

Avis aux lecteurs

A cause de la fête de l'Immaculée-Conception, jeudi prochain, le 8 décembre, le journal LE TRAVAIL ne publiera pas son édition du lendemain. La rédaction du journal profitera de cette semaine de répit pour prendre ses vacances annuelles qui ont été suspendues cet été à cause de la période d'intense activité qui se manifestait dans le mouvement.

Nous en profitons pour annoncer que durant la période des Fêtes, le journal suspendra aussi sa publication pour deux semaines. Ceci afin de permettre aux employés de terminer leurs vacances.

LA DIRECTION



Vol. XXXI — No. 43

Ottawa, 2 décembre 1955

QUEBEC N'EMPECHERA PAS LA HAUSSE DES BILLETS DE TRAMWAY

LA LOI NATIONALE DE L'HABITATION

95 p. 100 des prêts à ceux qui gagnent plus que \$70. par semaine

La moitié des emprunteurs avaient un revenu supérieur à \$5,000.00 en 1954 — La politique de la C.T.C.C.

Même si l'on s'attend à ce que l'industrie de la construction domiciliaire brise des records cette année et si les maisons semblent pousser comme des champignons, toute cette activité ne sert pas à loger un grand nombre de familles à petit et moyen revenu.

Une étude qui vient d'être faite par Clifford Scotton de l'agence de presse ouvrière CPA, nous montre que les nombreux logements construits et les prêts faits en vertu de la Loi Nationale de l'Habitation, ne profitent qu'à une minorité, celle qui a des revenus supérieurs.

Loi profitable à quelques-uns

Les statistiques démontrent que la Loi Nationale de l'Habitation adoptée en 1954 ne profite qu'à une minorité qui d'ailleurs, serait probablement capable de se construire sans les avantages de la loi.

En effet, pendant que les statistiques gouvernementales indi-

quent que 67 p. 100 des contribuables canadiens gagnent moins que \$3,500 par année ou \$70.00 par semaine, seulement 5 p. 100 de cette catégorie de citoyens ont pu bénéficier de la Loi Nationale de l'Habitation. Par contre, ceux qui ont un revenu de \$100 et plus par semaine comptent pour 50 p. 100 des prêts effectués en vertu de la Loi Nationale bien que les contribuables faisant partie de cette catégorie de revenu, ne comptent que pour 1 p. 100 de l'ensemble des payeurs de taxe.

Une enquête faite l'an dernier par la Société Centrale d'Hypothèques et de Logement indique que sur les 26,416 prêts approuvés en 1954, seulement 4 l'ont été en faveur de familles ayant un revenu inférieur à \$2,400.00 et seulement 49 avaient un revenu inférieur à \$2,700; 3,061 avaient un revenu entre \$3,500 et \$4,000, 9,687 avaient un revenu entre \$4,000 et \$5,000 tandis que 13,181, soit 50 p. 100, avaient un revenu supérieur à \$5,000.

Pourquoi

Pourquoi ceux qui se classent dans la catégorie de revenus la

(Suite de la page 5)

REPONSE DE M. DUPLESSIS AUX REPRESENTANTS DU CARTEL SYNDICAL

M. Duplessis qui recevait mardi les représentants du cartel syndical groupant 200,000 ouvriers de la région de Montréal, a refusé d'intervenir pour empêcher la hausse des billets de tramway.

Il a déclaré aux représentants ouvriers que seule une demande d'intervention faite par la Cité de Montréal pourrait le faire changer d'idée.

Les délégués sont revenus de Québec très mécontents de l'attitude de M. Duplessis et semblent bien décidés à

prendre les moyens qui restent à leur disposition pour empêcher la hausse des billets de tramway effective le 3 décembre.

Dans un mémoire documenté, les délégués du Conseil des Métiers et du Travail de Montréal, du Conseil du Travail de Montréal et du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal qui groupent plus de 200,000 travailleurs dans leurs rangs dans la région métropolitaine, ont présenté cinq demandes bien précises au premier ministre en vue

de bloquer la hausse des billets :

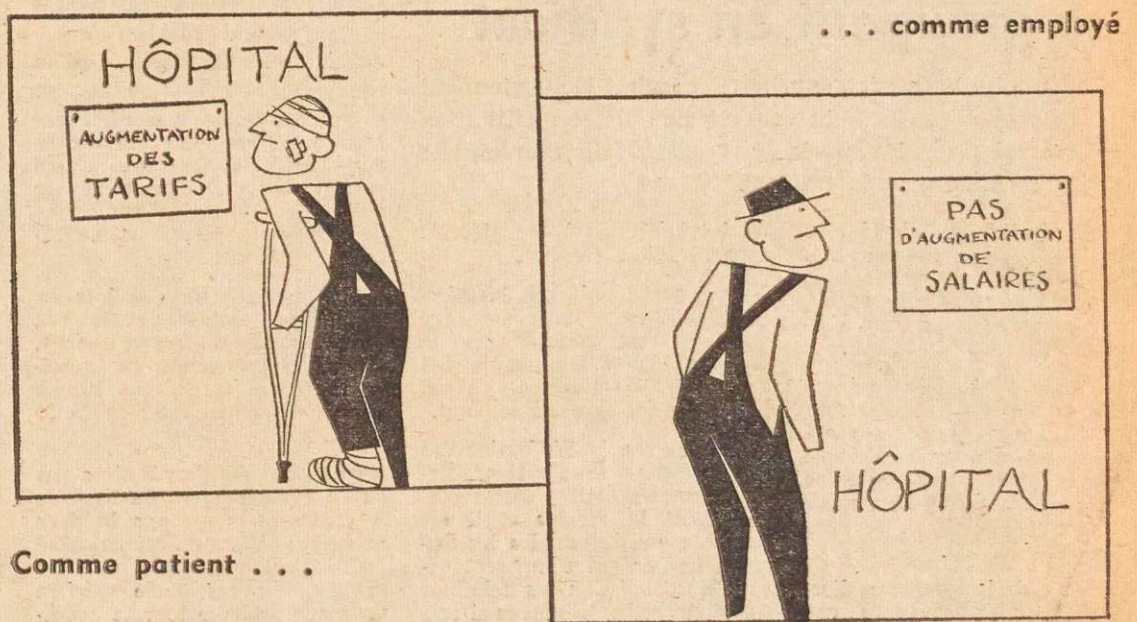
1—Empêcher que l'augmentation annoncée pour le 3 décembre n'entre en vigueur comme prévu;

2—Amender la loi qui a créé la Commission de Transport de Montréal et qui la régit de façon à ce que toutes les cités, villes et municipalités desservies par elle aient un droit de regard sur la gestion de cette utilité publique.

3—Amender la même loi de façon à ce qu'elle interdise de faire payer aux seuls usagers un service public qui bénéficie à

(Suite de la page 7)

DEUX POIDS, DEUX MESURES



Comme patient ...

LA SEMAINE

Les tisserands de Magog ont reconsidéré leur vote

Le vote reste négatif en dépit d'un revirement considérable en faveur de la grève

Intervention attendue de l'hon. M. Barrette

A la suite de la demande faite la semaine dernière à M. Barrette par M. René Gosselin, le ministre du Travail a déclaré qu'il était prêt à intervenir pour régler le différend entre la Fédération du Textile et la Dominion Textile.

Vendredi dernier, M. Barrette a communiqué avec M. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., lui demandant de faire préparer un nouveau projet de convention.

M. Barrette a fait la même demande à la Dominion Textile et sur réception des deux nouveaux projets de convention collective, M. Barrette convoquerait les deux parties à son bureau s'il croit en la possibilité d'une entente entre les parties.

L'on sait que les demandes originales des travailleurs équivalaient à une hausse de salaire de 10 p. 100, des amendements à la clause d'ancienneté et une amélioration de la clause du plan boni; par ailleurs, la compagnie offrait une diminution de salaire de 5 p. 100 et avait ses propres exigences concernant l'ancienneté et le plan boni.

La sentence arbitrale du juge Achille Pettigrew recommandait le statu quo tandis que les arbitres des parties ont présenté des rapports minoritaires.

Au cours des négociations post-arbitrales, la compagnie a offert de signer une convention collective d'une année sur la base de la convention précédente ou une convention de trois années comprenant une augmentation de 5 cents l'heure échelonnée sur trois ans. Ces propositions ont été rejetées par les syndiqués des usines de Sherbrooke, Drummondville et de Montmorency qui ont voté en faveur de la grève. Par contre, les syndiqués de l'usine de Magog ont voté contre la grève.

CHICOUTIMI-NORD

Les employés municipaux se groupent en syndicat

Les employés municipaux de Chicoutimi-Nord viennent de se grouper en un syndicat qui a demandé son affiliation à la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires ainsi qu'à la C.T.C.C.

Ce syndicat, le premier à être fondé dans cette municipalité, vient d'obtenir son certificat de reconnaissance syndicale et entend bientôt négocier une convention collective de travail.

