouvellement d'une convention collective de travail, qui est expirée le 16 mai courant.

La dernière rencontre a eu lieu lundi soir et elle s'est terminée par un désaccord. M. Raymond Péla-

deau, agent d'affaires du Conseil Central, a déclaré qu'il était impossible d'en arriver à une entente, et que la partie syndicale allait probablement recourir à la conciliation.

Les ouvriers, membres de l'Association des Employés de Garages des Cantons de l'Est (C.T.C.C.) ont tenu une grande assemblée, le 17 mai prochain, pour être mis au courant des négociations et décider s'ils demanderont l'aide d'un conciliateur du gouvernement.

Le désaccord s'étend à la question des salaires (demande d'une hausse de 5 cents l'heure chez les ouvriers et demande d'une diminution de 10 pour cent chez les employeurs), aux jours chômés et payés (demande pour enlever trois jours chômés chez les patrons, et demande pour ajouter deux jours chômés chez les ouvriers: il y a actuellement trois fêtes chômées dans le contrat), à la sécurité syndicale (les employés veulent l'atelier syndical imparfait, les patrons refusent), à la procédure des règlements de griefs, à la clause d'une garantie de 44 heures de travail par semaine, etc.

Les négociateurs pour la partie patronale étaient: MM. R. A. Webster, Guy Cloutier et Robert Martin. Pour la partie ouvrière: MM. S. J. Payne, Raymond Péladeau, Lomer Drouin, Lucien Dutil, Alex Houyon et E. Aubé.



Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada.

Parait tous les vendredis.
Directeur
GERARD PELLETIER
Administrateur
MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef:
ANDRE ROY
Publiciste
ROGER MCGINNIS
Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,
Montréal - VE. 3701
Abonnement: Un an, \$1.50;
le numéro, 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada et imprimé par L'Imprimerie Populaire Limitée, 434 Notre-Dame est. Montréal. Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe
Ministre des Postes, Ottawa.

TRAVAIL ET FOYER

Un climat d'amour...

Je ne connais pas de meilleur tonique pour les mamans de jeunes enfants, comme pour celles d'adolescents, que celui d'une évasion en dehors du cadre familial, des petits problèmes journaliers, des conflits intérieurs. Un après-midi de cinéma, une visite à une amie, ou l'idéal — et le plus reposant — une journée à la campagne, là est le remède à une fatigue qu'on traîne depuis de longs jours, à une nervosité excessive qui, à la longue, peut compromettre la paix familiale.

En fin de semaine, nous étions une dizaine de ces mamans qui avions posé le geste de nous libérer des tâches ménagères et du soin des enfants, et accepter de remettre entre les mains d'une gardienne (soeur, tante ou amie) la responsabilité entière de notre couvée. Cela pendant que nos maris travaillaient en journée d'étude dans le nord. Après cinq jours de pluie continue, le soleil semblait revenir exprès pour nous et nous avons accumulé durant cette journée une réserve qui nous fit reprendre la besogne, vivifié, rajeuni, plus enthousiaste...

Trop souvent ne sommes-nous pas "des mamans poules", attachées à notre marmaille à tel point que le plus difficile aux moments de grande fatigue n'est pas l'organisation matérielle du départ (gardienne à trouver, repas à préparer pour la journée), mais surtout d'accepter de laisser la maison et les enfants à une tierce personne, de s'en éloigner pour quelques heures.

Je sais bien que prendre la décision d'une évasion n'est pas toujours facile, mais ce repos des bras et de l'esprit en vaut la peine, pour nous, et aussi pour nos enfants qui apprécieront mieux notre présence au retour.

Je voudrais que les mamans qui liront ces réflexions se posent quelques questions qui, tout en ne mettant nullement en doute leur sincérité, leur générosité et leur oubli de soi envers ceux dont elles sont responsables, pourraient les aider à orienter leur travail, à trouver un équilibre souvent difficile à balancer et à faire le point sur les choses importantes et celles qui le sont moins. Il ne suffit pas d'être excellentes ménagères et cuisinières pour que maris et enfants soient heureux à la maison, mais l'atmosphère de la maison respire-t-elle un climat d'amour? C'est-à-dire les heurts, et discussions, et même disputes, peuvent-ils venir sans qu'ils atténuent vraiment le fond même de l'amitié que nous nous portons les uns aux autres?

