

## Arrêt de travail chez Grant Footwear

Les quelque 60 employés de Grant Footwear de Montréal ont subitement quitté le travail, contre l'avis de leurs dirigeants syndicaux, le 7 février dernier.

La principale raison qui a poussé ces travailleurs à quitter leur emploi, c'est que le patron ne veut aucunement régler les nombreux griefs qui existent actuellement sous le prétexte, selon lui, que la convention qui existe actuellement est nulle et illégale. Selon lui, la compagnie n'est donc pas tenue de se soumettre aux clauses de la convention.

Les employés ont donc quitté le travail et sont déterminés à ne pas retourner au travail tant que le patron n'aura pas apposé sa signature au bas d'une convention collective de travail dont la légalité sera incontestable.

Les travailleurs veulent des garanties légales concernant la clause des griefs, la clause des primes et des taux à la pièce.

A l'heure actuelle, les dirigeants de la Fédération nationale

de la Chaussure qui ont pris la situation en mains ont eu deux rencontres avec les autorités de la compagnie sans aucun résultat.

Entre temps, les travailleurs se réunissent chaque jour au 1231 Demontigny et semblent plus déterminés que jamais. Il faut dire que plusieurs d'entre eux ont déjà trouvé un emploi dans d'autres entreprises similaires.

### Retraite des dirigeants syndicaux à Joliette, les 8, 9, 10 et 11 mars

L'aumônier général de la CTCC, M. le chanoine Henri Pichette, vient de communiquer que la retraite annuelle à l'intention des dirigeants syndicaux et des permanents de la CTCC, aura lieu, comme à l'habitude, à Joliette, les 8, 9, 10 et 11 mars, à la maison Querbes.

Si cette retraite annuelle est habituellement indispensable pour les militants syndicaux, elle aura cette année une importance plus particulière à cause des circonstances dans lesquelles la CTCC évolue présentement, souligne l'aumônier général.

C'est pourquoi, il demande à tous les dirigeants et à tous les permanents de mettre de côté pour trois jours les occupations journalières en assurant "qu'ils seront encore plus efficaces en retraite qu'ailleurs."

La maison Querbes dispose d'environ 75 chambres. Les communications sont faciles: de Québec, il y a un train qui entre à Joliette à 7 h. p.m., et de Montréal, les autobus font la navette toutes les deux heures.

Les demandes d'inscription doivent être faites le plus tôt possible avant le 1er mars en communiquant avec l'aumônier général de la CTCC, au 155 est, boulevard Charest, à Québec.

### Plénière de la CTCC les 16, 17 et 18 mars

M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., a annoncé mardi dernier la tenue d'une réunion plénière qui aura lieu à Québec, les 16, 17 et 18 mars prochains.

Au cours de cette réunion plénière, l'on étudiera le problème des réformes de structures de la C.T.C.C., l'orientation générale du mouvement ainsi que le problème du textile.

L'on se rappelle qu'au dernier congrès de la C.T.C.C. à Québec en septembre dernier, les délégués avaient convenu de mettre de côté le problème des réformes de structures et chargé un comité d'étudier davantage le principe et les modalités d'une réforme des structures de la C.T.C.C. et décidé de la convocation d'une réunion plénière au cours de l'année pour prendre une décision à ce sujet.

L'on sait qu'à la réunion plénière, chaque fédération affiliée à la C.T.C.C. a droit à un délégué quel que soit le nombre de ses membres; mille membres donnent droit à deux délégués et il pourra être nommé un délégué par mille membres additionnels. Par ailleurs, chaque union régionale et chaque conseil central a droit à un délégué.

La réunion plénière a les mêmes pouvoirs qu'un congrès régulier à l'exception toutefois de procéder aux élections.



Vol. XXXII — No. 6

Ottawa, 24 février 1956

#### CHICOUTIMI

## Un texte censuré par le poste CJMT

Le poste CJMT veut garder un gros commanditaire, la maison Brassard et Frères, que le syndicat accuse de violer la loi des Relations Ouvrières— Texte intégral du texte censuré —

Le Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, comme on le sait, utilise les ondes du poste CJMT de Chicoutimi, chaque semaine, le diman-

che, afin de renseigner la population sur les activités syndicales de la semaine.

Il en profite également pour souligner les demandes

syndicales et faire ressortir les attitudes patronales.

Or, le dimanche, 12 février dernier, le responsable de la

(suite à la page 6)

## La Shawinigan Chemicals veut retourner au temps du boghei et du fanal

Si le Syndicat des Produits chimiques de Shawinigan avait accepté les amendements suggérés par la Shawinigan Chemicals, ce serait le retour au temps de la grande noirceur alors qu'on s'éclairait à la lampe, qu'on voyageait en boghei et que les travailleurs étaient à la merci complète du patron qui pouvait les payer le salaire qu'il voulait, qui pouvait embaucher et déboucher à sa guise et ne tenir aucunement compte de la règle de l'ancienneté.

Voici comment s'exprimait, le 7 février dernier, le président du Syndicat National des Travailleurs en produits chimiques de Shawinigan, M. Paul Désaulniers, au cours d'une causerie radiophonique:

La haute direction de la Shawinigan Chemicals, cette année, a eu connaissance que le syndicalisme libre et catholique a subi certaines difficultés au cours

de l'été dernier, et la haute direction de la compagnie veut en profiter pour voir s'il n'y aurait pas moyen de réduire notre syndicat à l'impuissance. Nous ne voulons pas dire que la compagnie veut tuer notre syndicat. Non, un syndicat, elle sait qu'il y en a un et qu'il y en aura toujours un, que ce soit celui-ci ou un autre. Mais elle a certainement envie de museler

notre syndicat, de faire en sorte qu'il ne soit plus capable de jouer son rôle, qui est de défendre les intérêts professionnels des employés de la Shawinigan Chemicals.

Retour au passé

Les amendements réclamés par la compagnie représentent une véritable révolution dans l'esprit des relations qui existent entre

(suite à la page 7)

## Salaires de famine à la Dominion Textile

On a vu cette semaine dans les journaux, le président de la Dominion Textile, M. Blair Gordon, recevoir des mains du consul général de France, un médaillon en témoignage de la gratitude de ce pays pour les services éminents rendus à la France pendant la dernière guerre et après la guerre.

L'on sait qu'après la guerre, alors que les industries européennes étaient détruites, la Dominion Textile a fait parvenir à la France des quantités importantes de textiles de tous genres.

L'histoire ne le dit pas, mais nous allons prendre pour acquis que la Dominion Textile a fait de pures gratuités aux Français, ce qui donne encore une plus belle figure à M. Gordon et à la Dominion Textile.

x x x x

Mais ordinairement la vraie charité est discrète. Celui qui fait véritablement la charité ne s'empresse pas de le crier sur les toits et de poser devant le photographe chaque fois qu'il rend service.

Et puis, avant de faire ostensiblement la charité, on commence par pratiquer tout d'abord la vertu de justice.

"Pour être authentiquement vraie, la charité doit toujours tenir compte de la justice, dit Pie XI dans Divini Redemptoris. (...) Une prétendue justice, poursuit Pie XI qui prive l'ouvrier du salaire auquel il a un droit strict, n'a rien de la vraie charité, ce n'est qu'un titre faux, un simulacre de charité."

C'est sans doute avec raison et clairvoyance que l'arbitre syndical dans le différend qui oppose la Dominion Textile avec les syndicats de Drummondville, Montmorency, Sherbrooke et Magog, touchait dans la sentence qu'il rendait, le droit naturel du travailleur à un salaire minimum vital.

"Nous vivons, disait alors Me René Chaloult, au milieu d'une des civilisations les plus évoluées du monde, dans un pays prospère, dans une province remarquablement riche à une époque où le standard de vie tend constamment à s'accroître. Puis nous proclamons bien haut notre titre de chrétien. Tous les vingt ans, nous prétendons même "sauver" la civilisation et la chrétienté... Noblesse oblige. Nous devons conformer notre conduite à nos principes. Dans la détermination du salaire, nous devons considérer tous ces facteurs. Comment les hérauts de la chrétienté refuseraient-ils de payer un salaire vital exigé par la doctrine chrétienne?"

x x x x

En appendice voici les salaires payés aux 91 employés du département de l'expédition de l'usine de la Dominion Textile à Magog: 8 employés reçoivent 85 cents l'heure, soit \$34.00 par semaine brut; 1 employé gagne 89½ cents l'heure ou \$36.60 par semaine; 10 retirent 94 cents, soit \$37.60 par semaine; 8 ont 95 cents, soit 38.00 par semaine; 10 gagnent 90 cents soit \$38.40 tandis que 11 autres ont 99½ cents l'heure ou \$39.80 par semaine.

Va-t-on prétendre que ce soit là un salaire permettant au travailleur de vivre décemment avec sa famille, de donner le nécessaire à ses enfants, soit l'instruction? Ce salaire permet-il la modeste aisance nécessaire à la pratique de la vertu?

Avec Pie XI terminons en disant: "Lorsqu'il s'agit des obligations d'autrui envers eux, les ouvriers ont le droit de se montrer particulièrement sensibles par conscience de leur propre dignité."

## HULL-OTTAWA

### Des remèdes pour soulager le chômage saisonnier au pays

Dans un mémoire qu'il faisait récemment parvenir au Comité consultatif local de Placement de Hull, le Syndicat des Travailleurs en Construction de la Vallée de l'Ontario déclare que tous les efforts accomplis à date pour remédier au chômage saisonnier, sont nettement insuffisants et que la seule solution serait pour le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux de favoriser l'établissement dans notre pays, d'usines de transformation pour les métaux de base.