Me Robert Auclair, aviseur technique du Conseil Régional Saguenay-Lac St-Jean, nous apprend qu'un malheureux incident risque de gêner pour longtemps les relations à peine nées entre le nouveau syndicat et la ville de Chicoutimi-Nord.

Au cours de la campagne d'organisation, deux employés ont été congédiés. Une rencontre en-

tre les intéressés à ce sujet n'a apporté aucun résultat.

Le syndicat qui croit honnêtement qu'il s'agit là de deux cas d'activités antisyndicales et de pratiques interdites par la Loi des Relations Ouvrières n'entend pas laisser les choses à ce point.

Par ailleurs, la Fédération des Employés des Corporations Municipales et Scolaires étudie présentement le dossier et il est probable qu'elle prendra les mesures légales qui s'imposent devant la Commission des Relations Ouvrières et les tribunaux si cela s'avère nécessaire.

Dimanche dernier, les tisserands de l'usine de la Dominion Textile de Magog ont voté en faveur de la reconsidération du vote qu'ils avaient pris il y a deux semaines concernant la possibilité de faire la grève si les négociations post-arbitrales échouent.

Cette assemblée avait été convoquée à la demande expresse de membres de ce syndicat qui désiraient un vote libre de toute influence. L'on se souvient que le vote précédent s'était partagé comme suit: contre la grève, 676; pour la grève, 50; soit un vote de 97 p. 100 contre la grève.

Le vote a été pris dimanche dernier au cours d'une assemblée générale où n'assistait aucun représentant de l'extérieur, mais seulement les travailleurs de l'usine.

Voici les résultats des deux votes pris dimanche dernier.

Le premier avait trait à la reconsidération du vote précédent. 422 ont voté en faveur de reconsidérer le vote tandis que 367 ont voté contre.

Le deuxième vote qui fut pris concernait le vote de grève proprement dit: pour la grève: 368; contre la grève 417.

On se rend donc compte que 46 p. 100 des employés ont voté en faveur de la grève dimanche dernier alors que lors de l'assemblée précédente, seulement 3 p. 100 avaient voté en faveur de la grève. Il s'agit là d'un revirement notable et qui ne peut s'expliquer que par le désir des travailleurs de rester solidaires des syndiqués des trois autres centres de la Dominion Textile qui veulent avoir de meilleures conditions de travail et de salaire.

L'on se rappelle que lors du vote précédent, les curés des trois paroisses de Magog avaient, les uns, recommandé une extrême prudence tandis que l'autre avait demandé de voter contre la grève.

Dimanche dernier, il n'y a pas eu de commentaires du haut de la chaire alors qu'on a lu dans toutes les églises un communiqué du syndicat convoquant tous les membres en assemblée spéciale pour reconsidérer le vote précédent.

Ottawa prête \$80 millions au taux de 3½ p. 100 à des financiers

Le gouvernement d'Ottawa et celui de l'Ontario sont tombés d'accord pour financer la construction de 675 milles du pipeline qui amènera le gaz naturel de l'Alberta en Ontario et dans le Québec.

L'on sait que des financiers se sont groupés sous la raison sociale de Trans-Canada Pipe Lines en vue d'exploiter le gaz naturel de l'Alberta et d'en écouler une grande partie dans les provinces centrales.

Mais une partie de ce pipeline de quelque 2,200 milles doit traverser la région du nord-ouest de l'Ontario à partir de la frontière du Manitoba jusqu'à Kapuskasing. Or cette partie du pipeline, soit une longueur de quelque 675 milles n'est pas rentable en ce sens qu'il n'y a pas de consommateurs le long de cette partie du pipeline.

D'autre part, la partie est de l'Ontario et le marché de la province de Québec, soit Montréal, constituent le meilleur débouché pour le gaz naturel en raison de la densité de la population.

C'est pour cette raison que le gouvernement d'Ottawa et celui de l'Ontario ont décidé de financer la partie non rentable du projet qui coûtera environ \$117,633,000.00.

La Trans-Canada Pipe Lines devra rembourser le capital emprunté des gouvernements en 25 ans avec option de rembourser plus tôt si possible, les gouvernements exigeant un taux de 3½ p. 100 sur le capital prêté.

Avec cet argent, la Trans-Canada Pipe Lines sera capable, paraît-il, de compléter le projet et de réaliser des bénéfices grâce à des prêts gouvernementaux.

Nous nous demandons pourquoi les gouvernements, puisqu'il s'agit d'un service public, n'ont pas eux-mêmes entrepris la construction de toute la longueur du pipeline, par le truchement d'un organisme d'Etat.

Pourquoi les citoyens canadiens, comme contribuables n'assumeraient-ils que les risques de l'entreprise puisqu'ils vont financer la partie non rentable du projet? Pourquoi aussi, comme consommateurs ne pourraient-ils pas bénéficier d'une source d'énergie à bon marché?

L'entente actuelle prévoit que les gouvernements assument les risques de la partie non rentable tandis que les financiers et industriels derrière la Trans-Canada Pipe Lines vont récolter les profits. Quant aux consommateurs et aux citoyens canadiens, ils devront payer les taux que fixera l'entreprise capitaliste et assumeront tous les risques au taux de 3½ p. 100.

Mais quand il s'agit de logement, le gouvernement fixe lui-même les taux d'intérêt à 5 et 5½ p. 100.

ST-FELICIEN

Le Syndicat des employés de magasins de St-Félicien vient d'informer les marchands de St-Félicien de son intention d'apporter des amendements au décret actuel qui régit le commerce de détail de cette ville.

Le Syndicat désire modifier les taux de salaires et les heures de travail en particulier. De plus, il a informé les marchands qu'il désire signer une convention collective avant de discuter du décret proprement dit.

Actuellement, les employés syndiqués n'ont pas plus de protection que les autres parce qu'ils n'ont pas de convention collective propre; seul le décret régit tout le monde, et comme la loi limite le contenu des décrets à certaines questions bien précises, il s'ensuit que le syndicat a besoin d'une convention collective pour être vraiment utile aux employés. Ainsi, il est impossible de fixer une procédure de règlement des griefs avec un décret, il en est de même pour la sécurité syndicale, etc. La signature d'une convention collective signée avec les marchands et leur association permettra de régler ces questions de griefs, de sécurité syndicale, etc.

CHICOUTIMI

Conciliation chez Brassard & Frères

Le Syndicat des Employés du Commerce de gros de Chicoutimi vient de demander l'intervention d'un conciliateur pour aider au règlement de son différend avec la compagnie Brassard Frères à Chicoutimi.

Les parties n'ont pu s'entendre sur les salaires et les heures de travail particulièrement. Rappelons qu'il s'agit là du renouvellement de la première convention collective intervenue l'an passé entre cet employeur et le syndicat. Nous espérons qu'il y aura entente de nouveau cette année et qu'il ne sera pas nécessaire d'aller à l'arbitrage et encore moins à la grève pour obtenir un règlement satisfaisant de cette affaire.



DANS LE MOUVEMENT

Grave problème syndical à l'Hotel-Dieu de Chicoutimi

Le tribunal d'arbitrage est constitué — Les demandes syndicales — Pourquoi la sécurité syndicale — Pourquoi une augmentation de salaires

Ainsi que nous l'avons mentionné précédemment, le Syndicat des Employés des Institutions religieuses de Chicoutimi, a décidé de recourir à l'arbitrage dans son différend avec l'Hotel-Dieu de cette ville.

Cette semaine, les parties sont tombées d'accord sur la nomination du président du tribunal d'arbitrage qui sera Me Paul Miquelon, de Québec.

Comme on le sait, l'arbitre syndical est M. André Roy, secrétaire-général adjoint de la C.T.C.C. tandis que l'arbitre patronal est un représentant de l'A.P.I.

Retards et délais

Les employés de l'Hotel-Dieu de Chicoutimi sont bien fatigués des nombreux délais que leur impose l'administration de l'hôpital et son conseiller M. Arthur Matteau, de l'A.P.I.

Les travailleurs savent que la convention collective précédente est expirée depuis 6 mois et ils trouvent que l'hôpital tarde beaucoup à leur accorder une augmentation de salaires justifiée. Ils se rendent compte que l'hôpital se charge d'augmenter ses taux d'hospitalisation dans un temps beaucoup moindre.

La sécurité syndicale

L'on sait que l'hôpital a fait beaucoup de difficultés pour permettre au syndicat de négocier pour un groupe d'employés de bureau. La Commission des Relations Ouvrières a même accordé au syndicat le droit de poursuivre l'employeur si celui-ci ne se conforme pas à la loi sur le sujet.

Parmi les autres causes du différend, se trouve la sécurité syndicale.

Le syndicat demande l'atelier syndical parfait pour plusieurs raisons.

Outre le principe de justice qui demande que tous les employés bénéficiaires de la convention collective négociée par le syndicat supportent le syndicat qui leur vaut l'amélioration de leurs conditions de travail et de salaires, d'autres raisons militent à l'Hotel-Dieu.

Le recrutement syndical est difficile à l'Hotel-Dieu parce que le silence y est de rigueur, qu'il est difficile de causer et encore plus de parler de syndicalisme.