Ce climat d'amour, ne l'éloignons-nous pas inconsciemment, bien souvent, par notre trop grand souci des tâches ménagères, qui font de nous, à la longue, les mamans, des machines au service de la maison? Que la maison soit propre, les planchers cirés, d'accord. Une certaine propreté et discipline sont nécessaires à un climat sain, mais ce goût de propreté ne le poussons-nous pas un peu trop loin, très souvent?

Il y a des mères qui refusent l'entrée de leur demeure aux compagnons de jeux de leurs fils parce que "ça salissait et défairait le ménage". D'autres disputent continuellement aussitôt que le mari et les enfants mettent les pieds dans le vestibule. C'est vrai que nous travaillons bien souvent pour voir les autres reconnaître bien peu nos efforts. Mais, si l'atmosphère de la maison devient intolérable, engendre des chicanes, et cela à cause de nos exigences ménagères, nous y allons un peu fort, il y a une lacune et dans la façon que nous avons de concevoir notre rôle de maîtresse du logis et dans celui d'éducatrice. A 15 ans, nos adolescents chercheront dans les restaurants ou ailleurs la place que nous leur avons refusée à la maison, et alors nous regretterons d'avoir tant frotté — pour quoi ou qui, en fait? Et, nos maris sont-ils si heureux que nous le prétendons avec des femmes plus préoccupées du cirage de leurs planchers que des problèmes qui les préoccupent, eux? Peuvent-ils, encore, reconnaître en nous la jeune fille enthousiaste, pleine d'entrain, qu'ils ont pris pour compagne un jour, il n'y a pourtant pas si longtemps? Sinon, il est grandement temps que nous nous posions le problème et que nous fassions le point.

Je suis la première à avouer que la tentation de tomber dans l'habitude est grande et tenace. Mais les enfants sont là, avec leurs peines à consoler, leurs inquiétudes à calmer, pour nous rendre attentives à la vie. Et là est l'important.

Un soir, mes petits, en cachette, pour me faire une surprise, s'étaient costumés: "Viens, maman, on fait du théâtre". Mon premier mouvement fut de refuser. La vaisselle n'était pas terminée et le petit quart d'heure assise retarderait d'autant mon horaire assez chargé. Mais, devant leur joie, je m'installai avec le bébé sur le divan, et la pièce commença. Un tour de chant, d'acrobatie, de gymnastique, et, après une demi-heure, je pus reprendre ma vaisselle avec la réflexion de mon gars: "T'es bien fine, maman, de vouloir jouer avec nous autres". Il avait tout dit, et je ne regrettais pas le retard à l'horaire. Que nos petits sentent parce que, pour nous, c'est vrai, que ce n'est pas une grosse pénitence, de leur raconter une histoire ou simplement de les regarder vivre. Et que cela fait partie de la vie quotidienne, comme boire, manger et dormir.

L'important, à mon avis, c'est d'être assez souple pour ne pas craindre de faire un accroc au programme tracé, si cela est nécessaire à la joie et à la sécurité de la maison. Un climat sain, respirable, dans lequel chacun peut respirer librement, s'implantera. Mais, pour cela, il faut travailler à l'établir et il ne peut se faire si le côté matériel de notre responsabilité de ménagère prend trop le dessus sur celui beaucoup plus humain de maman et d'épouse compréhensives.

Renée G.

LA CHAMBRE DE DEBARRAS

Tenir la poudre à pâte dans un récipient en fer blanc, bien fermé.

* * *

Tenir les céréales dans les jarres ou boîtes, bien couvertes.

* * *

La farine doit être gardée dans une boîte hermétiquement fermée. Lorsqu'elle est vide, il faut la laver, la passer à l'eau chaude et la sécher au soleil si possible.

* * *

De même le pain. Les morceaux de pain rassis peuvent servir pour des rôtis et les poudings au pain. Ou encore servir à faire de la chapelure. La meilleure manière de conserver ces morceaux de pain est encore de les mettre dans un sac de papier.

* * *

Le poisson ou autre mets à odeur forte doit être mis dans des plats bien couverts afin que l'odeur forte n'affecte pas d'autres aliments.

* * *

Le papier qui enveloppe les viandes absorbe le jus de la viande, il faut l'enlever avant de les mettre dans la glacière ou le frigo.

* * *

Il est préférable de laver les oeufs avant de s'en servir.

* * *

L'achat en grande quantité est de beaucoup plus économique.

* * *

Le lait et la crème doivent toujours être couverts et gardés dans une glacière.

* * *

La laitue se conserve plus longtemps enveloppée dans un sac en plastique ou en toile, et gardée au froid.

* * *

Le fromage peut être enveloppé dans du linge propre humecté de vinaigre et mis dans une place bien fraîche et sèche.