La situation du chômage est particulièrement pénible en hiver, signale le mémoire, parce qu'alors le chômage saisonnier s'ajoute à une couche de chômage qu'il a été impossible de résorber jusqu'ici.

Les travailleurs apprécient les efforts accomplis jusqu'ici par le Service national de Placement pour stimuler l'embauchage durant la saison froide, dit le mémoire, mais ces efforts demeurent inadéquats. En plus, des travailleurs de la campagne

qui sont libérés de leurs travaux, viennent tenter leur chance en ville, ce qui complique la situation, particulièrement dans notre région.

Les abondantes richesses minières du sous-sol canadien devraient être usinées au Canada dans la mesure du possible, dit le mémoire, et il ne faut pas oublier qu'il s'agit là de richesses qui ne se reproduisent pas. Ces richesses sont loin d'être inépuisables et il est certain que l'on est présentement en train d'exploiter les gisements les plus riches, ajoute le mémoire.

Considérant ensuite l'aspect de la sécurité dans la région, le Syndicat des Travailleurs de la Vallée de l'Ontario estime que dans le domaine de la prévention des incendies, il serait extrêmement important d'attirer l'attention de la population sur toutes les causes de tragédies: sorties défectueuses ou insuffisantes, fenêtres fonctionnant mal ou pas du tout, etc...

Le mémoire, après avoir endossé pleinement une campagne

## BEAUHARNOIS

### Convention signée avec J. W. Kilgour

On nous informe de la signature d'une convention collective de travail entre le Syndicat National de l'Industrie du Meuble de Beauharnois et l'Association des Manufacturiers de Meubles représentant la Cie J. W. Kilgour, le 6 février dernier.

Par cette convention collective de travail, le salaire moyen des travailleurs de cette entreprise est porté à \$1.44 l'heure tandis que les heures de travail restent déterminées par le décret relatif à l'industrie du meuble.

Le nombre des fêtes chômées et payées a été porté à 10 tandis que la clause des vacances a été sensiblement améliorée: tous les employés qui ont plus d'une année de service auront droit à une semaine et une journée et demie pour toute année additionnelle.

Quant aux employés qui comptent plus de 5 années de service, ils auront droit à deux semaines complètes de vacances payées.

Toutes les vacances seront prises entre le 2 juillet et le 31 août.

Dans les cas de promotion ou de transfert, la longueur de service, la compétence, l'habileté et la capacité seront des facteurs égaux à considérer, le tout sujet à la procédure des griefs.

Dans les cas de mises à pied pour manque de travail, on tiendra compte tout d'abord de la longueur de service continu, sauf dans le cas de certaines opérations.

La procédure des griefs prévoit l'arbitrage avec sentence majoritaire ou unanime exécutoire.

La convention rétroactive au 1er novembre 1955 durera jusqu'au 31 octobre 1957.

## JOLIETTE

### Les employés de Laurin & Fils à l'arbitrage

Le Syndicat catholique et national des employés en biscuiterie de Joliette, qui groupe les employés de la biscuiterie N. Laurin et Fils de Joliette après l'échec des négociations directes et de la conciliation, demande la constitution d'un tribunal d'arbitrage.

L'attitude patronale est des plus enfantines: devant le projet de contrat présenté par le Syndicat on se contente de dire non — toujours non — sans donner les raisons de refus. Il est clair que la Compagnie ne veut signer aucune convention collective avec ses employés — au contraire elle désire manifestement continuer à traiter ses employés en petits enfants irresponsables et arriérés, la Compagnie se moque de ses employés — comme elle se moque de l'ordonnance 4 sur les salaires minimum et des règlements d'hygiène et des lois ouvrières de la Province.

Arbitrage:

Lundi, le 6 février, M. Jean-Paul Ferland, du Service de Con-

ciliation et Arbitrage, a tenté de rapprocher la Compagnie et le Syndicat. Il a fait un effort très louable mais devant l'attitude intransigeante de la Compagnie, le Syndicat dut signer les formules d'arbitrage.

Au cours de l'assemblée générale tenue le lundi soir 6 février, le Syndicat a choisi unanimement M. Jean-Paul Morin comme arbitre syndical sur le tribunal d'arbitrage.

Les négociations collectives de travail sont menées par Noël Lacas, organisateur du Conseil Central et il agira comme procureur syndical sur le tribunal d'arbitrage.

H. Henri Thouin, président du Syndicat, participe également aux négociations.

## SAGUENAY - LAC-SAINT-JEAN

### ANTISYNDICALISME DANS LE COMMERCE

(D.N.C.) — A la dernière assemblée du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, M. Jean Charbonneau, organisateur de la Fédération des employés du commerce, a exposé les difficultés que rencontrent ces employés.

M. Charbonneau a informé les délégués que quelques marchands de la région avaient une attitude antisyndicale bien nette et bien ferme.

Ceux-ci ont décidé, semble-t-il, d'en finir avec les syndicats d'employés de magasins et pour atteindre leur but, ils n'hésitent pas à prendre tous les moyens: bons ou mauvais, légaux ou illégaux.

Ainsi, plusieurs marchands ont pris comme tactique d'approcher leurs employés et de leur faire peur. On les invite fortement (drôle d'invitation) à quitter les rangs du syndicat.

Il faut avouer que quelques-uns ont réussi à faire démissionner leurs employés en leur fournissant le papier, en les faisant démissionner à l'intérieur même des magasins. Quelques jours plus tard, le syndicat reçoit un paquet de démissions que lui envoie l'employeur. Et voilà comment le tour est joué!

Ce sont là des méthodes incroyables de la part de patrons dits chrétiens. Où va le syndicalisme, demande M. Charbonneau, dans les magasins? Je l'ignore, répond-il.

Aussi, l'organisateur syndical demande-t-il à tous les syndicats et aux syndiqués de la région d'intervenir d'une façon énergique pour mater ces employeurs antisyndicaux.

Si on ne prend pas action immédiatement, continue M. Charbonneau, il y a lieu de se demander si nous aurons encore des syndiqués dans les magasins dans quelques années d'ici.

### L'activité syndicale dans la région de Shawinigan

Une première séance de négociations a eu lieu entre la compagnie et le syndicat à la Mattawin Textile de Grand'Mère mercredi dernier. La partie syndicale a présenté ses amendements à cette occasion. Une autre séance doit avoir lieu le 28 février prochain. Les représentants de la compagnie étaient M. D. Long, gérant des usines, M. Charles Jacob et M. Jean Massicotte, de Montréal. La partie syndicale était représentée par la présidente du syndicat, Mlle Gisèle Lafrenière, et la secrétaire, Mme Micheline Lavergne, et l'agent d'affaires, le confrère Raynald Drolet.

Coopération

On nous rappelle que la journée annuelle de la coopération aura lieu cette année à Shawinigan le 10 mars prochain. Nous faisons appel aux syndicats afin que ceux-ci délèguent le plus de représentants possible. Pour plus de détails, adressez-vous au bureau du Conseil central. Nous

de prévention, suggère qu'un homme compétent en construction soit invité à se joindre à l'équipe des inspecteurs qui visiteront les foyers de Hull.

vous donnerons plus de détails à une autre chronique syndicale.

Grand'Mère Shoe

Les membres du syndicat de la chaussure de Grand'Mère se sont réunis en assemblée générale mercredi soir dernier à la salle Paul Maurais. A cette assemblée les négociateurs ont fait rapport des négociations à date avec la Compagnie. Etant donné que la Compagnie a refusé tous les amendements que le syndicat lui avait fournis, les membres n'ont pas eu d'autre alternative que de demander l'intervention d'un conciliateur.

A la Canadian Resins

Le syndicat a reçu vendredi une liste d'amendements réclamés par la Compagnie à la convention collective expirant le 26 mars prochain. Ces amendements seront soumis prochainement aux travailleurs concernés.

Ceci fait suite à l'envoi par le syndicat d'une liste d'amendements qui comprennent notamment l'interdiction du travail du dimanche, la réduction de la semaine de travail de 42 à 40 heures et une nouvelle classification des tâches.

Une première séance de négociations à la Resins a eu lieu mercredi à 2h. de l'après-midi.

Dans la pulpe et le papier

# Preuve syndicale présentée dans l'arbitrage avec la Canada Paper de Windsor Mills

PAR AILLEURS, LES PARTIES ONT COMPLETE LEUR PREUVE DANS LE DIFFEREND AVEC LES TROIS MOULINS DE LA PRICE BROTHERS.

On nous informe que le procureur de la partie syndicale, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, va compléter sa preuve cette semaine dans le différend qui oppose le Syndicat National des Travailleurs de la

Pulpe et du Papier de Windsor Mills et la Canada Paper de cette ville, une filiale de la Cie Howard Smith.

L'on sait qu'au cours des négociations directes et des séances de conciliation, la Canada Paper

a refusé la majeure partie des demandes formulées par les travailleurs pour n'offrir qu'une minime augmentation de 3 cents l'heure.

Il y a deux semaines, la partie syndicale a commencé sa preuve au cours de deux journées complètes de séance à Windsor Mills, sous la présidence de Me Jacques Fournier, président du tribunal d'arbitrage. Les autres arbitres sont Me Marc Lapointe, qui représente le syndicat, et Me Bernard Sarrasin, arbitre de la partie patronale.