Par ailleurs, le roulement de la main-d'oeuvre oblige le syndicat à passer son temps à recruter de nouveaux membres sans arrêt s'il veut conserver sa majorité syndicale. Quand un syndicat ne fait que lutter contre la mort et l'anémie, il ne peut pas faire de progrès sur le

plan social, culturel ou intellectuel.

Ce qui se passe ailleurs

D'ailleurs la plupart des conventions collectives dans les hôpitaux de la province contiennent des clauses de sécurité syndicale assez rigides. La formule demandée est même accordée dans d'autres maisons de la même communauté. Serait-ce la présence de l'A.P.I. et de son représentant M. Matteau qui complique la situation? Si tel n'est pas le cas, l'attitude de l'hôpital est incompréhensible à moins qu'elle ne cherche à détruire le syndicat.

\$22.00 par semaine est-ce trop demander?

Est-ce trop demander que les employés féminins gagnent \$22.00 par semaine? C'est ce que le syndicat demande. Il demande \$23.00 par semaine pour les couturières, les buandières et les employées des salles de repassage? Est-ce un salaire trop élevé? Il est vrai que ces salaires représentent dans bien des cas une augmentation de salaires de \$5.00 par semaine!

Mais les salaires de \$17.00 et \$18.00 par semaine ne sont-ils pas une honte que l'hôpital devrait faire oublier le plus tôt possible?

Le syndicat demande en outre que le manoeuvre soit payé \$39.00 pour une semaine de 48 heures, soit 0.81 cents l'heure? Est-ce une demande exagérée? Le salaire demandé pour un infirmier est de \$40.00 par semaine tandis qu'il s'élève à \$70.00 par semaine pour un mécanicien de machines fixes.

Si l'on tient compte des salaires qui sont payés dans la région, de la capacité de payer de l'hôpital et enfin des exigences du salaire minimum vital, il est incroyable que des institutions religieuses refusent d'accorder un salaire de \$40.00 par semaine à des infirmiers pour 48 heures de travail par semaine, alors que les sociologues, les économistes sont d'accord pour déclarer qu'il faut un salaire minimum de \$60.00 par semaine pour mener une vie décente.

QUÉBEC

A son assemblée régulière du dix novembre dernier, le syndicat N. C. des mécaniciens de machines fixes de Québec tenait ses élections annuelles. Celles-ci, sous la présidence de M. Donat Beaudet, ont donné les résultats suivants: président, M. Adélarde Couture; vice-président, L.-M. Roy; secrétaire-archiviste, René Boulet; secrétaire financier, J.-F. Thibault; trésorier, Daniel Lachance; sentinelle, Alfred Couture.

Il y eut également présentation de nombreux rapports qui prouvent que les activités n'ont pas manqué au cours de l'année qui vient de s'écouler. Nous apprenons en dernière heure que la négociation du contrat de travail dans les hôpitaux est terminée et que tous les détails à

Le domaine Saint-Sulpice: test pour l'administration Drapeau-Desmarais

Le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal a indiqué, jeudi soir dernier, d'une façon non équivoque l'importance qu'il accorde aux gestes que posera l'administration Drapeau-Desmarais au sujet du domaine de St-Sulpice.

L'on sait que depuis longtemps, les coopératives d'habitation de Montréal demandent qu'on leur cède ce terrain au prix coûtant à la ville de Montréal afin d'y construire des milliers de maisons pour les familles.

Des demandes avaient été adressées à l'ancienne administration municipale qui avait fait un bon accueil aux demandes faites par les coopératives.

Il semble que l'administration actuelle se fait tirer l'oreille: il est même rumeur que seulement 2 p. 100 du domaine sera réservé aux coopératives tandis que le gros morceau du gâteau sera vendu à l'enchère, ce qui veut dire que les prix seront élevés.

C'est pour cette raison que le Conseil Central de Montréal vient de réitérer sa demande pour que le domaine St-Sulpice soit cédé, dans son entier, aux coopératives d'habitation au prix que la ville l'a payé.

"Le Conseil Central jugera, selon la façon dont cette question sera réglée, si l'administration actuelle est sympathique à la classe ouvrière et à ceux qui ont besoin de logements", peut-on lire dans la résolution adoptée.

SAINT-BRUNO

Vote de grève à la Chaîne Coopérative du Saguenay

Après avoir pris tous les moyens pacifiques pour régler leur différend avec la Chaîne coopérative du Saguenay, les travailleurs syndiqués de cette entreprise à Saint-Bruno ont décidé de prendre le dernier grand moyen à leur disposition en ordonnant, par un vote presque unanime, à leur exécutif de déclarer la grève au moment opportun.

Il s'agit là d'une décision très grave mais les employés sont conscients du fait qu'aux grands maux, il faut appliquer les grands remèdes.

Voici en quelques mots ce dont il s'agit:

Il y a deux ans que ces employés ont décidé de laisser l'organisation professionnelle de l'U.C.C. pour entrer dans un syndicat affilié à la C.T.C.C. Or depuis ce temps, les difficultés n'ont jamais cessé.

Les lecteurs du journal Le Travail se rappellent sans doute l'affaire des quatre griefs soulevés par le syndicat à la suite du congédiement de quatre employés.

Aujourd'hui, il s'agit d'un différend relatif à la conclusion d'une convention collective de travail; il y a entente sur tous les points de la convention sauf sur deux clauses de la convention, la clause des salaires et celle des heures de travail.

Le syndicat désire une semaine régulière de travail de 48

ce sujet seront communiqués aux membres au cours de l'assemblée qui aura lieu le 15 décembre.

Chez les employés des maisons d'éducation

M. Roméo Gaulin a été élu à la présidence du Syndicat National catholique des Employés des maisons d'éducation de Québec à l'occasion d'une récente réunion du groupement. M. Gaulin succède à M. Marcel Hudon.

heures; après ces quarante-huit heures, le syndicat demande le paiement du salaire aux taux et demi. Le salaire horaire de base exigé pour tous les employés masculins qui ont deux années de service à la Chaîne; le syndicat demande aussi que le salaire de base des employés féminins dépasse le salaire actuel qui est de \$20.00 par semaine; enfin le syndicat demande que les salaires des chauffeurs de bouilloires soit proportionné aux qualifications exigées de ces travailleurs.

Les dirigeants de la Chaîne coopérative ont refusé ces demandes et ne semblent pas vouloir changer d'attitude. C'est à cause de ce fait que les employés ont pris un vote de grève, après avoir tenté tous les moyens pacifiques pour en arriver à un règlement.

Les autres officiers élus pour le prochain exercice sont: MM. Ulysse Boivin, vice-président; Adrien Drolet, trésorier; Jean-Louis Turcotte, secrétaire; Jean-Marie Costin, secrétaire-financier; Raoul Chabot, Edouard Roussy, Camille Desmeules, Jean-Thomas Thibault et Antoine Jean, directeurs, et M. Oliva Mathurin, sentinelle.

Le syndicat négocie actuellement une nouvelle convention collective.



Organe officiel de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC)

Paraît tous les vendredis

Directeur: GERARD PELLETIER

Rédacteur: FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent, Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50 le numéro: 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.

89 IMPRIMERIE ALLIÉE CANADA

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe. Ministère des Postes, Ottawa

WINDSOR MILLS

Lors de la dernière assemblée générale du syndicat de la pulpe et du papier de Windsor Mills tenue le 10 novembre 1955, les officiers suivants furent élus:

Président: Ovila Letarte; vice-président: Henri Bolduc; secrétaire archiviste: Marcellin St-Laurent; assistant sec.-archiviste: Eugène Trifire; secrétaire correspondant: Normand Desrosiers; trésorier: Gérard Labrecque; secrétaire-financier: Fernand Noël; sentinelle: Georges Dumais; directeurs: Emile Juneau, Marcel Roy, Lucien Bisson, Rolland Paquin.

TOUJOURS LE FAVORI POUR RHUMES, BRONCHITE, GRIPPE, REFROIDISSEMENTS. EN VENTE PARTOUT DEPUIS PLUS DE 65 ANS

LA SECURITE SYNDICALE

Définitions et explications

par Gérard Picard, président général, C.T.C.C.
novembre 1955

Sécurité syndicale:

Régime légal ou conventionnel d'affiliation syndicale et/ou de retenue syndicale.

Affiliation syndicale:

Adhésion facultative ou obligatoire de travailleurs à un syndicat.

Retenue syndicale:

Retenue sur sa paye par son employeur des cotisations syndicales d'un travailleur et remise au syndicat des montants ainsi perçus.

Les principales formes sous lesquelles se présente la sécurité syndicale (Union Security) ne sont pas exclusives au point qu'on ne puisse en établir de nouvelles en empruntant certains éléments aux unes et aux autres, mais on accepte généralement, pour se guider, la classification suivante:

- 1.—L'atelier fermé (Closed Shop).
- 2.—L'atelier syndical (Union Shop):
 - a) L'atelier syndical parfait (Union Shop);
 - b) L'atelier syndical imparfait (Modified Union Shop).
- 3.—Le maintien d'affiliation (Maintenance of Membership).
- 4.—La préférence syndicale (Preferential Shop).
- 5.—La retenue syndicale (Check-Off):
 - a) Volontaire ou obligatoire;
 - b) Révocable ou irrévocable.
- 6.—La formule Rand (Rand Formula).