* * *

Il faut toujours tamiser la farine avant de la mesurer.

Sachons tourner le bouton à temps

Il y a des maisons où l'appareil de radio fonctionne toute la journée. C'est comme une musique de scène au cinéma. On ne l'entend plus. Mais il y a d'autres maisons où les ménagères tiennent beaucoup à écouter "leurs programmes", et malheur à qui les en distraient.

L'avant-midi, de 10 h. 15 à 11 h. à Radio-Canada, il y a des programmes d'excellente tenue, des programmes intéressants et utiles, Fémina, Pierrette, Entre nous Mesdames, et le roman-fleuve "trois-étoiles" de la radio, "Je vous ai tant aimé".

Mais selon ma propre expérience, c'est très nuisible que d'écouter les romans-fleuves qui se succèdent après 11 heures. On y parle de meurtres, de suicides, d'amnésie, de complots pour enlever un enfant, et quand vous commencez à écouter ces histoires, vous êtes pris.

Vers 11 heures, il faut commen-

POURQUOI VOULOIR CHASSER LE NATUREL?

La plupart des gens ont de la difficulté à se composer une attitude vis-à-vis d'une chose qui les intimide, qui les étonne, ou qui les effraie. Ils sont assez rares ceux qui savent rester naturels. Ainsi, en face d'une infirmité ou d'un handicap quelconque, nous sommes toujours un peu mal à l'aise, comme si nous avions honte d'être bien portants.

J'ai eu, quelquefois, l'occasion d'accompagner un aveugle dans les tramways et autres endroits publics. Je sortais de cette expérience tellement excédée que j'aurais pu "chanter une poignée de bêtises" à tous les gens que je rencontrais. On nous dévisage, on se regarde, on chuchote, comme si la personne aveugle était également sourde. En somme, parce qu'on est apitoyé, on perd toute politesse. On cherche une attitude et on n'en trouve pas.

Il me semble, pourtant, que la charité et le bon sens peuvent nous dicter une conduite logique. Dans le tramway, on peut offrir sa place à un aveugle sans l'insulter. S'il refuse, on n'insiste pas. Dans la rue, on lui offre le bras pour traverser les intersections. Si on en a le temps, on marche un bout de chemin avec lui. On remplace ses yeux pendant quelques minutes en lui décrivant ce qu'on voit, ce qui se passe autour de nous. Bien peu de gens songent à causer avec un aveugle qu'ils ne connaissent pas. Et pourtant, ce sont les oreilles qui remplacent leurs yeux, et leur façon de "voir" les gens qui les entourent, c'est de les écouter.

Je ne sais pas où l'on a pris cette idée qu'il faut agir avec une personne infirme comme si l'infirmité n'existait pas. Un aveugle sait qu'il est limité, et nous le savons aussi. La meilleure chose que nous puissions faire, c'est de l'aider à faire ce qu'il ne peut accomplir de lui-même et lui faciliter les choses possibles. Ça ne sert à rien d'éviter tous les sujets qui pourraient faire penser à notre interlocuteur qu'il est aveugle. C'est beaucoup plus simple pour tout le monde quand le fait est admis et qu'on pense à aider plutôt qu'à manifester une sympathie larmoyante.

Une autre attitude bien malhabile, et si peu sincère, c'est celle des "vieux mariés" vis-à-vis les jeunes mariés qui parlent de leurs projets. "Tu ne vas pas déjà te mettre la corde au cou!" s'exclame-t-on. Les fiancés, heureusement, ne prennent pas la chose au tragique. Ils sont convaincus qu'ils feront beaucoup mieux que la plupart des personnes de leur entourage, qui sont si mal mariés. Moi, je suis plutôt convaincue que beaucoup de ces gens sont des farceurs qui s'ignorent. Ils se dépêchent à débiter leurs sornettes genre "corde au cou", puis ils s'en vont bien tranquillement fumer leur pipe et lire leur journal auprès d'une femme qui est aux petits soins avec eux, et des enfants qu'ils adorent.