Le différend porte principalement sur la question des salaires, le boni de production, la réduction des heures de travail dans le département des sacs de papier, le respect du dimanche et la sécurité syndicale.

**Chez Price Bros.**

Par ailleurs, les deux parties ont complété leur preuve dans le différend qui oppose les Syndicats des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Riverbend, de Jonquière et de Kénogami et la Price Bros.

On nous informe que les procureurs des parties n'ont plus que leur argumentation orale et écrite à présenter et que cela sera fait d'ici quelques jours.

L'on sait que le différend avec la Price Bros. porte principalement sur la question des salaires, des ajustements particuliers pour les hommes de métier, la sécurité d'emploi, la clause d'ancienneté, la sécurité syndicale.

## Nouvelle interprétation à la Loi de l'Assurance-chômage

OTTAWA (C.P.A.) — Une interprétation plus large de la Loi de l'Assurance-chômage va permettre à plus de 30,000 travailleurs canadiens de bénéficier des avantages de la loi alors qu'ils en étaient partiellement privés jusqu'à date. Cette nouvelle a été annoncée à la Chambre des communes par le ministre du Travail, l'hon. Milton G. Gregg, à la suite des requêtes présentées par les centrales syndicales, dont la C.T.C.C.

On se rappelle que lors des amendements apportés à la Loi de l'Assurance-chômage l'an dernier, la base de qualification pour des prestations fut changée, ce qui amena la disqualification de plusieurs milliers de travailleurs, le 2 octobre dernier.

L'ancienne loi accordait des bénéfices aux travailleurs qui avaient accumulé 180 jours de contribution au cours des deux dernières années précédant la demande de prestations, tandis que les amendements prévoyaient que les travailleurs devaient avoir contribué pendant 30 semaines. Ainsi un travailleur pouvait avoir contribué pendant plus de 180 jours mais ne pas avoir 30 semaines complètes de contribution, ce qui le disqualifiait automatiquement.

Par suite de la nouvelle interprétation donnée à la loi, les travailleurs qui étaient qualifiés pour des prestations avant le 2 octobre dernier, d'après l'ancienne loi, le seront aussi d'après la nouvelle rédaction.

Les bureaux de l'assurance-chômage à travers le Canada devront donc verser d'ici un mois une somme de quelque \$3 millions en rétroactivité à ceux qui avaient été disqualifiés.



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.



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

PRINCEVILLE

## Convention signée avec la Coopérative Fédérée

(DNC) — Le Syndicat des Salaisons de Princeville vient de conclure une convention collective avec la Coopérative Fédérée de Québec, succursale Princeville, accordant une augmentation générale de 6 cents l'heure à tous les employés en plus de certains ajustements particuliers.

Plusieurs employés, en effet, ont en outre reçu des augmentations variant de 2 cents à 10 cents l'heure selon les fonctions qu'ils occupent.

La nouvelle convention prévoit aussi que la Coopérative Fédérée fournira aux travailleurs les outils et les vêtements nécessaires à l'accomplissement de leur tâche. Plusieurs autres clauses de la convention ont aussi été amendées, dont la clause relative à l'ancienneté. La convention signée pour la durée d'une année, a été conclue le 24 janvier dernier.

MM. Gabriel Morin, Laurent

Sévigny, Jean-Paul St-Pierre, Jean Rousseau et G.-E. Gagné, agent d'affaires du Conseil Central de Victoriaville, représentaient le syndicat au cours de ces négociations, tandis que MM. J.-A. Courteau, gérant général, J. Gravel, surintendant général, Roland Houle, gérant du personnel, Alphonse Roy, gérant de Princeville, et MM. Rousseau et Bélanger, contremaîtres, représentaient la Coopérative Fédérée.

**Elections**

On nous communique aussi les résultats des élections de ce syndicat qui a choisi les personnes suivantes pour diriger le syndicat cette année: MM. Gérard Gilbert, président; Robert Perreault, vice-président; Gaston Ramsay, secrétaire-archiviste; Gabriel Morin, trésorier; Marcel Nadeau et Jean Rousseau, directeurs; Laurent Sévigny, sentinelle, et Albert Mailoux, Roméo Côté et Louis Moreau, vérificateurs.

MONTREAL

## L'éducation syndicale est à l'honneur chez les fonctionnaires municipaux

Les jours n'ont que 24 heures et les mois jamais plus que 31 jours. Le service et le comité d'éducation des fonctionnaires municipaux de Montréal souhaiteraient qu'il en soit autrement tant ils ont de besogne à abattre. Toutefois ils réussissent à suivre le programme tracé au début de l'année comme en fait foi la rapide revue ci-dessous.

Les adeptes des ateliers de perfectionnement syndical continuent de suivre les séances avec une assiduité remarquable et la preuve est maintenant faite de la nécessité de ce genre d'activité.

Après l'intéressant atelier dirigé par M. Amédée Parent, le 14 décembre dernier, les séances cessèrent jusqu'au 12 janvier alors que M. Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique à la C.T.C.C., discuta avec les participants des "structures et contenu de la convention collective". Le cinquième atelier, dirigé par Me Marius Bergeron, directeur du service des recherches à la C.T.C.C., fit comprendre la tâche gigantesque de la "préparation de la convention collective". Jeudi, le 26 janvier, Me Jean-Paul Geoffroy nous revint pour traiter des "négociations et de l'arbitrage". Enfin le président, M. René Constant, dirigea avec brio le septième atelier sur "la constitution de notre Syndicat; le rôle et le fonctionnement de l'assemblée générale, du Comité exécutif et de ses sous-comités". M. Gérard Pelletier, directeur du service des relations extérieures de la C.T.C.C., engagea un dialogue avec les participants pour le huitième atelier, mercredi, le 8 février, où il fut question du "rôle du syndicalisme dans la société".

Jeudi, le 23 février, le secrétaire général de la C.T.C.C. M. Jean Marchand a traité d'un sujet qu'il connaît à fond: "les structures syndicales".

**TRAVAIL EFFICACE**

Afin de rendre les ateliers encore plus efficaces deux participants sont invités, après chaque atelier à composer et lire un résumé du sujet traité. D'excellents travaux résultent de cette initiative. Nous ne pouvons malheureusement citer les textes mais il nous fait plaisir de donner les noms de ceux qui jusqu'à présent ont osé présenter à leurs confrères un résumé des causeries et discussions: Mlle Juliette Mondello, du service de Santé, MM. Réal Maisonneuve, de la Commission du service civil, Florent Emery, R. Simard et A. Trudel, du service des travaux publics, Roger-B. Gauthier, du bureau de l'audition, Jean Baron et Jules Gauthier, du service des Finances, et Alfred Roy, du secrétariat municipal.

## \$100 PAR MOIS VOTRE VIE DURANT, À PARTIR DE 65 ANS

Voici une police qui pourvoira à votre famille si vous mourez, ou à vos années de retraite si vous vivez... Vous effectuez des paiements réguliers à la Sun Life du Canada... puis, à l'âge de 65 ans, vous commencez à recevoir \$100 par mois votre vie durant ou, si vous aimez mieux, \$14,717 comptant. Cependant, vous pouvez accroître ces deux montants en laissant vos dividendes en dépôt. Si vous mourez avant 65 ans, nous paierons immédiatement un montant minimum de \$10,000 à votre famille... ce montant augmentera en proportion de la période pendant laquelle la police aura été maintenue en vigueur.

Remplissez la formule ci-dessous et vous recevrez les détails relatifs à vos exigences personnelles. Nous pouvons modifier la police afin de garantir le versement de différentes sommes comptant ou différents montants de pension à 60 ans ou à 65 ans.

La Compagnie d'Assurance-Vie Sun Life du Canada  
218, immeuble Sun Life, Montréal, Qué.

Nom .....

Adresse .....

Occupation .....

Date exacte de naissance .....

Les données ci-dessus s'appliquent aux hommes. Les femmes peuvent se procurer une police semblable.

## NEGOCIATIONS FRUCTUEUSES DANS LES HOPITAUX

# Salaires supérieurs à Nicolet Drummondville et Arthabaska

Les hôpitaux Sainte-Croix de Drummondville, Hôtel-Dieu d'Arthabaska et Hôpital de Nicolet sont enfin assujettis à un régime de conventions collectives de travail. A la suite de la sentence Provencher, rendue en juillet 1954, et qui avait eu de retentissantes répercussions, les hôpitaux concernés n'avaient pas signé de convention collective.

Au cours de la semaine du 7 février, les représentants des hôpitaux, membres de l'Association patronale des Services hospitaliers de Québec (A.P.S.H.), ont apposé leurs signatures à une convention collective de travail couvrant à la fois quatre institutions d'hospitalisation des comtés de Drummondville, Arthabaska et Nicolet (environ 300 employés).

Ces conventions collectives reproduisent sensiblement les conditions édictées par la sentence arbitrale Provencher.

Le régime syndical est plus que satisfaisant. Les dispositions de la convention obligent tous les employés, comme condition d'emploi, de faire partie du syndicat. Les employés qui ne sont pas membres du syndicat au moment de la signature de la convention et les nouveaux employés qui seront embauchés à l'avenir devront pour conserver leur emploi, adhérer au syndicat au bout de 30 jours.

#### Procédure des griefs

Une excellente procédure de règlement des griefs a été prévue comportant comme dernier stage, le recours à un arbitre unique qui réglera, par décision finale et sans appel, tous les différends qui pourront survenir pendant la durée de la convention. La capacité à remplir les tâches requises, l'ancienneté de services et les charges familiales seront les critères dont l'hôpital devra tenir compte dans les cas de mise à pied pour manque de travail, réembauchage, suspension ou permutation d'une position à une autre.