L'ATELIER FERME (Closed Shop)

Sous le régime de l'atelier fermé, tous les travailleurs régis par la convention collective doivent être et demeurer membres du syndicat comme condition du maintien de leur emploi. Lors de l'embauchage de nouveaux employés, l'employeur accepte de s'adresser d'abord au syndicat et de ne se pourvoir ailleurs de main-d'œuvre que si le syndicat ne peut la lui fournir. Dans ce dernier cas, tout nouvel employé doit être ou devenir membre du syndicat comme condition préalable à l'emploi, et le demeurer, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de son emploi. Dans des circonstances particulières, le syndicat émet une carte d'admission au travail en faveur d'un nouvel employé en attendant qu'il puisse remplir les formalités d'adhésion au syndicat en qualité de membre cotisant.

Ces expressions "atelier fermé — Closed Shop" ont été imaginées par les syndicats de travailleurs par opposition aux expressions "atelier ouvert—Open Shop", créées par le patronat. Les initiés comprenaient qu'un atelier fermé était fermé aux non-syndiqués et qu'un atelier ouvert était ouvert à ces mêmes non-syndiqués.

L'ATELIER SYNDICAL (Union Shop)

L'atelier syndical se subdivise en atelier syndical parfait et en atelier syndical imparfait.

L'atelier syndical parfait, c'est l'atelier syndical proprement dit, le "Union Shop". Sous ce régime, tous les travailleurs membres du syndicat au moment de la signature de la convention doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Quant à ceux qui, à ce moment, n'étaient pas membres du syndicat, ils doivent le devenir dans un court délai puis le demeurer pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi. Les nouveaux employés, c'est-à-dire les travailleurs embauchés après la signature et pendant la durée de la convention doivent aussi, après un court délai, devenir et demeurer membres du syndicat comme condition du maintien de leur emploi. L'employeur, d'autre part, se réserve

M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., vient de réviser un travail qu'il a déjà fait, sur le problème de la sécurité syndicale.

Il s'agit d'un travail qui met à point les définitions des termes généralement employés quand on traite de la sécurité syndicale.

Les permanents, les dirigeants syndicaux, les officiers de syndicat qui ont la charge de préparer et de négocier les conventions collectives de travail y trouveront des formules précises, claires, qui faciliteront leur tâche. Par ailleurs, le travailleur syndiqué, le simple lecteur, trouvera dans ce travail les points de repère capables de lui faire comprendre la terminologie syndicale sur le sujet et les raisons d'être des diverses formules de sécurité syndicale dans les conventions collectives de travail.

le droit d'embaucher qui il veut sans obligation de s'adresser d'abord au syndicat, et c'est ce qui constitue, en pratique, la principale différence entre l'atelier fermé et l'atelier syndical parfait.

L'atelier syndical imparfait (Modified Union Shop) ne diffère de l'atelier syndical parfait (Union Shop) que sur un point, le suivant: les travailleurs qui, au moment de la signature de la convention sont au service de l'employeur et ne sont pas membres du syndicat, ne sont pas obligés de le devenir comme condition du maintien de leur emploi. Quant au reste, les obligations résultant de l'atelier syndical parfait sont les mêmes sous le régime de l'atelier syndical imparfait, c'est-à-dire que les travailleurs membres du syndicat et ceux qui le deviennent par la suite doivent, pour la durée de la convention, le demeurer comme condition du maintien de leur emploi; et les nouveaux employés, dans le délai prescrit, doivent, pour la durée de la convention, devenir et demeurer membres du syndicat comme condition du maintien de leur emploi. L'employeur, cela va sans dire, n'accepte pas de restrictions à l'embauchage.

LE MAINTIEN D'AFFILIATION (Maintenance of Membership)

Le maintien d'affiliation syndicale comporte que les travailleurs membres du syndicat, au moment de la signature de la convention, de même que ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer, pour la durée de cette convention, comme condition du maintien de leur emploi. Les anciens employés qui n'étaient pas membres du syndicat ne sont pas obligés de le devenir. De même, les nouveaux employés sont libres d'adhérer ou non au syndicat. L'employeur n'accepte aucune restriction en matière d'embauchage.

LA PREFERENCE SYNDICALE (Preferential Shop)

La préférence syndicale consiste généralement à accorder une préférence aux syndiqués lors de l'embauchage de nouveaux employés. Mais lorsque des non-syndiqués sont embauchés, ils restent libres d'adhérer ou non au syndicat. La préférence syndicale peut consister aussi à accorder certains avantages particuliers aux syndiqués, comme, par exemple, un ou plusieurs congés payés aux syndiqués exclusivement, etc. Assez souvent les clauses de préférence syndicale, dans une convention, sont accompagnées d'autres clauses prévoyant l'un ou l'autre des régimes de sécurité syndicale dé-

crits dans le présent résumé. Dans plusieurs cas, le régime de préférence syndicale se confond en pratique avec celui de l'atelier syndical parfait (Union Shop). L'on comprend facilement pourquoi.

LA RETENUE SYNDICALE (Check-Off)

Par la retenue syndicale, l'employeur devient le percepteur des cotisations syndicales et les remet au syndicat. D'ordinaire, la retenue syndicale se fait gratuitement par l'employeur qui pose ainsi un geste de coopération et de reconnaissance syndicale non équivoque. La retenue syndicale, c'est la retenue par l'employeur sur la paye d'un travailleur à son emploi du montant des cotisations syndicales (cotisation syndicale régulière et, parfois, cotisations spéciales) fixées par le syndicat, et la remise sans délai par l'employeur au syndicat des montants ainsi perçus. Le plus souvent la retenue syndicale se fait une fois par mois. Dans un certain nombre de cas, les cotisations syndicales sont réparties en montants égaux sur chaque paye. La retenue syndicale se fait soit sur autorisation individuelle, soit sur requête du syndicat appuyée par une résolution de son assemblée régulière.

La retenue syndicale peut être volontaire ou obligatoire. Elle est volontaire lorsque chaque travailleur syndiqué est libre d'autoriser son employeur à faire la retenue de ses cotisations syndicales sur sa paye ou de payer lui-même ses cotisations directement au syndicat. Elle est obligatoire pour tous les membres du syndicat lorsque la convention le prévoit ainsi.

La retenue syndicale peut être révocable ou irrévocable. Elle est révocable si le syndiqué, en tout temps, après avoir donné l'avis prévu, peut faire cesser la perception à la source de ses cotisations syndicales par l'employeur. Elle est irrévocable si, une fois autorisée par le travailleur ou le syndicat, la convention collective prévoit que, pour sa durée, la perception des cotisations syndicales à la source, une fois autorisée, ne peut être révoquée.

LA FORMULE RAND (Rand Formula)

Dans la Gazette du Travail (Ottawa), édition de janvier 1946, on peut lire la sentence arbitrale rendue, à la suite de la grève aux usines Ford, par M. le juge I. C. Rand, de la Cour suprême du Canada. C'est de cette sentence arbitrale qu'est sortie cette mesure de sécurité syndicale que l'on identifie, en lui conservant le nom de son auteur, sous la désignation de formule Rand. Essentiellement, la formule Rand consiste dans la retenue obligatoire de la cotisation syndicale régulière sur la paye de chaque travailleur régi par la convention collective, que ce dernier soit membre ou non de son syndicat. En d'autres termes, aucun travailleur n'est obligé de devenir ni de demeurer membre du syndicat signataire de la convention, mais tout travailleur régi par cette convention doit verser au syndicat, par voie de retenue obligatoire sur sa paye, le montant de la cotisation syndicale régulière. C'est une formule du maintien des cotisations dans le cadre de la liberté syndicale absolue. L'employeur doit faire gratuitement la retenue syndicale puis faire remise par chèque, au syndicat, dans un court délai, des montants ainsi perçus à la source. Cette retenue syndicale obligatoire, dans le cas qui nous occupe, peut être suspendue pour une période déterminée si, pendant la durée de la convention, le syndicat ou les travailleurs recourent à la grève sans avoir suivi, au préalable, les procédures indiquées par M. le juge Rand dans sa sentence arbitrale.

GERARD PICARD,
président général C.T.C.C.

Une réalisation en éducation populaire:

Le Collège du Travail de la CTCC

Le Bulletin de nouvelles de la Société Canadienne d'Éducation des Adultes vient de publier dans son édition de novembre des commentaires flatteurs sur l'une des principales réalisations du Service d'Éducation de la CTCC, le Collège du Travail.

Au moment où se poursuivent les assises de la quatrième session de ce Collège du Travail auquel participent une trentaine d'élèves inscrits dans l'une des quatre sections de leur choix, nous aimons à reproduire les principaux passages de l'appréciation flatteuse de la Société Canadienne d'Éducation des Adultes:

Le Service d'Éducation de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, dont le directeur est M. Fernand Jolicoeur, tient, du 30 OCTOBRE AU 12 NOVEMBRE, sa quatrième session du "COLLEGE DU TRAVAIL DE LA C.T.C.C."