Une attitude qui est bien difficile à déterminer, c'est celle qu'on doit conserver vis-à-vis de nos enfants, si on veut conserver leur confiance et leur docilité. J'ai une voisine qui est un peu débordée par son travail de maison, et qui s'imagine qu'il est impossible de quitter son petit bébé de deux mois pour quelques minutes, même s'il dort toute la journée. Ses petites filles de quatre et cinq ans sont donc laissées à elles-mêmes, dehors, et elles s'empressent de quitter l'enclos qu'on leur a dressé dans la cour. La mère sort un peu, gronde fort, mais elle n'obtient aucun résultat. Les enfants sentent que la maman ne maintiendra pas une attitude ferme. Avec des enfants, c'est tout ou rien. Quand on entreprend une "campagne de discipline", il faut l'entreprendre en son for intérieur d'abord. Il faut être absolument convaincu que c'est nécessaire et qu'on ne peut lâcher. Un enfant comprend tout de suite cette attitude, et il obéit beaucoup mieux. Si la mère n'est pas décidée de faire sanctionner ses décisions, elle fait mieux de ne rien dire. Est-il rien de plus humiliant que de voir un petit bout d'enfant vous tenir tête devant les voisins?

Jeanne DANSEREAU.

DES PROFITS

Jusqu'à \$100. et plus par semaine

Vendez à vos amis et compagnez de travail une grande variété de montres de choix. Demandez notre catalogue illustré vous donnant nos prix de détail ainsi qu'une liste confidentielle de nos prix de gros. Le tout absolument gratuit.

Canadian Precise Watch Co.
Dept 26
76 Adelaide St. West, Toronto

PROTEGEZ-VOUS CONTRE LES FRAIS MEDICAUX CHIRURGICAUX ET HOSPITALIERS



LA C.T.C.C. RECOMMANDE A TOUS SES SYNDIQUES

LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC

Form. mod. 56, rue Caron, Québec, P.Q.

Jeanne DANSEREAU

Sherbrooke

12e Congrès de la Fédération du Bas Façonné et Circulaire les 12, 13 et 14 juin

Le 12e congrès annuel de la Fédération Nationale des Employés du Bas façonné et circulaire aura lieu à Sherbrooke cette année les 12, 13 et 14 juin.

Cette Fédération groupe les ouvriers du Bas de tous les principaux centres de la Province. Plusieurs délégués sont attendus pour la circonstance. A Sherbrooke, les délégués seront les hôtes de l'Association des Employés du Bas façonné de Orient Hosiery Inc., dont M. Donat Gauthier est le président.

Les séances de délibérations se dérouleront à la Salle du Conseil Central des Syndicats Catholiques et Nationaux, 65 rue Gordon.

Le congrès comportera entre autres choses une messe pour les congressistes, un banquet le samedi soir en la Salle Mayfair de l'hôtel New Sherbrooke, suivi d'une soirée récréative au même endroit, la présentation de rapports annuels, visite de Orient Hosiery Limited, manufacturier du fameux bas façonné Orient et de plusieurs assemblées plénières.

L'ouverture du congrès et les diverses séances de délibérations seront sous la présidence de M. Evangéliste Moreau, président de la Fédération du Bas façonné et circulaire de la Province (C.T.C.C.).

Voici le programme au complet du congrès:

SOIR:

8.00 à 10.00 heures: Réunion du Comité des Lettres de Créances au Conseil Central des Syndicats, 65 rue Gordon. Réunion des Comités des Résolutions, Rapport du Président, Agent d'affaires, Budget et Constitution.

MATIN:

8.00 heures: Inscription des délégués au Conseil Central des Syndicats, 65 rue Gordon. 10.00 h.: Ouverture du 12e congrès par le Président de la F.N.E.B.F.C. 1—appel nominal des délégués, 2—acceptation du procès verbal du 11e congrès;

- 3—rapport du Président de la Fédération;
- 4—rapport de l'Agent d'affaires de la Fédération — Discussion — Rapports des Comités.

APRES-MIDI:

2.00 heures: 1 — Epuisement des item de la première séance, 2—Rapport du Trésorier de la F.N.E.B.F.C. — Discussion — Rapports des Comités.

4.30 heures: Ajournement. 5.30 heures: Ralliement de tous les invités et délégués à l'hôtel New Sherbrooke, rue Dépôt.

5.45 heures: Photographie au même endroit. SOIR: 6.30 heures: Banquet servi dans la salle Mayfair de l'hôtel New Sherbrooke, rue Dépôt.

9.00 heures: Soirée récréative.

MATIN:

10.30 heures: Messe des Congressistes à la Chapelle des Rvdes Soeurs de l'Assomption, rue Gordon.

APRES-MIDI:

2.00 heures: 1 — Présentation et étude du feuillet général des résolutions. 2—Rapports des comités au congrès. Soirée libre.

LUNDI, LE 14 JUIN:

MATIN:

10.00 heures: 1 — Epuisement des item de la 3e séance, 2—Affaires commencées. 11.15 heures: Visite de Orient Hosiery Limited.