#### Les avantages économiques

Ils représentent, dans leur ensemble, ce qu'il y a de plus avantageux dans toutes les conventions collectives régissant les employés d'hôpitaux dans la province.

Le salaire des infirmiers est de \$40.00 par semaine, à l'embauchage et à \$52.00 par semaine après quatre ans de service. L'ouvrier non qualifié ou journalier, gagne \$38.00 à l'embauchage et \$50.00 après quatre ans de service.

Les employés féminins sans qualifications particulières, de \$20.00 par semaine à l'embauchage et \$27.00 après trois ans de service.

Ce ne sont évidemment pas des salaires fabuleux, mais ces taux sont de \$2.00 à \$9.00 par semaine plus élevés que ceux payés à Québec, Montréal, Chicoutimi, Joliette, etc.

La semaine normale de travail sera de 48 heures par semaine, réparties en moyenne sur une période de trois semaines et de 44 heures pour certaines catégories d'employés féminins.

La prime de nuit a été portée à 7c l'heure ou \$3.00 par semaine pour les employés à la semaine.

Dans le domaine des jours chômés et payés, les travailleurs auront droit à 8 fêtes chômées et payées; lorsqu'un jour chômé tombe un dimanche, les employés ne perdent pas le congé.

Enfin, les employés auront droit à une semaine de vacances payées après un an de service, à deux semaines après trois ans de service et à trois semaines après dix ans de service.

Tous les employés sont cou-

verts par une assurance collective qui prévoit l'assurance-vie de \$1,000, une indemnité hebdomadaire en cas de maladie, à raison des 2/3 du salaire pendant 13 semaines, la chambre d'hôpital payée ainsi que les frais médicaux et chirurgicaux.

Les autorités de l'hôpital et les employés contribueront à raison de 50 pour 100 chacun, au paiement des primes.

La convention a été signée pour une période de deux ans, à compter du 1er septembre 1955.

Me Paul LeBel, conseiller juridique de l'Association Patronale des Services Hospitaliers de Québec, dirigeait les négoc-

ciations au nom des hôpitaux.

MM. Georges-Etienne Gagné, agent d'affaires du Conseil Central de Victoriaville, et Bruno Beaudoin, organisateur du Conseil Central de Drummondville, représentaient les employés. Ils étaient assistés de MM. Jean-Marie Lavoie, président du Syndicat de l'hôpital d'Arthabaska, de M. Gérard Boucher, président du Syndicat de l'hôpital de Nicolet, et A. Lambert, président du Syndicat de l'hôpital de Drummondville.

Me Jacques Archambault, conseiller technique de la C.T.C.C., représentant la Fédération des Services, a dirigé les négociations au nom des syndicats concernés.

## SAINT-HYACINTHE

# \$3.00 de plus par semaine à 700 employés d'hôpitaux

Après de courtes délibérations entre les représentants de l'Association patronale des institutions religieuses de Saint-Hyacinthe et le Syndicat des employés des institutions religieuses de tout le diocèse de Saint-Hyacinthe, représentant plus de 700 employés d'hôpitaux et de fabriques paroissiales, des amendements importants au décret no 491 ont été arrêtés entre les parties.

Le décret en question couvre en particulier les cités de Saint-Hyacinthe, Granby, Sorel, Farnham et les paroisses et municipalités des districts électoraux de Saint-Hyacinthe, d'Iberville, Missisquoi, Richelieu, Rouville, comté de Bagot, MacMasterville, comté de Verchères, etc.

Il s'applique à tous les employés de la Corporation épiscopale, des institutions d'enseignement, des institutions d'assistance publique, des hôpitaux privés, des hospices et orphelinats, des sanatoriums, des maisons de convalescence, patronage et presbytères.

#### Les avantages

Les améliorations aux conditions de travail de ces employés, à compter du 1er janvier 1956, s'établissent comme suit:

1° Une augmentation générale de \$3.00 par semaine sur toutes les classifications. L'infirmier gagnera à l'avenir \$39.00 par semaine à l'embauchage et pourra atteindre un maximum de \$51.00 après 4 ans de service. Les hommes non-qualifiés (journaliers) atteindront \$47 par semaine après 2 ans de service (Zone 1). Par ailleurs, les aides-malades féminins (Zone 1) gagneront \$26 par semaine à l'embauchage jusqu'à \$31 après 2 ans de service. Les domestiques féminins, les préposées aux cuisines, aux cafeterias, au ménage et à l'entretien général gagneront \$22 à l'embauchage jusqu'à un maximum de \$26 après 2 ans de service.

2° Le régime de vacances payées a été amélioré: à l'avenir, les employés jouiront de 2 se-

maines de vacances après 4 ans de service.

3° Les jours de congés maladie ont été augmentés à raison de six jours par année pour les employés de moins de 5 ans de service et de 12 jours par année aux salariés ayant 5 ans de service et plus.

4° La prime pour le travail de nuit a été fixée à \$3.00 par semaine pour le travail exécuté de 7h.30 p.m. à minuit et de \$2.00 par semaine entre minuit et 7h.30 a.m.

5° Les jours chômés et payés demeurent fixés à huit (8). Les uniformes sont fournis et blanchis aux frais des institutions.

Les nouvelles conditions ont été établies pour une période d'un an à compter du 1er janvier 1956.

Les négociations entre les représentants patronaux et syndicaux ont été particulièrement brèves et se sont déroulées dans une atmosphère de cordialité et de compréhension réciproque.

Me Jacques Archambault, con-

# La pleine compensation plus une augmentation de salaire à Rivière-du-Loup

L'hôpital Saint-Joseph de Rivière-du-Loup, administré par la communauté des Soeurs de Charité de la Providence, a signé à la fin de janvier 1956, une convention collective de travail avec le Syndicat des Services hospitaliers groupant les quelque 45 employés de cette institution, à l'exception des infirmières. C'est la première convention collective particulière avec cette institution depuis 1949; l'institution était réglée auparavant par le décret 3824 des Services hospitaliers dont la juridiction territoriale s'étendait à tout l'est de la province.

Les principales améliorations apportées dans les conditions de travail de ces employés se résument:

1° En une diminution des heures de travail de 54 à 51 ou de 51 à 48 selon les catégories, avec pleine compensation, plus une augmentation générale de \$1.00 par semaine à compter du 3 décembre 1955.

2° En une seconde diminution des heures de travail avec pleine compensation au 1er janvier 1957 pour certaines catégories, de façon que la semaine normale soit en moyenne de 48 heures par semaine et de 44 heures pour les employés de bureau au 1er janvier prochain.

3° Un plan d'assurance-maladie contributive à 50/50 devant être mis en application par voie de négociations collectives au plus tard le 1er décembre prochain.

4° Une amélioration sensible au régime de vacances payées. Auparavant, les employés avaient 1 semaine après 1 an de service

et 2 semaines après 7 ans de service. A l'avenir, les employés bénéficieront de 2 semaines après 5 ans de service et 3 semaines après 12 ans de service.

La convention contient, en plus, les clauses ordinaires couvrant le règlement des griefs avec arbitrage obligatoire et exécutoire, les clauses d'ancienneté, primes de nuit, jours chômés et payés (8), repos hebdomadaire, uniformes, etc.

M. Rosaire Corbin, président du Syndicat de Rivière-du-Loup, a signé la convention avec la secrétaire du Syndicat, Mlle Juliette Chrétien.

M. Arthur Matteau, de l'A.P.I., dirigeait les négociations pour et au nom de la Communauté et Me Jacques Archambault, conseiller technique de la C.T.C.C. auprès de la Fédération des Services, dirigeait le Comité de négociations du Syndicat. Les parties avaient dû recourir au Service de Conciliation du Ministère du Travail qui avait désigné M. Gaétan Charbonneau, de Québec, pour tenter de régler le litige.

## SHAWINIGAN

# Convention rétroactive à l'hôpital Ste-Thérèse

Une convention collective d'une durée de 2 ans, rétroactive au 1er novembre 1954, a été signée récemment entre l'Hôpital Ste-Thérèse de Shawinigan et le Syndicat catholique des Employés d'hôpitaux de Shawinigan-Falls.

La nouvelle convention constitue un document additionnel ajouté au dossier en faveur de la sécurité syndicale dans les hôpitaux.

La convention, en effet, comporte une clause d'atelier syndical parfait qui oblige tous les employés de l'hôpital à faire partie du syndicat, comme condition d'emploi. Les nouveaux employés embauchés devront adhérer dans les 30 jours de la date d'entrée en service. L'institution, en outre, retient à la source les contributions syndicales.

La nouvelle convention prévoit une augmentation générale de \$1.00 par semaine à compter du 1er novembre 1954 (rétroactive d'un an) et une augmentation additionnelle de \$1.00 par semaine à compter du 1er janvier 1956. De plus, nonobstant l'échelle de salaire qui comporte des salaires maxima après trois et quatre ans de service, la convention prévoit qu'à chaque anniversaire d'entrée au service de l'institution, l'employé recevra une augmentation automatique de \$1.00 par semaine et de même s'il atteint, à un moment donné, le salaire maximum prévu pour sa classification.

La convention prévoit une semaine normale de 48 heures, réparties en six jours de huit

heures et temps et demi après 8 heures.