Le succès de ce "Collège du Travail" montre bien que l'éducation ouvrière prend de plus en plus d'importance dans les organismes syndicaux, particulièrement à la C.T.C.C. Ce "Collège du Travail" répond à un besoin: la classe ouvrière est avide de s'instruire et les chefs syndiqués sentent le besoin d'acquiescer la formation exigée par leurs responsabilités.

Le "Collège du Travail" constitue, en quelque sorte, le degré supérieur du programme d'éducation de la C.T.C.C. Les participants ou les élèves ont déjà franchi les autres étapes du programme de formation dont les écoles d'action ouvrière, fins de semaine régionales d'éducation syndicale. Il consiste en une session d'étude annuelle de 2 ou 4 semaines, à l'intention d'un groupe de 30 à 50 militants venus de diverses régions du Canada français.

Le but du "Collège du Travail de la C.T.C.C." est donc de parfaire l'éducation syndicale, économique et sociale des chefs ouvriers; en d'autres termes, c'est d'aider les ouvriers à acquiescer une culture populaire d'égale valeur à la culture traditionnelle.

Le "Collège" s'adresse à tous les militants (libérés ou non): responsables de comités, délégués de départements, officiers locaux, régionaux ou fédéraux, agents d'affaires, organisateurs négociateurs, etc., qui ont déjà acquis un minimum de connaissances syndicales par l'étude ou la pratique.

Le programme du "Collège du Travail de la C.T.C.C." s'équilibre entre les sujets pratiques et ceux plus théoriques. Il y a d'abord des cours généraux pour tous les participants, portant sur "La société moderne et le syndicalisme"; ensuite, les participants peuvent se diviser en quatre commissions d'après les sujets suivants: 1—Technique de négociation; 2—Économie canadienne; 3—Éducation ouvrière; 4—Orientation politique; enfin les participants entreprennent plusieurs visites industrielles ou culturelles au cours de la session.

Les professeurs ou les animateurs sont soit des professeurs d'universités ou des chefs ouvriers rompus à l'éducation ouvrière. Pour la session de cette année, mentionnons les personnes suivantes: M. Guy Rocher, le chan. Henri Pichette, Me Marius Bergeron, René Tremblay, James Hodgson, Fernand Jolicoeur, Jean-Paul Lefebvre, Napoléon LeBlanc, Amédée Daigle, Pierre Vadeboncoeur, André Roy, P.-E. Trudeau, Arthur Tremblay.

Le "Collège du Travail" utilise surtout les méthodes actives d'enseignement. Les cours se présentent alors comme des échanges de vues où le professeur tient le rôle d'un expert-consultant.

Le "Collège du Travail" s'est tenu, depuis son origine, au Château Bonne-Entente, en banlieue de Québec, dans un cadre naturel propice à l'étude et à la réflexion.

La cheville ouvrière du développement de ce "Collège du Travail" ainsi que du programme d'éducation ouvrière de la C.T.C.C. en est M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation. Depuis deux ans, il a pour le seconder M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint, bien connu dans l'éducation coopérative.

Trois-Rivières

Elections chez les charpentiers-menuisiers

L'Union Nationale Catholique des Charpentiers-Menuisiers des Trois-Rivières, Inc., a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour 1955-1956.

Les officiers élus sont: MM. Alphonse Courteau, président; Zéphirin Doucet, vice-président; Dominique Ebacher, secrétaire; Aimé Champagne, trésorier; Roland Gauthier, secrétaire adjoint; Rosaire Brunelle, trésorier adjoint; Arsène Parenteau, gardien; Narcisse Arcand, sentinelle et auditeur; Omer Michaud, auditeur.

MM. Alphonse Courteau, Narcisse Arcand et Dominique Ebacher ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

M. Roland Gauthier a été nommé délégué au fonds mortuaire.

M. Dominique Ebacher a été nommé délégué au Comité Paritaire des Métiers de la Construction et MM. Narcisse Arcand, Aimé Champagne et Zéphirin Doucet ont été nommés délégués au Conseil de Construction.

Les élections ont été présidées par M. André Montour, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

Elections à l'hôpital Cooke

Le Syndicat National Catholique des Services Hospitaliers de l'Hôpital Cooke des Trois-Rivières Inc. a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour 1955-1956.

Les officiers élus sont: MM. Ephrem Dubé, président; Camille Hamelin, vice-président; Georges Neault, secrétaire; Mlles Claire Dupont, trésorière; Jeanne Lafond, secrétaire adjointe; Margot Bédard, trésorière adjointe; Lise Richard, gardienne; MM. Xavier Nadeau, sentinelle; Camille Hamelin et Georges Hould, auditeurs.

MM. Ephrem Dubé, Camille Hamelin et Donat Boisvert ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

M. Ephrem Dubé a été nommé délégué au fonds mortuaire.

Les élections ont été présidées par M. Emile Tellier, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

Elections au syndicat des boulangers

Le Syndicat National Catholique des Boulangers de Trois-Rivières, Inc., a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour 1955-1956.

Les officiers élus sont: MM. Albert Morin, président; Wilfrid MacKenzie, vice-président; Henri Girard, secrétaire; Sarto Leclerc, trésorier; Gérard Loranger, secrétaire adjoint; Gaston Guibault, trésorier adjoint; Alphonse Dampousse, gardien; Armand Breton, sentinelle; Gérard Loranger et Normand Pellerin, auditeurs.

MM. Albert Morin, Sarto Leclerc, Wilfrid MacKenzie ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

M. Albert Morin a été nommé délégué au fonds mortuaire.

Les élections ont été présidées par M. André Montour, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

La CISC opposée à l'admission de l'Espagne à l'ONU

(Christlabor) La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens a envoyé une lettre de protestation au Secrétaire Général de l'O.N.U. contre l'admission éventuelle de l'Espagne comme membre de l'Organisation des Nations Unies. La C.I.S.C. rappelle au Secrétaire Général de l'O.N.U. qu'elle s'est toujours opposée à la reconnaissance du Gouvernement actuel de l'Espagne par les organisations internationales, et notamment par l'Unesco et par l'O.E.C.E. La C.I.S.C. considère qu'un gouvernement totalitaire, de quelque tendance qu'il soit, ne peut remplir les obligations de la Charte des Nations Unies et ne peut, en aucun cas, avoir ni la capacité ni la volonté de mettre en oeuvre les obligations découlant de la Charte, comme l'exige l'article 4, paragraphe 2 de la Charte.

Les libertés essentielles, et notamment la liberté d'expression, la liberté de réunion et d'association, la liberté syndicale, les libertés politiques, n'existent nullement sous le régime actuellement en vigueur en Espagne.

La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens regrette qu'une évolution se dessine dans les organisations internationales en faveur de l'admission de pays de dictature, car il y a là sans aucun doute une indication que la foi dans les principes fondamentaux qui sont à la base des Nations Unies est en train de s'affaiblir.

La C.I.S.C. est d'avis que tout Etat totalitaire, quel qu'il soit, constitue une grave menace pour la paix mondiale et ne peut respecter les libertés humaines élémentaires pas plus qu'il ne peut réaliser la justice sociale.

Pour ces raisons la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens adjure le Conseil de Sécurité des Nations Unies de se prononcer défavorablement à l'égard de la demande formulée par le Gouvernement actuel de l'Espagne d'être admis comme membre des Nations Unies.

95% des prêts... (Suite de la page 1)

plus élevée peuvent-ils profiter ainsi de la Loi Nationale de l'Habitation tandis que ceux qui ont un revenu moindre ne le peuvent pas? C'est que le revenu annuel nécessaire pour effectuer un emprunt en vertu de la Loi Nationale est trop élevé.

La CTCC prévoyait cette situation l'an dernier dans son mémoire alors que faisant l'étude de la Loi Nationale, elle affirmait que pour une maison de \$10,000, y compris le coût de \$1,000 pour un terrain et de \$200 par année pour les taxes annuelles, l'emprunteur devait avoir un revenu de \$3,877.00 pour rembourser pendant une période de 20 ans un emprunt de \$8,872. au taux de 5 p. 100 l'an.

Il n'est pas étonnant que si peu de familles à petit et moyen revenus soient incapables d'em-

prunter en vertu de la Loi Nationale. Que faudrait-il faire pour que les familles à revenu moyen et à petit revenu puissent emprunter en vertu de la Loi Nationale pour se loger dans une maison qui leur appartiendrait et sortir de logis dont le loyer dépasse souvent \$60.00 et plus par mois?

La CTCC exprimait sa politique comme suit:

Si le taux de l'intérêt était diminué à 3 p. 100 et si la période de remboursement s'échelonnait sur une période de 30 ans au lieu de 20 ans, la remise mensuelle qu'aurait à effectuer un emprunteur de \$8,772, selon l'exemple choisi plus haut, ne s'élèverait qu'à \$36.00 par mois et exigerait un revenu annuel de seulement \$2,795.00.