APRES-MIDI:

2.00 heures: 1—Affaires nouvelles, 2—Elections; 3—Installation des Officiers de la F.N.E.B.F.C. — Clôture du Congrès.

Chicoutimi

Arbitrage à la Compagnie Electrique

Les 13 et 14 mai courant, ont eu lieu à l'hôtel de ville de Chicoutimi, les séances d'arbitrage entre la Compagnie Electrique du Saguenay et le Syndicat National des Employés de la Cie électrique.

Le tribunal est présidé par Son Honneur le juge Léonce Girard; l'arbitre syndical est M. Marcel Pépin et l'arbitre patronal M. Arthur Matteau. La partie syndicale, par la voix de son procureur, Me Robert Auclair, a complété sa preuve au cours de ces deux jours: A la demande du procureur de la partie patronale, Me Claude Lavery, le tribunal a ajourné ses séances au début de juin afin de permettre à la partie patronale de préparer et de présenter sa preuve.

Sentences impopulaires

(Suite de la page 1)

dent, assisté de Me Marc Lapointe et de Me Raymond Caron.

Les salaires

Le principal différend porte sur la question des salaires. Le syndicat demandait un taux de base de \$1.42 de façon à rejoindre les taux existants dans la localité et en considération des conditions physiques dans lesquelles les travailleurs doivent évoluer.

Le président du tribunal recommande un taux de base de \$1.40 tandis que l'arbitre patronal fixe le taux de base de \$1.38.

Les autres points en litige portent sur la rétroactivité, les bénéfices en maladie, les absences pour activités syndicales, le temps supplémentaire.

Québec

\$2.00 D'AUGMENTATION DANS L'INDUSTRIE DE LA BOULANGERIE

Une convention collective a été signée entre l'Association des Boulangers de Québec et district inc. et le Syndicat de l'Industrie de la Boulangerie de Québec inc., avec effet rétroactif au 1er mars 1954.

La convention accorde une augmentation de deux (2.00) dollars par semaine pour les contremaitres et compagnons boulangers, un dollar et cinquante (1.50) pour les aides et de un dollar (1.00) pour les apprentis.

Une réduction de 2 heures par semaine pour les boulangers est en vigueur depuis le 1er mars soit pour le travail de jour 52 heures au lieu de 54, et 48 heures pour le travail de nuit au lieu de 50 heures. Une clause de sécurité syndicale imparfaite et de retenue syndicale volontaire figurent aussi dans cette convention.

Les Produits Diana

Une convention particulière en-

tre la maison Produits Diana Inc. et le Syndicat de l'Industrie de la Boulangerie de Québec Inc. a aussi été signée, avec effet rétroactif au 1er mars 1954.

Les parties ont convenu d'une augmentation de deux dollars (2.00) par semaine pour les compagnons boulangers et contremaitres; un dollar et demi (1.50) pour les aides et un dollar (1.00) pour les apprentis.

La semaine régulière est réduite de deux heures (2), de 50 qu'elle était pour le travail de nuit à 48, et de 54 qu'elle était pour le travail de jour, à 52.

La formule Rand est appliquée pour tous les employés de la Boulangerie. Il y a aussi une clause d'ancienneté pour une première fois à Québec dans une convention de ce genre.

Une convention est intervenue pour le groupe du garage entre les deux parties.

Salaires

* Une augmentation de 5 cents l'heure a été accordée aux mécaniciens, ajusteurs, machinistes, électriciens, débosseurs, charrons, forgerons, soudeurs, peintres, bourreleurs qui jouissent maintenant de l'échelle suivante:

Classe A	1.40	de l'heure
Classe B	1.20	"
Classe C	1.15	"
Classe D	1.10	"

Apprentis:		
1ère année	0.75	"
2e année	0.81	"
3e année	0.88	"
4e année	0.96	"

Hommes de service:		
1ère année	0.96	"
2e année	0.99	"
Après la 2e année	1.03	"

Le Premier de l'An, l'Épiphanie, la Fête du Travail, l'Ascension, La Toussaint, la St-Jean-Baptiste, Noël, la Confédération, l'Immaculée-Conception, le lendemain de Noël et du Jour de l'An sont des fêtes chômées et payées.

Deux semaines de vacances après cinq ans, soit une semaine l'été et une semaine l'hiver ont aussi été prévues dans la convention.