Une semaine de vacances payées après un an de service, deux semaines après trois ans de service et trois semaines après dix ans de service.

La convention accorde, en outre, huit fêtes chômées et payées, une clause d'ancienneté, les uniformes fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

Les employés bénéficient d'une réduction de 50 pour 100 sur le prix régulier des médicaments, cette réduction va jusqu'à 75 pour 100 pour certains médicaments spéciaux.

Les salariés masculins mariés peuvent bénéficier d'une semaine d'hospitalisation gratuite en cas de maladie.

De plus, les frais d'hospitalisation sont réduits de 50 pour 100 du prix régulier pour tous les employés en cas de maladie.

A ces bénéfices, s'ajoutent des congés d'absence en maladie jusqu'à un maximum de six par année.

seiller technique de la C.T.C.C. auprès de la Fédération des Services, a dirigé les pourparlers au nom du comité de négociations du syndicat concerné.

# Le Service de Santé du Saguenay a payé \$607,316.52 en 1955

Le Service de Santé du Saguenay, mis sur pied par le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc., a payé plus de \$607,316.52 en réclamations et rétentions entre le 1er février 1955 et le 31 janvier 1956 à de nombreux travailleurs de l'Alcan ainsi qu'à leurs familles.

## Sentence arbitrale attendue à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi

L'Hôtel-Dieu de Chicoutimi a enfin trouvé le moyen de présenter sa preuve dans le différend qui l'oppose à ses employés et l'on espère bien maintenant que les arbitres vont faire diligence pour présenter leur sentence dans le plus bref délai possible.

L'on sait que le syndicat avait fini de présenter sa preuve le 14 janvier dernier. L'Hôtel-Dieu devait présenter la sienne, quelques semaines plus tard, soit le 30 janvier mais les séances furent contremandées de sorte que ce n'est que le 18 février dernier que l'hôpital pouvait présenter sa preuve.

Le Syndicat a fait plusieurs demandes que l'hôpital a refusées. Voici les principales.

1°—Augmentation de salaires de \$5.00 par semaine sur les salaires actuels rétroactive au 6 juin 1955. Cela porterait le salaire de l'employé féminin qui débute de \$17.00 à \$22.00 par semaine.

2°—Réduction des heures de travail avec pleine compensation de 48 à 44 heures.

3°—Deux semaines de vacances payées après cinq ans de service.

4°—L'atelier syndical parfait, c'est-à-dire une clause qui obligerait tous les nouveaux employés à se joindre au syndicat dans les quelques mois qui suivent la date de leur embauchage.

Plusieurs autres demandes font aussi l'objet du litige.

Le syndicat et les employés qu'il représente croient qu'il est strictement nécessaire de hausser les salaires que paie cet hôpital, surtout dans le Saguenay où les salaires moyens sont élevés par rapport à ceux d'autres villes. Les taux de salaires actuels à l'Hôtel-Dieu datent de décembre 1953. Depuis ce temps des milliers de travailleurs de la région ont reçu des augmentations substantielles.

De même, en ce qui concerne les heures, il y a lieu d'essayer de rattraper le temps perdu et de suivre l'évolution évidente qui se fait partout. Dans le Saguenay en particulier, la semaine de 40, 42 et 44 heures est la plus courante et seules quelques entreprises arriérées ont des semaines de 48, 50 et 54 heures.

En demandant deux semaines de vacances payées après 5 ans de service, le syndicat fait tout simplement demander ce que l'immense majorité des travailleurs a déjà. Cela n'empêche pas l'hôpital de nous dire non sur cette demande.

Enfin, en voulant l'atelier syndical parfait, le syndicat veut tout simplement assurer sa survie. Actuellement, le roulement de la main-d'oeuvre à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi est très élevé. Nombreux sont les travailleurs et travailleuses qui viennent y chercher un emploi, mais plus nombreux encore sont ceux et celles qui déguerpissent après y avoir travaillé quelques semaines ou quelques mois.

Quand on sait que le silence est de rigueur pendant le travail dans l'hôpital, qu'aux heures des repas, les garçons mangent dans un espace réservé, distinct de celui des filles, il devient évident que le recrutement est une chose très difficile, pour ne pas dire impossible.

Dans une telle atmosphère, un syndicat dépense toutes ses énergies pour survivre. Et après cela, on ose être surpris de voir qu'il ne s'occupe pas assez de l'éducation de ses membres. C'est demander l'impossible.

Tous les employés de l'Aluminium Company aux usines d'Arvida et à la centrale hydroélectrique de Shipshaw peuvent adhérer au Service de Santé du Saguenay qui les protège efficacement en cas de maladie ou d'accident. En effet, cet organisme permet aux travailleurs de mieux faire face au coût élevé des frais de maladie et d'hospitalisation.

Dans la période de 12 mois ci-dessus mentionnée, le Service de Santé du Saguenay a payé \$607,316.52, bien que les travailleurs n'aient versé en primes que la somme de \$591,593.94.

Est-ce à dire que les prévisions n'ont pas été correctes? Nous ne le croyons pas; au contraire, elles ont été assez précises.

Toutefois, il faut reconnaître que la construction d'un nouvel hôpital à Jonquière a augmenté les facilités d'hospitalisation pour nombre de familles vivant à Jonquière, à Kénogami et les environs et que cela a fait varier un peu les chiffres prévus par le Service de Santé du Saguenay.

De toute façon, ce plan d'assurance-maladie et hospitalisation a réellement aidé les travailleurs et leurs familles depuis 1952, date où il a été mis sur pied, et continuera de le faire avec encore plus de succès.

## MONTREAL

Le 10 février dernier, l'Association des Journaliers-Manoeuvres procédait à l'élection de ses officiers, laquelle fut présidée par J.-B. Delisle, secrétaire de la Fédération Nationale du Bâtiment, assisté de V.-E. Dupont, secrétaire d'élection.

Président, Arthur Ducharme; 1er vice-président, Pat Cloutier; 2e vice-président, Roland Lévesque; secrétaire-archiviste, Maurice Beaudry; secrétaire-trésorier, Clovis Langlois; sergent d'armes, Jean-Claude Laverdure.

Tous furent élus par acclamation.

Le président d'élection après l'installation des officiers les félicita chaleureusement, remercia les membres présents et puisant dans son expérience de plus de trente ans dans l'organisation syndicale, donna des conseils très appropriés, démontrant aux membres qu'à force de patience, de ténacité et de courage, beaucoup de problèmes avaient été résolus pour le plus grand bien des patrons et des ouvriers.

## SHAWINIGAN

### Un syndicat des employés de bureau à Canadian Resins

Un syndicat des employés de bureau de l'Industrie Chimique a été fondé jeudi dernier. Ce syndicat en une seule soirée a déjà recruté une grosse majorité parmi les employés de bureau de la Canadian Resins. Le syndicat des employés de bureau a donc, dès jeudi soir, fait parvenir à la Commission des Relations Ouvrières une requête en vue d'obtenir un certificat de reconnaissance syndicale à la Resins. On ne s'attend à aucune difficulté étant donné la grosse majorité détenue par le syndicat.

Le syndicat des employés de bureau de l'Industrie Chimique lance un appel à toutes les personnes qui travaillent comme employées de bureau dans les autres industries de la région, pour qu'elles se joignent au nouveau syndicat et pour que d'ici peu des conventions collectives soient négociées pour les employés de bureau non seulement à la Resins mais dans les autres entreprises chimiques.

Un porte-parole du syndicat des employés de bureau a annoncé qu'une lettre avait été envoyée à la Compagnie Canadian Resins l'informant de la fondation du syndicat, de la demande de certificat et formant des vœux pour qu'une collaboration réelle, dans le respect des droits réciproques des employés et de la compagnie s'établissent immédiatement entre Canadian Resins et le nouveau syndicat des employés de bureau et souhaitant la conclusion rapide d'une convention collective de travail.

## Plus de loisirs,

## Moins de travail

De jour en jour, l'électricité nous donne plus de loisirs. Elle lave, sèche et repasse nos vêtements, elle conserve et cuit nos aliments, elle nettoie nos demeures, lave notre vaisselle, elle nous éclaire et nous procure les divertissements de la radio et de la télévision... Une simple pression du doigt et elle accomplit des centaines de travaux qui naguère demandaient beaucoup de temps et d'efforts.

Grâce à l'électricité, nous pouvons envisager un avenir plus brillant encore. Bientôt, la science et l'industrie nous offriront d'autres merveilles, et nous devons tout cela à la magie de l'électricité.

L'électricité est sans contredit notre meilleure aubaine: elle nous procure mille avantages et coûte si peu.



Associés de l'Énergie

### BAS DE NYLON

AVEC COFFRET A BIJOUX 90c



Voici une offre réellement sensationnelle pour anniversaire ou cadeau de fête. Une paire de Bas Nylon, de première qualité, d'une valeur de \$1.50, de couleur neutre ou Bas Blancs pour Gendes-Molades. Chaque paire est contenue dans un joli coffret à bijoux.

Vous obtiendrez une paire de ces superbes bas en incluant dans une même enveloppe, \$0.80 avec un bouchon d'un de nos 15 produits Mathieu (SIROP, NERVINE, INHALATEUR MATHIEU, etc.). Postez-nous le tout en donnant la couleur, la teinture, votre nom et adresse en lettres corrigées. Nous n'acceptons pas de C.O.D. ni de chèques. L'ordre expirera le 1er janvier 1957.