SHAWINIGAN

Depuis quelques semaines les activités syndicales vont bon train. Plusieurs syndicats commencent à préparer le renouvellement de leur contrat de travail. C'est aussi la saison des assemblées générales annuelles d'élection. Des élections ont été tenues au Syndicat des Employés de Canadian Resins, de la Grand-Mère Shoes et de Canadian Carborundum. Les officiers du Syndicat National des Travailleurs en plastique sont: les confrères Maurice Laurence, président; Henri Deschamps, vice-président; Roger Roy, secrétaire; Maurice Corriveau, secrétaire adjoint; Jacques Déry, trésorier, et Roland Auclair, commissaire-ordonnateur.

Au Syndicat de la Chaussure de Grand-Mère, tous les mêmes officiers ont été réélus. Il s'agit des confrères Albert Caron, président; Paul Desserres, 1er vice-président; de la compagne Gisèle Mélançon, 2e vice-présidente; des confrères Jacques Duchesnay, secrétaire, et André Girard, trésorier.

Pour les employés de Canadian Carborundum, les élections ont donné le résultat suivant: président, le confrère Armand Côté qui avait déjà rempli cette charge mais qui avait démissionné à cause de maladie. Les autres officiers sont: les confrères Fernand Lefebvre, vice-président; Alcide Tremblay, secrétaire; Martial Laforêt, trésorier, et Roland Désaulniers, sentinelle.

TRAVAIL ET FOYER

D'une trop grande publicité, délivrez-nous...

Noël dans trois semaines... Et, si vous sortez de la maison, la publicité tapageuse des marchands vous happe au passage. Et, dans les magasins, on ne sait plus où donner la tête... Les gens se bousculent, les vendeuses s'impatientent, et les clientes sont nerveuses. Prises dans le tourbillon d'un grand magasin, je me faisais comme les autres bousculer sans pitié, lorsque j'entendis une voix qui disait (c'était une petite maman enceinte qui s'était arrêtée comme moi pour regarder tous ces gens). "Cela ne vous fatigue pas, vous madame, tout ce bruit, toutes ces couleurs et tous ces gens qui, on dirait, ne sont pas venus acheter pour faire plaisir à d'autres mais ressemblent plutôt à des sauvages qui vont à la guerre." J'avoue que la comparaison était assez ressemblante.

Et, tout cela dû pour une grande part à une publicité poussée à l'extrême. Non, vraiment nous avons un rythme de vie inhumain, puisqu'il nous empêche de nous conduire comme des civilisés. Il nous empêche de

penser que la dame d'à côté attend depuis un quart d'heure, et nous il nous faut être servi tout de suite. Il nous empêche de réaliser qu'une vieille dame a été heurtée, et personne ne l'aide à ramasser ses effets. Au contraire on passe dessus. Il nous empêche de réfléchir à ce que Noël n'est pas seulement une distribution de cadeaux...

Mais, nous sommes tellement pressés, bousculés, par l'atmosphère publicitaire des marchands, que nous ne voyons rien que ce qui concerne notre petit moi bien à nous. Les autres... hommes...

Et, pourtant il y a encore dans d'autres pays, des gens qui ne mangent pas à leur faim... pour qui seulement vivre est un problème, il y a des gens qui sont malheureux. Et ces gens sont des hommes comme nous, sont des frères.

Si nous pouvions nous détacher de tous les attrait extérieurs de la fête de Noël, pour penser à cela et regarder comment dans notre vie de chaque jour, la fraternité, la charité se concrétisent. Alors Noël aurait eu une préparation, et nous pourrions sans remords aller regarder CELUI qui a bien voulu venir habiter avec tous les hommes, pour eux.

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

"L'ORATOIRE" OFFRE UN ALBUM-SOUVENIR

Des centaines de milliers de personnes ont participé, en août dernier, aux grandes fêtes qui se sont déroulées, pendant dix jours, à l'occasion du Premier Congrès National en l'honneur de saint Joseph. Toutefois, un nombre encore plus grand d'amis de saint Joseph n'ont pu y participer qu'à distance, grâce à la presse, à la radio et à la télévision.

Les autorités de l'Oratoire, désireuses de commémorer ces grands événements de façon durable, ont fait publier un numéro-souvenir de la revue du sanctuaire, "L'Oratoire", numéro de 88 pages abondamment illustré et relatant toutes les cérémonies qui ont marqué le congrès, ainsi que la visite du cardinal légat à l'Oratoire Saint-Joseph. On dispose d'un nombre limité de numéros-souvenirs pour les non-abonnés. Les amis de saint Joseph voulant se le procurer, au prix modique de 25 cents, doivent écrire à "L'Oratoire", 3800 Chemin de la Reine Marie, Montréal. En vente aussi au bureau général du sanctuaire.

"Le Travail" ne paraîtra pas la semaine prochaine

QUELQUES NOUVELLES

SYNDICALES ET FAMILIALES

Le printemps dernier, un appel fut lancé dans cette page en faveur de la "CUEILLETTE DE LINGE" organisée par les Dames auxiliaires du Conseil Central de Montréal, au profit des familles syndiquées. Cette demande a reçu un accueil des plus chaleureux puisque de nombreuses caisses furent expédiées aux organisatrices de cette initiative. Le temps est maintenant venu de distribuer ces effets. TOUTE FAMILLE DE SYNDIQUE, QUI A BESOIN D'AIDE EST PRIÉE DE COMMUNIQUER AVEC L'AGENT D'AFFAIRES DU SYNDICAT AUQUEL APPARTIENT LE MARI. Cet agent d'affaires leur dira à qui et où s'adresser pour recevoir les vêtements dont ils ont besoin.

Le Comité d'Education de Montréal nous fait savoir le sujet de son prochain forum syndical. Ce dernier traitera des problèmes des COMMISSIONS SCOLAIRES. Les invités seront Gérard Picard et Arthur Tremblay, de Québec.

Chaque militante syndicale devrait lire l'excellente étude de ROGER CHARTIER, sur les problèmes des travailleurs dans l'industrie. Le journal Le Travail possède des exemplaires de ce document. Ecrivez-nous. Le coût est de \$1.00.

Les syndiqués ont rendez-vous, tous les mardis à 3 heures au poste CBF où les problèmes ouvriers sont commentés. C'est un excellent moyen non seulement de s'intéresser à ses problèmes, mais aussi de constater les nombreux angles sous lesquels la question ouvrière peut être envisagée.

L'industrie de la boîte à carton dont les 44 usines à Montréal groupent des travailleurs à majorité féminine, négocie actuellement. Les principales demandes sont : 10% du taux minimum; — 2 fêtes supplémentaires payées; — 3 semaines de vacances après 15 ans; — une répartition moitié, moitié, employeur et syndiqué du coût de la prime d'assurance — et des améliorations touchant les vacances selon les années de services.

Les Bulletins de l'Association canadienne des consommateurs fait, à mon avis, oeuvre très utile. Après enquête sérieuse, il en partage les résultats avec le consommateur. Ce dernier peut alors acheter tel produit au lieu de tel autre et cela en toute connaissance de cause, puisqu'il a été mis au courant du pour et du contre. Chaque femme devrait s'abonner à ce Bulletin qui l'éclaire et la dirige intelligemment dans ses achats. Pour s'abonner, s'adresser à Mlle L. Robert, 5064, rue Fabre, Montréal, qui est une des secrétaires provinciales de l'Association.

Toujours pour éclairer le consommateur, c'est-à-dire la femme du syndiqué et le travailleur, le journal Vrai, fait paraître une chronique "Consommateur, défendez-vous" où un produit est étudié (marques, avantages, désavantages). J'avoue que je trouve cette chronique très précieuse, car il n'y a pas abondance d'étude sérieuse sur ce sujet. Sachons profiter de celles qu'on veut bien nous donner.

R. G.

La confession de la petite bonne

— Mon Père, je m'accuse d'avoir manqué la messe tous les dimanches.

— C'est très mal, mon enfant. Et pourquoi avez-vous manqué la messe? Quelle est votre profession?

— Je suis en service, mon Père.

— Est-ce que vos patrons vous empêchent de pratiquer?

— Oh! pas du tout, mon Père. Ils sont très catholiques.

— Alors, mon enfant?

— Eh bien, tous les samedis soirs, Madame donne un grand dîner. Et Madame ne permet pas qu'on se couche avant d'avoir nettoyé et rangé toute la vaisselle, les verres, l'argenterie, etc. Ça fait qu'on se couche après 1 heure du matin. Alors on est bien fatigué pour aller à la première messe.

— Allez-y un peu plus tard, mon enfant.

— On ne peut pas, mon Père. Madame reçoit ses enfants tous les dimanches, à

déjeuner. Il faut se mettre au travail de bonne heure.

— Et vos patrons ne manquent jamais la messe, mon enfant?

— Oh non, mon Père! Ils sont trop bons catholiques pour ça.