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Elections au Conseil Régional

Dernièrement, le Conseil Régio-

Ça valait un cigare



M. Louis-Philippe Boily, réélu pour une douzième fois consécutivement, président du Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean.

nal des Syndicats Nationaux a tenu ses élections annuelles. M. Philippe Boily a été réélu à l'unanimité pour la 12e fois, président de cet organisme. M. Henri Vachon, de Kénogami, a été élu vice-président pour ce centre. M. Jos-Nil Tremblay a été élu vice-président pour la ville de Chicoutimi. M. Roch Tremblay a été élu vice-président pour le centre d'Alma. M. Maurice Dion a été choisi vice-président pour le centre de Dolbeau. M. Roland Martel a été élu vice-président pour la Cité d'Arvida et enfin, M. Cyrille Gaudreault a été choisi vice-président pour le centre de St-Félicien.

M. Pierre-Julien Martel a été réélu à l'unanimité pour la 14e fois secrétaire du Conseil régional dont il est le secrétaire fondateur. Comme assistant-secrétaire, l'assemblée a choisi M. René Perron. M. Claude Auclair a été choisi comme secrétaire-correspondant. M. Charlemagne Girard a été réélu au poste de trésorier. M. Lucien Boucher a été choisi comme secrétaire financier et M. Gérard Larouche a été choisi comme commissaire-ordonnateur. Enfin, M. Roch Fortin l'a emporté au scrutin secret sur son adversaire pour le poste de sergent d'armes.

Joliette

Entente chez Hornais et Fils

La Compagnie E. Harnois-et Fils, de Joliette, et le Syndicat Catholique et National des Employés en Biscuiterie de Joliette viennent de signer une nouvelle convention collective de travail.

Ce contrat d'une durée de deux années a été conclu à la suite de l'intervention d'un conciliateur du gouvernement provincial, M. Valentine.

A partir du 1er mars 1954, les employés de cette biscuiterie bénéficieront d'une augmentation minimum horaire de .03 sous l'heure et de certains rajustements allant jusqu'à .09 sous de l'heure. De plus, à chaque point d'augmentation dans l'indice des prix à consommation au-dessus de 116 points, une augmentation automatique de 0.01 sou l'heure

s'ajoutera à cette hausse de salaire.

Les congés chômés et payés qui étaient au nombre de 5 ont été portés à 6.

Plusieurs améliorations dans les conditions de travail sont venues s'ajouter aux avantages déjà existants; une période de repos dans l'avant-midi et l'après-midi, avec service de restaurant, vacances payées, etc...

Les signataires de cette convention ont été MM. Honorius Harnois et Gabriel Allard, pour la Compagnie, et MM. Henri Thoun et Noël Lacas pour le Syndicat.

VICTORIAVILLE

Elections au Conseil Central

Sous la présidence de M. Georges-Etienne Gagné, agent d'affaires, le Conseil central de Victoriaville et d'Arthabaska procédait dernièrement à l'élection de ses officiers pour le terme courant. Ont été élus: Emilien René, président; Emile Hamel, vice-président; Gilles Dubois, secrétaire; Aurélien Morin, secrétaire-trésorier; Georges-Etienne Patry, Maurice Boucher et Alide Plourde, directeurs.

EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

GRANBY

Conciliation à la Montrose

Les membres du syndicat des employés de la Montrose de Granby ont demandé l'intervention d'un conciliateur du gouvernement provincial afin de régler le litige découlant du renouvellement de la convention collective entre les parties.

Le syndicat demande une hausse générale de 12 cents l'heure et certains rajustements de salaire tandis que la compagnie se croit généreuse en proposant une diminution de 12 p. 100.

Téléphone
Plateau
5151

**ACHETE BIEN
QUI ACHETE
CHEZ**

Dupuis Frères
RAYMOND DUPUIS, PROPRIÉTAIRE

865 est, rue Sainte-Catherine
MONTREAL

SHAWINIGAN

Arbitration Award Proven Unpopular

The decision of the Arbitration Board in the case of the Catholic Syndicates (C.C.C.L.) and the Canadian Industries Limited and Shawinigan Carborundum and the employees of these Companies has not been accepted by the latter, and further post arbitral negotiations are at present taking place.

Decision rejected by Employees

The decision as announced by Minister of Labor Barrette on May 5th was unsatisfactory to the members of the Union who there-with authorized the union representatives to meet with the Company again. The men are asking for a 40 hour week with the same take home pay, plus a set amount of working hours, and a 15c. per hour premium for Sunday work.

The Syndicate spokesmen after two meetings with the Company feel that a satisfactory solution is evident. Both parties will meet again to-day.