Le Cie J. L. MATHIEU Inc., Sherbrooke

# TRAVAIL ET FOYER

## LE MONDE DES ILLUSIONS ET CELUI DES REALITES

J'ai connu un aumônier au temps de mon adolescence, qui à chaque fin d'année scolaire faisait miroiter à nos yeux d'étudiantes toujours la même image: "Je vous vois, mesdemoiselles, disait-il, fondant un foyer, lorsque vous quitterez ces murs chéris. Je vous vois tricotant sous la lampe, pendant que votre mari lit tranquillement son journal et que votre fille aînée pratique sa gamme". Pauvre cher vieil homme! A ce moment-là, nous n'aurions jamais osé lui dire qu'il était vingt-cinq ans en arrière, que cette scène se présentait rarement dans nos familles. Nous n'osions pas, parce que le scandale aurait été trop grand, pensez, des étudiantes qui ramènent à une plus juste réalité un membre du clergé... Aussi nous lui pardonnions facilement d'être en dehors d'une réalité qu'il ne pouvait comprendre. Aujourd'hui, je ne puis m'empêcher de penser à tous les services qu'il aurait pu nous rendre s'il avait accepté de voir le présent bien en face au lieu de vivre du passé.

Ce souvenir m'est revenu,

Bureau: MA. 2121  
Domicile: TU. 2839

### Fernand Pion

Courtier d'assurances  
Représentant la Société  
d'Assurance des Caisses  
Populaires et autres.

507 Place d'Armes, Suite 660  
MONTREAL

## 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

Cours de Sociologie  
155 est, Boul. Charest, Québec.

Voulez-vous m'expédier le cours du mois courant. Vous trouverez ci-inclus la somme de \$..... pour le nombre de cours.....

Nom .....

Adresse .....

DECOUPER ET POSTER

la semaine dernière, alors que j'écoutais la discussion des "Idées en marche" sur la femme et le foyer. Quel rapport avec mon ancien aumônier? Un des participants semblait avoir une mentalité bien semblable à la sienne. Qu'on le veuille ou non, qu'on le déplore ou non, les temps ont changé. Il faut prendre les gens comme ils sont si on veut vraiment ne pas sombrer dans l'idéalisme. Et puis, ce n'est pas parce qu'une femme reste contrée sur sa maison et ses enfants qu'elle est plus attentive à leurs problèmes, plus présente à eux. Pensez-vous que l'expérience de la maternité par exemple a plus de valeur pour une femme parce qu'elle n'a pas de métier ni de préoccupations extérieures? Je ne le crois pas. Une femme peut partir deux fois la semaine ou travailler le soir ou encore s'intéresser à développer un de ses talents, et être plus présente qu'une autre qui n'a aucune préoccupation extérieure et qui reste continuellement à la maison.

Il ne faut pas se faire d'illusions, les femmes qui n'exercent pas de métier, qui n'ont pas de préoccupations extérieures ont quand même "une échappatoire". Que dire des femmes qui dévorent romans par dessus romans tout au cours de la journée tout en tournant la soupe et réprimandant les enfants...? De ces autres qui se réfugient dans les romans-

savons et s'identifient avec les héroïnes qui vivent la vie qu'elles auraient aimée!

Le malheur c'est que nous ne vieillissons pas aussi vite que le progrès avance. Nous craignons trop de faire face à la réalité. Les femmes, aujourd'hui, si elles veulent vraiment s'épanouir, doivent développer le talent reçu du Seigneur et non pas le cacher, l'enfouir bien profondément sous prétexte qu'une femme doit s'occuper exclusivement de son foyer.

Pourquoi les hommes en particulier craignent-ils d'aborder ce problème? Parce que cela les obligerait à accorder une certaine valeur à la femme? Parce qu'ils ont peur que le foyer soit délaissé au profit de l'extérieur? Peut-être. Bien souvent, c'est qu'ils ne veulent pas rompre la tradition qui a toujours été rigide et injuste pour la femme. Il faudra bien pourtant qu'ils regardent le problème bien en face; la femme d'aujourd'hui n'est plus celle d'hier. Un grand nombre d'entre elles sont obligées de travailler pour gagner le pain quotidien, d'autres épouses réalisent qu'elles sont de bien meilleures mères et épouses et qu'il est nécessaire qu'elles soient non seulement "présente" à leur foyer mais aussi "présente" au monde, et à ses problèmes. Et, les deux attitudes peuvent se concilier. Elles ne sont pas opposées.

Seulement il faudrait que les femmes prennent une conscience nette et claire de cela si elles veulent que les hommes fassent taire leurs craintes, changent leurs idées préconçues, et comprennent qu'ils n'ont pas le droit d'aborder ce problème avec des mots ou des solutions d'il y a vingt-cinq ans.

Mon ancien aumônier aurait pu nous rendre des services immenses, s'il avait voulu seulement s'approcher de nous et essayer de nous comprendre en partant des faits de la réalité. Il a préféré le monde des "illusions".

De même les hommes s'ils veulent cesser de tout ramener à la tradition ou aux coutumes pourront aider à rétablir l'équilibre de la balance, nous rendre plus heureuses pour leur avantage et celui de leur foyer.

## Un texte censuré...

(suite de la page 1)

chronique syndicale, Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, s'est amené au poste pour débiter son texte.

Evidemment ces textes sont lus par les autorités du poste avant l'émission.

Or, les textes préparés pour l'émission du 12 février dernier, faisaient écho à des attitudes plus ou moins louches d'un gros commanditaire du poste, la maison Brassard et Frères de Chicoutimi.

Le gérant du poste a refusé de "laisser passer" toute la partie de chronique concernant Brassard et Frères, sous le prétexte que "Brassard est un gros commanditaire et qu'il veut le garder."

Devant cette attitude des autorités du poste CJMT, Me Auclair a contremandé toute l'émission et nous demande de vous en communiquer le texte:

"Il faut s'attendre à tout, parfois même au pire qui peut se produire au moment où l'on s'y attend le moins. Or, le pire est arrivé récemment dans l'établissement Brassard et Frères, à Chicoutimi.

Voici les faits résumés brièvement, tels que rapportés par des témoins oculaires. Il y a un mois environ, l'un des dirigeants de la maison Brassard et Frères, soit M. Vincent Brassard, bien connu par ses activités sociales: Commission scolaire, Ligue antipolio, etc., fait convoquer tous ses employés dans son bureau vers la fin de la matinée d'une journée de travail.

Là, il leur fait un petit discours bien préparé, couché sur un texte, prêt-à-lire, et entreprend d'exposer à ses employés son point de vue sur les négociations entre son entreprise et le Syndicat.

Il dit entre autres à ses employés, à peu près ceci: Si vous refusez mon offre actuelle (ce qui équivaut à peu de choses, selon nous), eh bien, je ferme ma boutique au plus tard à telle date. Je ne peux faire mieux que cela. Si vous acceptez, nous continuerons de fonctionner. A part cela, ça me prend une réponse tout de suite. J'ai assez attendu, là j'en suis à un point où il me faut une décision de vous autres.

Peut-être vous dites-vous à vous-mêmes, chers auditeurs: Qu'est-ce qu'il y a de mal dans ça? Un patron n'a-t-il pas le droit de parler à ses employés pour leur exposer son point de vue?

Nous répondons pour vous immédiatement, chers amis. Bien sûr, un employeur a toujours le droit de parler à sa main-d'oeuvre, même si elle est groupée en syndicats. Mais, et il y a un mais: un employeur ne peut négocier les conditions de travail avec ses employés en groupe, passant par-dessus la tête du Syndicat qui les représente.

A ce moment, chers auditeurs, nous vous répétons tout simple-

ment ce que dit la loi des Relations Ouvrières. Celle-ci oblige un employeur à reconnaître le Syndicat accrédité pour représenter ses employés et à discuter avec lui SEUL, des conditions de travail. Cela signifie donc qu'un employeur n'a pas le droit de discuter avec d'autres que le Syndicat, pour l'établissement de conditions de travail. Et la violation de cette prescription de la loi est sanctionnée par une amende et à défaut de paiement, par l'emprisonnement décrété par le tribunal. C'est là un point clair pour tous ceux qui veulent lire la loi facile à comprendre sur ce point d'ailleurs.

Mais ce n'est pas tout. Cette assemblée qui constitue une illégalité en elle-même, puisque le patron négociait sans le syndicat a été tenue dans des circonstances aggravantes. D'abord le contremaître assistait à cette assemblée et il est reconnu que ce monsieur ne fait pas partie de l'unité de négociations. Que faisait-il là? Nous l'ignorons.

Il y avait également un autre personnage à cette assemblée. Il s'agit du curé de la paroisse. Que diable faisait-il dans cette galère? Nous ne le savons pas. D'abord, il n'était pas concerné dans cette affaire, puis il n'est pas non plus aumônier des Syndicats nationaux. Tous les gens de la région savent que le représentant officiel de l'autorité religieuse dans les syndicats ouvriers de la région est M. l'abbé Philippe Bergeron et non le curé de chaque paroisse.

Voilà donc une curieuse assemblée. Un patron convoque des employés pendant les heures de travail, discute avec eux des conditions de travail en ignorant le Syndicat, les met en demeure d'accepter sur-le-champ ses offres à défaut de quoi il menace de fermer définitivement son établissement. Tout cela se passe alors que le contremaître et surtout le curé de la paroisse sont présents. Nous pouvons ajouter ici que ce dernier a adressé la parole, mais nous préférons ne pas rapporter ce qu'il a dit.