MONTREAL

Le Comité de Classification des opérations dans l'industrie de la chemise à Montréal nous fait part dernièrement de son travail. Nous ne relevons ici que quelques remarques qui ont accompagné le travail et qui sont la preuve que les industries qui engagent une main-d'oeuvre féminine ont beaucoup à faire pour rendre moins pénibles les conditions de travail des travailleuses. Dans plusieurs usines, il a été remarqué: des ateliers malpropres, un mauvais système de travail, trop d'ouvrage fait à l'heure, une base de salaire non respectée, une aide générale non suffisante, etc.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.

155, boul. Charest-Est, Québec
Tél. 4-4631

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Les changements d'adresse

Nous avons souvent souligné dans ces colonnes l'importance d'avertir la compagnie et le bureau de l'union lorsque vous changez d'adresse. Récemment, un travailleur du nom de Fiumé fut mis à pied dans son département. Quelques jours plus tard, la compagnie communiquait avec le représentant de l'union pour lui dire qu'elle était prête à réembaucher cet employé.

Mais comme cet employé n'avait pas donné sa nouvelle adresse ni à la compagnie ni au bureau du syndicat, on fut dans l'impossibilité de le retracer. Ce cas n'est pas unique et se répète assez souvent. Les membres de l'union sont donc priés de laisser leur nouvelle adresse au bureau de l'union.

Conditions non sanitaires

Bien que la compagnie ait convenu de fournir l'eau chaude aux employés qui travaillent dans l'atelier de la peinture, la situation reste la même. Ces travailleurs qui travaillent dans l'endroit le plus malsain de l'usine ont donc le droit de murmurer et de se plaindre comme ils le font actuellement. Essayez donc de vous laver les mains proprement à l'eau froide pour l'heure du lunch alors que vous n'avez que trente minutes pour vous laver et pour manger.

Espionnage dans l'ombre

La venue hâtive de l'obscurité cause un sérieux problème aux employés de la Vickers. Ils doivent se méfier davantage des agissements de la petite créature que vous connaissez car elle peut

facilement se dissimuler dans l'ombre et faire son travail sans danger d'être surpris. Les travailleurs ne se sentent pas à l'aise pour travailler quand ils savent que la Gestapo les guette.

Le dépouillement de l'arbre de Noël

Les préparatifs vont bon train pour l'organisation de la soirée qui aura lieu en faveur des enfants des employés lors du dépouillement de l'arbre de Noël. Nous profitons de l'occasion pour rappeler aux employés qui ont été mis à pied récemment qu'ils peuvent assister à cette soirée car ils sont encore considérés comme des employés de la compagnie.

A chacun son dû

Il est bien vrai comme nous le mentionnions la semaine dernière que le club de hockey Canadien de la Vickers reçoit l'appui de l'Association Mutuelle des employés. Mais nous avons oublié de mentionner que la Canadian Vickers contribue généreusement à défrayer les dépenses de l'équipe, un geste que nous avons oublié de souligner la semaine dernière.

L'observance du dimanche

Le premier ministre de la province, l'hon. M. Duplessis, a déclaré l'autre jour devant un groupe de représentants ouvriers à Québec que chaque travailleur a droit à un jour de repos dans la semaine afin de pouvoir remplir ses devoirs envers Dieu et sa famille. Il semble bien que plusieurs employeurs de la province n'ont pas la même opinion que M. Duplessis ni le même respect à l'égard du dimanche. Nous nous demandons aussi si M. Duplessis pensait à la Consolidated Paper de Shawinigan et de Grand'Mère quand il a fait cette déclaration.

Une clause importante

Les membres qui sont mis à pied devraient vérifier si on leur a bien payé leurs jours de vacances d'après l'article 25 de la convention collective de travail, que nous reproduisons plus bas. Inutile de mentionner qu'en cas de doute, vous devez communiquer avec les représentants de l'Union.

"La paie pour les vacances additionnelles sera calculée d'après le taux de salaire de base de l'employé et sera versée au prorata des heures travaillées durant la période entre le 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante. Par exemple, si un employé ayant deux années de service a travaillé durant neuf mois durant la période que nous avons mentionnée, sa paie de vacances devra comprendre les 9/12 de son salaire calculé sur le taux de son salaire de base. De même un employé comptant 5 années de service et ayant travaillé pendant 11 mois au cours de la même période devra recevoir 11/12 de son salaire calculé sur le salaire de base horaire moyen depuis 5 ans.

Le sort des usagers...

toute la population;

4—Exempter la Commission de Transport de Montréal de la taxe sur l'essence et de la taxe de vente, et ne plus exiger que ses véhicules soient porteurs d'un permis provincial de circulation.

5—Etudier la possibilité de réduire le taux que la Commission de Transport paye pour l'électricité qu'elle utilise, ou encore mieux la possibilité de lui fournir gratuitement cette électricité. Le mémoire

Après avoir rappelé que c'est la troisième augmentation des billets décrétée depuis 6 ans par la Commission du Transport et que par ailleurs ces augmentations de tarif se sont toujours traduites par une diminution du nombre des usagers et, conséquemment par une diminution des revenus, le mémoire conclut cette démonstration en disant que cela ne mène à rien.

Ce qu'il y a de tragique dans tout ceci, dit le mémoire, c'est que même après les multiples hausses, il y a toujours des centaines de milliers de personnes économiquement faibles qui n'ont pas le choix et doivent continuer de se servir du transport en commun. Après chaque augmentation, ces usagers paient plus cher, non pas pour régler le problème financier de la Commission de Transport, mais pour compenser la diminution du nombre des passagers. C'est, on en conviendra, un cercle vicieux, et il est grandement temps que l'on fasse quelque chose pour en sortir.

Les responsables

Les représentants ouvriers ont souligné les tares héréditaires dont était affligé le système de transport à Montréal sous le règne de la Montreal Tramway soit le mouillage du capital et un matériel désuet et ils n'ont pas accusé la Commission du Transport d'être responsable de cet état de chose. Mais, précise le mémoire, "il est intolérable que ce soit le public qui expie les fautes commises".

Les exemptions de taxes

Le mémoire justifie ainsi les demandes d'exemptions de taxe provinciale en faveur de la Commission du Transport:

Les municipalités et villes de la région métropolitaine, comme toutes les autres de la province, ne prélèvent aucune taxe foncière pour les immeubles provinciaux qui se trouvent dans leurs limites territoriales. Ne serait-il pas équitable que les populations de ces villes voient leur service public de transport en commun exempté des diverses taxes provinciales?

Près de 1,000 véhicules de la Commission du Transport de Montréal, consomment présentement plus de 5,000,000 de gallons d'essence par année. Et pour chacun de ces gallons d'essence, notre service de transport en commun doit payer 13 cents de taxe à la Province.

Et la Commission de Transport de Montréal doit payer, chaque année, une somme très importante pour munir ses véhicules d'un permis provincial de circulation. Et jamais ces véhicules ne roulent sur les routes de la province. Il y a là, croyons-nous, une anomalie à corriger.

La Commission de Transport de Montréal doit également acheter beaucoup d'équipement, de fournitures et de matériaux. Au prix de ces achats s'ajoute toujours la taxe provinciale de vente.

Mentionnons aussi que l'Hydro-Québec a réalisé, depuis sa création plus de \$150,000,000 de profits avec ses clients dont la très grande majorité vivent dans l'île

de Montréal. Ne serait-il pas équitable, dans ces circonstances, que l'Hydro-Québec vende à un prix nominal ou même fournisse gratuitement à la Commission de Transport de Montréal l'électricité dont elle a besoin pour ses tramways, usines, garages et bureaux?

Un droit de gestion

Le cartel syndical a aussi demandé pour les municipalités de la région métropolitaine un droit de regard sur l'administration de la Commission de Transport et le paiement des déficits par la communauté toute entière et non par les seuls usagers:

Puisque nous en sommes au chapitre des suggestions, nous permettons de souligner à notre gouvernement provincial la nécessité, selon nous, d'amender la loi qui a créé la Commission de Transport de Montréal et qui la régit. Cette loi ne reconnaît présentement aux cités, villes et municipalités aucun droit de regard sur la Commission de Transport qui dessert leurs populations. Le moins que l'on puisse dire c'est que ce n'est pas démocratique.

De plus, cette loi ne donne à la Commission de Transport aucune autre alternative, en cas de déficit, que d'aller chercher l'argent dont elle a besoin dans la poche des usagers qui ne sont pourtant pas les seuls à bénéficier de ce service public.

En effet, que deviendraient les usines, les bureaux, les magasins, les cinémas, les théâtres et les stades sportifs si le transport en commun disparaissait de Mont-

réal et de sa banlieue et que les trams, autobus et trolleybus ne venaient plus déverser à leurs portes les ouvriers, les employés, les clients, les spectateurs?

Puisque le transport en commun bénéficie à toute la communauté, pourquoi la loi ne serait-elle pas amendée de façon à stipuler que le prix des billets devra être raisonnable et que, si ce revenu ne suffit pas, le déficit devra être payé par toute la communauté, à même les fonds publics auxquels tout le monde contribue?