Canadian carborundum

The Tribunal's decision in the case of the above Company rendered by Professor H. D. Wood was read to the members at a general meeting held Wednesday night. It awarded a reduction of working hours from 44 to 42 with the same take home pay and an increase that at present brings the basic pay to \$1.40 per hour.

An additional 5c. to 8c. an hour for night shift employees and the granting of two other paid holidays which brings the total paid holidays up to 8 a year.

In this case post arbitral negotiations will begin the end of this week.

Asbestos

Contract Signed With John's Manville Ltd.

Mr. Raymond Pellerin Secretary of the National Syndicate of Asbestos Workers C.C.C.L., has advised us that an agreement between his local and Canadian Johns-Manville Co. Ltd. of Asbestos, Que., has been successfully completed.

The Syndicate members have accepted the proposals of the Provincial Government conciliator, Mr. Noel Berube. When direct negotiations failed after several weeks of meetings four further sessions of negotiations resulted in a mutual agreement which finalized the issue. The collective labor agreement comprises the following amendments:

1—A general wage increase of 2c. per hour bringing the basic pay up to \$1.53 per hour.

2—From February 1st 1955 an additional increase of 1c. per hour which will boost the basic pay to \$1.54 per hour.

3—Night shift workers will receive an additional boost of 3 to 5c. per hour.

4—An added paid holiday which brings the total paid holidays to 8.

5—The Cost of Living Bonus to be maintained.

6—Paid vacations of 3 weeks after 20 years service.

7—Contract will remain in force for two years.

The contract covers the 2,200 employees engaged in this industry. Negotiations were conducted by Mr. Jean Marchand, General Secretary of the C.C.C.L. and the President of the Syndicat of Asbestos Workers, Mr. Rodolphe Hamel, who were assisted by a Committee representing the employees.

Montréal

Paper Box Workers Wins 05c per Hour

Renewal of the contract between the Syndicate of Paper Box Workers and the Standard Paper Box Company Limited has been finalized.

Among the benefits secured for the 150 employees, an additional 05c per hour has been granted plus an increase in the minimum wage rate.

Workers required for work on Saturday morning will be given

an added 05c per hour. Another paid holiday thus bringing the yearly paid holidays up to 8. Employees with 15 or more years service will receive a bonus of \$50.00 when leaving for their vacation.

The negotiators Messrs Martel, Paul A. Gibeau and George Poitras and their Chairman Gerard Poitras are pleased with the results of direct negotiations.

Sorel

Increase of 15c per Hour for Longshoremen

A collective labor agreement has been signed on May 10 with the National Syndicate of Longshoremen of Sorel (C.C.C.L.) which boosts these members pay by 15c an hour.

The contract was signed by North American Elevators Ltd, Brown and Ryan Limited, Wolfe Stevedores Limited, Eastern Canada Stevedoring Limited, and Empire Stevedores Limited. The 15c an hour clause is retroactive

from April 1st 1953. Further benefits call for a bonus of 2% of earned salary which will be awarded as vacation pay.

Negotiations were conducted by Mr. Jean Paul Geoffroy, Technical Adviser to the C.C.C.L., Mr. Marcel Gladu, Business Agent and the Syndicate's President Mr. Omer Desjardins. The Companies were represented by Messrs Kenneth Wilson and Harry Wolfe.

The Contract is in force until January 31st 1955.

Montréal

Canadian Vickers Agrees to Another Meeting

A meeting with the spokesmen for Canadian Vickers Limited and Mr. Jean Paul Geoffroy Technical Adviser to the C.C.C.L., Mr. Ted Payne, vice-president of the Federation of Shipyard Workers C.C.C.L., Mr. Paul Laframboise, Business Agent of Vickers Syndicate and the executive took place on Tuesday May 18 and while not agreeing on all clauses of the proposed renewal of the existing labor agreement, both parties agreed to meet again within a week.

The negotiators for the employees of Canadian Vickers Limited are endeavoring to reach a decision which will be of mutual benefit and acceptable to the Company, after a long drawn out series of meetings, which, so far, have been unfruitful.

The present prospects of an agreement look bright and with proper co-operation should culminate in a satisfactory conclusion.

NEWS DIGEST

HOSIERY

A contract has been signed by the National Syndicate of Hosiery Workers (C.C.C.L.) and the Julius Kayser Co. of East Broughton, Que., which awards a minimum increase to these workers of 50c an hour. The minimum basis pay is now \$1.32. an hour.