Pour toutes ces raisons, nous n'hésitons pas à déclarer que nous considérons que la maison Brassard et Frères a violé la loi des Relations Ouvrières et qu'elle a intimidé ses employés. Cela constitue, à notre point de vue, une illégalité en même temps qu'une injustice.

Nous ne croyons pas qu'un patron comme celui dont nous parlons, aurait pu se résigner à employer de telles méthodes pour réaliser ses fins. Mais nous devons bien nous rendre à l'évidence et accepter les faits.

Le Syndicat des Employés du Commerce de gros de Chicoutimi, qui est le syndicat concerné, étudie présentement la situation et il verra s'il y a lieu ou non de poursuivre la maison Brassard et Frères pour infraction à la loi.

De toute façon, il reste que ce sont là des événements malheureux qui ne font honneur à personne et qui nous laissent songeur sur la sorte de syndicat qu'un employeur est prêt à accepter dans son entreprise.

René G.

# L'ACTUALITÉ

dans les

## CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

### Une soirée réussie

Samedi dernier, la salle de l'union bourdonnait d'activité alors qu'une foule nombreuse prenait part à la soirée organisée à l'occasion du carnaval. Tous ont quitté les lieux très tard dans la nuit. Un orchestre sous la direction de M. Benoît Côté a fait les frais de la musique du bon vieux temps tandis que les préposés aux rafraîchissements ont eu fort à faire.

Cette soirée avait été organisée par l'Union Nationale des employés de la Canadian Vickers en collaboration avec les Unions internationales. Les dirigeants du syndicat sont heureux de remercier les officiers des unions internationales qui leur ont prêté leur concours pour faire de cette soirée un grand succès.

Certaines prédictions faites par des gens mal intentionnés avaient laissé croire qu'il y aurait de la mésintelligence, pour ne pas dire du grabuge, au cours de cette soirée entre les membres des deux unions rivales. Au contraire, les jaloux en ont eu pour leur argent car l'harmonie la plus complète a régné dans l'organisation de la fête et au cours de la fête elle-même.

Le succès fut si évident que d'autres fêtes du même genre seront organisées dans l'avenir sous les mêmes auspices.

\* \* \*

### Un nettoyage qui coûte cher

Après la récente tempête de neige, un groupe de travailleurs choisis a été payé au taux de \$2.25 l'heure, soit le taux du temps et demi, pour faire le nettoyage de la neige sur le toit du département des fournaies. Le taux régulier pour ce genre de travail est de \$1.18 l'heure. On ne peut pas dire qu'on fait tout son possible pour diminuer les frais d'exploitation.

\* \* \*

### Vos reçus d'impôt

Les membres de l'Union sont

**PROTEGEZ-VOUS CONTRE LES FRAIS MEDICAUX CHIRURGICAUX ET HOSPITALIERS**



**L.A.C.T.C.C. RECOMMANDE A TOUS SES SYNDIQUES**

**LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC**

priés de lire cette colonne la semaine prochaine alors qu'on donnera les dates de la distribution des reçus de cotisation syndicale. On sait que ces cotisations sont déductibles aux fins d'impôt. Cette année, ces reçus seront distribués par département et les membres pourront se les procurer en s'adressant au local de l'union, 4937 est, rue Notre-Dame.

Les dirigeants du syndicat profiteront de cette circonstance pour remettre à chacun des membres une copie de la convention collective et pour terminer la signature des cartes relatives au journal Le Travail.

\* \* \*

### Le travail malpropre

Les travailleurs qui doivent remplir des tâches "malpropres" sont priés de lire le paragraphe H de l'article 8 de la convention actuelle. Au cas où un différend survient en vertu de cette clause, des procédures peuvent être prises en vertu de l'article 15, troisième étape. Que chacun se procure donc une copie de la convention collective de travail afin de pouvoir mieux comprendre le mécanisme du règlement des griefs.

\* \* \*

### Soirée de la troupe scoutie

La troupe scoutie de la Vickers, l'une des plus anciennes de Montréal, est actuellement à organiser une soirée-concert qui aura lieu dans la salle de l'église, à l'angle de la rue Adam et du boulevard Pie IX, le vendredi 24 février.

\* \* \*

### Comment procéder

Voici comment il faut procéder dans un cas de grief, selon l'article 15 de la convention: "Tous les griefs doivent tout d'abord être soumis au contre-maître concerné. Si le grief n'affecte qu'un seul employé, le grief peut être présenté ou par l'employé ou par son représentant."

## JOLIETTE

Le Conseil Central de Joliette vient de mettre sur pied un comité qu'il a chargé d'élaborer un programme complet pour la célébration de la Fête du Travail en 1956.

L'on se rappelle que les manifestations de l'an dernier avaient remporté un grand succès grâce à la collaboration de tous les organismes sociaux de Joliette.

Cette année, alors que par un décret de l'Épiscopat canadien, on célébrera la fête de St-Joseph Artisan le jour même de la Fête du Travail, le Conseil Central de Joliette n'entend rien négliger pour faire de cette fête un événement inoubliable.

Au cours d'une récente assemblée, les personnes suivantes ont été chargées de tracer le programme: MM. Bernard Mireault, Noël Lacas, Rosaire Morrissette, Henri Thoun, Roger Venne, Marcellin Ferland, Albert Bergeron et Fernand Lanctôt.

## La Shawinigan Chemical ...

(suite de la page 1)

les parties depuis 1947, date à laquelle le syndicat a signé sa première convention collective avec le Chemicals.

Ces amendements bouleverseraient complètement les droits que les employés ont acquis par le passé, par le moyen des négociations collectives chaque année.

On retournerait en arrière de plusieurs années. Non pas seulement à 1947, alors qu'on négociait notre premier contrat, mais on retournerait même avant l'époque du comité de boutique. Car le contrat qu'avait signé le comité de boutique avant 1947 était meilleur que celui qui nous est présenté par la compagnie cette année.

### Plus d'ancienneté

Parmi les principaux amendements réclamés par la compagnie, celle-ci veut entre autres une nouvelle clause d'ancienneté qui, à toutes fins pratiques, supprimerait les droits qu'ont actuellement les employés. C'est la compagnie seule qui jugerait des qualifications d'un employé, sans aucun droit d'en appeler devant un tribunal d'arbitrage en cas d'une erreur ou d'une injustice commise par la compagnie. Par ailleurs, l'ancienneté, qui avant était une ancienneté pour toute l'usine, ne s'appliquerait plus que dans un seul des huit groupes qui existent dans les trois divisions de l'usine. Cela signifie que l'ancienneté, dans le nouveau contrat, ne serait plus que la vingt-quatrième partie de l'ancienneté d'usine dont on bénéficie actuellement. Ce problème est très grave car, même si les salaires étaient à trois piastres de l'heure, si l'employé n'a aucune protection, si son emploi lui-même n'est pas protégé par une clause d'ancienneté, il se trouve devant rien.

La compagnie veut également avoir n'importe quand la possibilité de mettre fin à des ententes qui sont en dehors du contrat, sans que l'employé ait un droit de recours devant un tribunal d'arbitrage. Un exemple: les employés ont normalement dix minutes de repos le matin et 10 minutes l'après-midi. Cette entente n'est pas dans la convention. Si, du jour au lendemain, la compagnie décidait de supprimer le 10 minutes, l'employé pourrait s'en plaindre à la compagnie mais, si la compagnie ne veut pas changer d'avis, la chose en reste là. Tandis qu'avant, l'employé aurait pu aller devant un tribunal d'arbitrage.

### Le travail du dimanche

La compagnie a fait en outre une demande qui lui permettrait de faire rentrer n'importe quel employé le dimanche. Selon l'amendement de la compagnie, ce serait elle qui fixerait les cédules de travail à sa pleine discrétion. Dans le passé, le syndicat avait un droit de regard sur les cédules.

Le texte de la compagnie lui permettrait de cédule n'importe quel travail le dimanche, que ce soit de la réparation ordinaire ou même des procédés de fabrication qui ne sont pas continus.

Actuellement, à Shawinigan Chemicals comme ailleurs, il y a déjà beaucoup trop de travail le dimanche. Quand il s'agit d'une réparation absolument nécessaire, ou d'un procédé de fabrication qu'il est impossible d'arrêter pour la fin de semaine, le syndicat a toujours collaboré avec la compagnie.

Mais la compagnie en a toujours pris plus large que ce qu'on lui donnait. Et maintenant, elle nous arrive avec un système qui permettrait n'importe quel le dimanche.

Il y a actuellement des procédés qui sont appelés continus par la compagnie et qui, selon nous, peuvent très facilement s'arrêter le dimanche, sans causer de dégâts ou sans retarder la réouverture de l'opération le lundi matin.

Avec l'amendement de la compagnie, elle pourrait même prendre un procédé qui, avant, arrêtait le dimanche, et faire rentrer les employés en fin de semaine.

Un exemple: à la fonderie du "stainless steel", le département de la finition travaille actuellement sur deux ou trois équipes par jour, mais le département ferme le vendredi soir. Si le syndicat acceptait la demande de la compagnie, cela signifierait que la compagnie pourrait très bien faire rentrer le département de la finition le dimanche, sans avoir de permission à demander à qui que ce soit, et les employés pourraient très bien avoir leurs jours de congé le lundi et le mardi au lieu du samedi et du dimanche comme cela existe maintenant.

La proposition de la compagnie est scandaleuse... scandaleuse parce qu'elle refuse toute considération au caractère chrétien du dimanche, au caractère chrétien, non seulement des employés concernés mais de la population de la région et même de la province.