ROBERVAL

Plus de 300 personnes ont assisté la semaine dernière à la soirée syndicale qui s'est tenue à la salle du couvent Ste-Ange de St-Jean de Brébeuf.

Organisée par les syndicats nationaux de Roberval, section des services hospitaliers, cette réunion s'est avérée un succès à tous points de vue.

La partie récréative avait été confiée à l'orchestre de St-Félicien et à Mlle Reine Dufour. Deux artistes de Desbiens, Mlles Monique et Paquerette Laprise ont également prêté leur concours à cette soirée.

M. l'abbé Bergeron, aumônier régional des syndicats nationaux, expliqua le fonctionnement et les grandes lignes du syndicalisme. M. Roch Tremblay, agent d'affaires des syndicats nationaux Saguenay-Lac-St-Jean, adressa aussi la parole de même que M. l'abbé Robert Lavoie, aumônier local.

Quoi de plus simple?...

(1) Le perroquet saisit le poisson, ce qui ouvre la douche du commandant (2) qui se met à chanter. L'équipage effrayé se jette à la mer (3). Le second lance la bouée de sauvetage (4) qui tire sur la corde (5) et hisse le pavillon. Les rescapés s'écrient:

"UNE MOL POUR MOI"

* Un moyen plus simple: téléphonez à l'épicier du coin ou faites signe au serveur.

LA BIÈRE QUE VOTRE ARRIÈRE-GRAND-PÈRE BUVAIT

"EXPORT"
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

Barrette Asked To Act In Textile Dispute

The Honorable Antonio Barrette, provincial minister of Labor, has been asked to act as mediator in the conflict between the Dominion Textile Co. and their employees who are members of the National Federation of Textile Workers (C.C.C.L.).

The demand was made by Rene Gosselin, Federation president following a strike vote taken by some 4,000 textile workers in mills at Montmorency, Sherbrooke and Drummondville operated and owned by the Dominion Textile Company.

Employees of the Magog Mill voted against strike action which was brought about by undue influence charged to three parish priests of Magog, according to information received from the Textile Federation.

Mr. Gosselin first levelled his charges a few hours after a vote went against strike action. He said only 500 union members of a possible 1,800 turned up, although company spokesmen claimed there were 1,200. And he noted that favorable votes were obtained at three other company mills in Sherbrooke, Drummondville and Montmorency Falls.

The Textile Federation of the CCCL, which represents over 5,400 employees in this Dominion Textile Mills, recently had demands for a ten per cent wage boost rejected by an arbitration board. Further negotiations between union and company representatives had broken down when the decision to take a strike vote of the membership was made.

Mr. Gosselin admitted that not only did the membership here reject strike action but also voted to accept a compromise company offer.

Meantime, a clergy spokesman said the fact that the situation was mentioned in Sunday sermons was because "indifference

in such a situation can have disastrous results on the welfare of families and the economic life of a town".

"We hope that negotiations now going on will end in the mutual satisfaction of both parties."

Following the announcement of the strike vote, Mr. Gosselin forwarded a telegram to Labor Minister Barrette asking him to intervene before the situation would become critical.

Here is the text of the wire from Mr. Gosselin to Mr. Barrette:

"Pursuing a meeting of the Federal Bureau of the National Textile Federation, grouping 25 local unions and representing over 12,000 workers, I am soliciting your intervention in the dispute between the Dominion Textile Company and their employees when negotiations became deadlocked during post-arbitral meetings."

"The textile workers have declared themselves in favor of strike action in mills at Drummondville, Sherbrooke and Montmorency."

"Your immediate intervention in this dispute seems indispensable to us."

The company is ready to sign an agreement of three years duration with a salary increase of one cent an hour effective next April 1, 1956, two cents additional in December 1956 and 2 cents in December 1957. Their alternative to this offer is to renew the actual collective labor agreement as is.

Negotiations In Progress With Stowell Screw Co

The Montreal Union of Machinists (CCCL) have presented their demands to the Stowell Screw Company of Longueuil with covering amendments to the collective labor agreement which has expired.

The principal demands which the employees have authorized their union to present are for a general wage increase of 15 cents an hour with a shorter work hour week.

At present the working hours are 45 a week and the union is seeking to have this lowered by 2½ hours a week.

Another demand is for an increase in the premium paid to night shift workers from 7 cents to 10 cents an hour, and a reduction from 60 to 30 days covering the trial period for new employees.

The union is further asking for two additional paid holidays which will bring the total paid holidays to nine yearly.

And finally a non-discrimination clause in the contract covering race, color and creed.

To Our Readers

Owing to the holiday of the Immaculate Conception occurring on Thursday next December 8th, "Le Travail" will not be published, but will resume as usual with the December 16th issue.

The Management

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Changing Addresses

We have repeated in this column upon several occasions the importance of notifying both company and your union office when you have changed places of living. Recently a worker named Fiume, a tacker in the shipwrights department was laid-off. A little later the union received notice from the company that this worker was recalled to his job, but as the member had neglected to give new address to company or union we were unable to contact him and call him back to his job. This case is not unique as similar situations have occurred in the past. Members are again asked to give any change of address to both company and union office without delay.

Unhealthy Conditions

Although the company has agreed to furnish workers in the paint shop with hot water for washing purposes this promise has, so far, failed to materialize. When you consider that these workers are performing their duties in one of the dirtiest trades in a shipyard, it is very evident that their complaints are justified. Trying to wash your hands using cold water in preparation to eating a lunch is somewhat of a problem when your lunch period is only 30 minutes. How about some action on this?

Lurking in Shadows

Under the cover of early fall darkness, another problem to workers is encountered. This darkness affords great opportunity for our "little obnoxious creature" to get in some snappy spying on workers, such as hiding in nooks, crannies and corners throughout the yard. He then sends in his nefarious reports to his sponsors. This

system of espionage is revolting to all free born men. Working under continual duress is not helpful to a worker in performing his duty.

Christmas Tree Party

Preparations have been completed for our annual Christmas Tree Party for employee's kiddies. It is opportune at this time to announce that employees who have been laid-off their jobs recently are quite welcome to attend this event with their children. A warm welcome is extended to these members by the committee in charge.

Credit Is Due

Our mention last week in this column regarding the Canadian Vickers Hockey team being sponsored by the employee's M.B.A. still remains a fact, excepting that a company contribution helps defray the team's expenses. When this information was given the writer's mention of company help was omitted. We are taking this opportunity of correcting any misapprehension of facts.

Observing the Sabbath

Prime Minister Duplessis told a union delegation last week in Quebec that every worker was entitled to a day of rest, a day to fulfil his religious obligations and a day to spend with his family. "Take that away" said the Prime Minister "and you undermine our whole social system". However, it seems that quite a fair number of employers in this province have not the same respect. We wonder if Mr. Duplessis had the Consolidated Paper Corporation of Shawinigan Falls in mind when he upheld the Sunday observance law???

Important to Members

Members who are being laid-off would do well to check their holiday pay closely. We herewith publish a paragraph of Article 25 of our labor agreement covering the question of vacation pay. Further information may be had by applying to your union office.

"Payment for the additional vacations will be calculated on the employee's basic rate of pay, and will be paid pro rata to the time worked during the period from May 1, of the previous year to April 30 of the current year. For example, if an employee with two years accumulated service works 9 months in the aforementioned period, his pay will be 9/12th of his basic pay for one day. Or an employee with five years accumulated service who works 11 months in the aforementioned period his pay will be 11/12ths of his basic pay for five days."

NEWS DIGEST

Agreement with Donahue Company

Members of the Employee's Union of Donahue Corporation of St. Hyacinthe (CCCL) have reached an agreement with the company following a series of post-arbitral meetings. The workers will receive many new benefits among which are a 5-cent an hour increase from November 5, 1955, retroactivity of 3 cents hourly from July 1 1954 to November 5, 1955 and a union shop clause. Employees with four years service will receive 4 percent holiday pay and those with 5 years service will get 5 percent. Finally a group insurance plan to which the company will contribute 50 percent of the cost.

Joliette Workers Vote for Union

Another National Union under the CCCL banner has been added to the already 22 unions affiliated to the Central Council of Joliette. 95 percent of employees of N. Laurin Sons and Company of Joliette have signed up with the union and request for certification has been made to the Quebec Labor Relations Board. A committee of employees has been organized in preparation of submitting demands for the signing of a collective labor agreement which will assure this group of workers protection of their economical, social and moral rights.

Conciliation With Howard Smith Co.

In an attempt to regulate the existing differences between Howard-Smith Paper Company of Crabtree Mills and their employees who are members of The National Pulp and Paper Federation (CCCL), several meetings of conciliation are expected to take place under the direction of Mr. Leopold Roger of the government conciliation service.

Mr. Philippe Lessard, president of the Pulp and Paper Federation, has passed several days in Joliette looking after the union's interests. The local union is presided over by Mr. Paul Breton and officers of the executive committee.

The union is asking for a general wage increase of 15 cents an hour and the establishment of the 40-hour week with full compensation.

Many other clauses of the contract are under serious study.