BISCUITS

An increase of from 3c to 9c an hour has been given employees of the Harnois Biscuit Company of Joliette, Que. Among other fringe benefits is an escalator clause which awards 01c an hour for every point rise above 116 points in the Cost of Living Index.

ELECTRIC POWER

Arbitration proceedings in the case of the National Syndicate of Electrical Workers (C.C.C.L.) and the Saguenay Electric Company held May 13 and 14 have been adjourned and will resume early in June at the request of the Company.

THE EDITORS' OPINION

Shades of the Volga Boatman!!!

In an interview granted "Le Travail" the representatives of the Textile Syndicates (C.C.C.L.) of St Gregoire de Montmorency, the Syndicate of Textile Workers of Magog, the Syndicate of Drummondville Textile Workers and the Employee's Association of Textile Workers of Sherbrooke have exposed the inhuman efforts of the Dominion Textile Company to enforce a new system which they term the "Speed-up System" and in which the harassed worker is obliged to follow the "speed-up" which has resulted in both physical and moral exhaustion plus a cut in wages which he is also subjected to.

EMPLOYEES LOSING EXISTING BENEFITS

Conditions as they now exist, with the inauguration of the "speed-up" turns back the worker's benefits and working conditions to pre 1947 levels. As an example, instead of 20 operations to supervise the worker now has 30 to take care of. In other cases the machines have been accelerated to a much higher rate speed. In both these cases the piece rate has been cut to such an extent that the employee working 15 %, 20 % and 25 % faster than previously is drawing the same take-home pay and in many cases less than he did before. To cite the case of the Sherbrooke textile worker who is operating at a much higher rate of speed and producing more for the Company, he is actually suffering a loss of \$1.00 per day in his earnings.

A ONE-SIDED ARRANGEMENT

This situation is boosting the Company's net profits by the employee's production quota rising to 25 % higher per hour and the Company paying 10 % less in wages and laying off one employee in every five. The only loser in a deal such as this is the textile worker who is being subjected to work at a rate of speed which is inhuman and thereby suffers from physical and moral fatigue, while the Dominion Textile Company are reaping in the profits.

CASE IN ARBITRATION

The four C.C.C.L. Syndicate are at present in arbitration proceedings with the Company on the salary clause. The contract expires on October 8th 1954. The employees are asking a 10 % increase in wages while the Dominion Textile Company is demanding a general reduction of 5 % wages.

INCIDENTALLY, THE "SPEED-UP" SYSTEM WAS FIRST USED IN THE SALT MINES OF RUSSIA, WHERE THE WORKER'S HEALTH WELFARE AND MORALS ARE ALSO NOT TAKEN INTO CONSIDERATION!!

Montreal Will Play Host to 33rd Annual Convention of C.C.C.L.

The thirty-third Annual Convention of the Catholic Syndicates (C.C.C.L.) will take place in Montreal from September 19th to 24th 1954.

Meetings will take place in the Apprentice Center on Parthenais Street. The detailed agenda, as yet, has not been completed, but inscriptions will take place as usual the eve of the official opening of the convention, that is September 18th 1954.

Convention Committee Active

The Organization Committee is hard at work on the question of lodging and catering of the visiting delegates who will attend this important convention. Hundreds of delegate will be able to avail themselves of the services of the Cafeteria in the Apprentices Center. As preparations progress readers will be kept informed through the medium of our newspaper "Le Travail".

As in the past, all participants in the convention will receive detailed copies of the finalized agenda and a complete schedule of all convention meetings and activities. From the present until September 16th each Syndicate will hold meetings during which the appointed delegates will study their respective problems in preparation for the presentation of same during the Annual Convention.

Syndicate meeting dates announced

Following is a list of announced Syndicate Meetings which will take place in preparation for the 33rd Annual Convention of the C.C.C.L.

- 1—Stocking Worker's Syndicate : June 12-13 and 14 at Sherbrooke.
- 2—Syndicate of Chemical Workers : June 12 and 13 at McMasterville.
- 3—Miner's Syndicate : June 19 and 20 at Thetford Mines.
- 4—Printing Trades Syndicate : June 25 and 26 at Hull.
- 5—Boot and Shoe Worker's Syndicate : June 26 and 27 at Sherbrooke.
- 6—Construction Worker's Syndicate : July 2, 3 and 4 at Rimouski.
- 7—Syndicate of Services : July 3 at Roberval.
- 8—Municipal Corporation and Teachers Syndicate : July 9, 10 and 11 at St. Hyacinthe.
- 9—Retail Store Worker's Syndicate : August 7, 8 and 9 at Montreal.