Elle vient en contradiction avec les déclarations du gouvernement du Québec qui vient enfin de se déclarer carrément opposé au travail du dimanche, que ce soit dans les moulins de papier ou ailleurs.

Elle vient en contradiction avec les nombreuses plaintes des autorités religieuses; elle vient en contradiction avec la campagne lancée par les évêques de la province qui ont demandé aux fidèles de cesser tout

travail le dimanche, sauf le travail absolument indispensable et nécessaire.

Hier encore, dans le journal, on lisait un mandement contre le travail du dimanche émis par Mgr Georges-Léon Pelletier, évêque de notre diocèse.

Mgr Pelletier, dans son mandement, condamne en termes très énergiques les gens qui travaillent le dimanche alors que ce travail n'est pas absolument indispensable.

Monseigneur dit, et je cite: "Comment ne pas être attristé profondément lorsque le dimanche ou un jour de fête d'obligation, passant devant les usines, nous voyons presque autant de voitures-automobiles en stationnement que n'importe quel autre jour de la semaine. Pourtant, seuls les menus travaux impossibles à retarder ou les besognes d'une urgence exceptionnelle sont tolérés le dimanche." Fin de la citation.

Plus loin, il déclare qu'on ne peut sous aucun prétexte légitimer ce travail dominical.

Parlant plus particulièrement des compagnies, Mgr Pelletier affirme, et je cite: "Coupables également sont les responsables de grandes organisations qui, sauf le cas de nécessité absolue, font travailler leurs employés le dimanche. Dieu ne dit-il pas au Livre de l'Exode: Tu ne feras aucun ouvrage ni toi, ni ton fils, ni ta fille, ni ton serviteur, ni ta servante, ni ton bétail, ni l'étranger qui est dans tes murs. Et l'évêque ajoute: En langue moderne, Dieu aurait dit: "Ni tes employés". Fin de la citation.

Ces paroles du chef spirituel du diocèse, du chef spirituel de la grande majorité des employés du Chemicals qui sont catholiques, espérons qu'elle portera la compagnie à réfléchir sur ces demandes et l'inciteront à se montrer plus humaine et plus compréhensive envers ses employés.

## HULL

### Augmentation de 7 cents l'heure chez Pilon Ltée

Le Syndicat du Bois Ouvré de Hull, organisme affilié à la Fédération du Bâtiment, vient de conclure une convention collective de travail avec la maison Pilon Ltée de cette ville.

L'entente prévoit une augmentation de 7 cents l'heure, rétroactive au 30 septembre 1955, une deuxième semaine de vacances payées pour les employés comptant plus de 5 années de service ainsi qu'une formule prévoyant le maintien d'affiliation au syndicat comme condition d'emploi ainsi que l'obligation pour les nouveaux employés de faire partie du syndicat.

Cette convention a pu être conclue après que les négociations directes ainsi que l'inter-

vention d'un conciliateur du Ministère du Travail n'eurent apporté aucun résultat. Le syndicat avait déjà fait préparer les documents nécessaires pour une demande d'arbitrage lorsque finalement les parties se sont entendues.

L'ancienne convention prévoyait en outre des clauses relatives au règlement des griefs avec arbitrage obligatoire.

M. Fernand Villeneuve représentait la Fédération du Bâtiment au cours de ces négociations et MM. Robert Boucher, Robert Montreuil et M. Pelletier représentaient le syndicat tandis que MM. F. Chevalier et François Bilodeau agissaient pour la partie patronale.

## ROBERVAL

Plus de 125 personnes ont participé au 1er forum syndical organisé par l'École d'Action Ouvrière, dont le responsable pour Roberval est M. Romulus Caron.

C'est M. l'abbé Philippe Bergeron, aumônier du Conseil Régional, qui a été l'animateur de ce forum qui a porté sur le régime du salariat.

M. l'abbé Bergeron a tout d'abord traité du problème du régime du salariat tel qu'on le

connaît actuellement dans toutes les industries. Il s'est ensuite demandé s'il ne fallait pas trouver d'autre formule satisfaisante pour les travailleurs et ceux qui investissent leurs capitaux pour conclure qu'un régime favorisant la participation des travailleurs aux profits de l'entreprise apporterait de meilleurs résultats tant sur le plan économique que sur le plan social.

## C.C.C.L. BRIEF TO PROVINCIAL GOVERNMENT

## Delays In Arbitration Decisions Strongly Condemned By CCCL

The principal demands made to the provincial government by the C.C.C.L. Unions at the recent presentation of the union's annual brief covered a wide range of subjects including health insurance, the exploitation of our natural resources, the paper control issue, revision of the electoral card, Sunday work and assistance to the unemployed.

The memorandum was presented to the Prime Minister, Maurice Duplessis, by Mr. Jean Marchand, general secretary of the C.C.C.L. who was accompanied by a large C.C.C.L. union delegation under the leadership of Mr. Gerard Picard, general president of the powerful C.C.C.L. Unions.

One of the outstanding items contained in the brief

was the delay in settling a labor dispute by arbitration.

It was noted that waits of 12 months, 15 months and even 18 months were not uncommon.

On this point the memorandum advocated an amendment to the law to limit the waiting time to 15 days between the beginning of arbitration proceedings and the announcement of the

Board's decision.

The C.C.C.L. brief also condemned the delay of the Quebec Labor Relations Board in granting an application for union certification.

These delays which are sometimes caused by staff shortage on the Board are unfair to the workers who are deprived of their right of association while awaiting the Q.L.R.B. decision.

## Six Hospitals Have Signed Collective Labor Agreements

As the result of an intensive organizational campaign to unionize the employees of Quebec hospitals, trade schools, service homes and other like institutions, a score of hospitals have signed collective labor agreements under the C.C.C.L. banner.

The newly signed contracts have given these workers many added benefits, salary increases and other advantages which were previously unheard of.

The finalizing of the agreements was carried out under the direction of Jacques Archambault, technical adviser to the C.C.C.L. and president of the Federation of Hospital Services C.C.C.L.

Hospitals and other public service institutions covered are in Drummondville, Arthabaska, Nicolet, Ste. Therese de Shawinigan, Riviere du Loup and several others in the St. Hyacinthe region.

### St. Hyacinthe

In the St. Hyacinthe and surrounding district, hospitals, trade schools and institutions are covered and these workers have secured salary increases amounting to \$3.00 a week. A new vacation clause in the contracts awards employees with one year's service one week's paid vacation, while those with four years service will enjoy two weeks' paid vacation.

Among other benefits the inclusion of a clause which grants 6 days sick leave for all workers with five years service or under and 12 days for those with five years or over. An extra \$3.00 weekly as a night shift premium, 8 paid holidays and uniforms and the laundering of same are provided.

The contract will remain in force for one year. Drummondville, Arthabaska, Nicolet.

Contracts with four hospitals in this district have been signed and which covers over 300 employees.

Among the many newly acquired benefits which the workers will receive are, a closed shop, a new grievance procedure

and salary hikes from \$2.00 to \$9.00 weekly according to job classification.

These salary rates are higher than presently paid in like institutions in Montreal, Chicoutimi and Joliette.

An added 7 cent hourly increase has been awarded workers as a night shift premium, plus \$3.00 a week supplementary for weekly rated employees. Male employees will work a 48-hour week while feminine workers will have a 44-hour week.

Employees will also enjoy 8 paid holidays yearly and a new vacation schedule which awards one week's vacation after one year's service, two weeks after 3 years service and 3 weeks after 10 years service. A new insurance plan of which 50 percent is contributed by the employer. A \$1,000 life insurance policy is also awarded every employee.

Two-thirds of an employee's salary will be paid for sickness up to 13 weeks, room and board provided as well as medical and surgical services.

The contract will remain in force for a two-year period from September 1, 1955.

### Riviere du Loup.

Signing their first collective labor agreement with the CCCL Union the management of St. Joseph's Hospital in Riviere du Loup have agreed to these added benefits for their employees.

The work-week has been reduced from 54 hours a week to 51 and 48 hours according to classification with full compensation plus \$1.00 weekly addition to salary from December 3, 1955 until January 1, 1957. After January 1, 1957 another drop in working hours which will standardize the weekly hours to 48 and 44 for office staff.

A new vacation plan, grievance

procedure, a night shift premium and 8 paid holidays are among the other fringe benefits.

### Ste Therese de Shawinigan.

A two-year contract signed between the CCCL Union and the authorities of Ste Therese Hospital in Shawinigan Falls awards retroactivity from November 1 1954 of \$1.00 a week plus an added \$1.00 weekly from January 1 1956.

The employees will also benefit from many new advantages in working conditions. The 48-hour work week is now in force plus 8 paid holidays. A new vacation clause has been agreed upon which will give the workers one week's paid vacation after one year's service, 2 weeks after 3 years and 3 weeks after 10 years employment.

## Conciliation For Chemical Workers In Shawinigan

Following a stalemate which occurred after many meetings of direct negotiations the National Union of Chemical Workers CCCL who are employees of the Shawinigan Chemical Company are in conciliation with the company.

This situation was brought about by a flat refusal by the Shawinigan Chemical Company to accord any of the demands made by the union.

# HIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### Union dance a success

Last Saturday night our Union Hall was humming with activity when one of the largest crowds ever attended the pre-lenten social night. Everyone who took the dance in went away very satisfied after having enjoyed an evening of old time dancing. The refreshment corner was kept busy all evening and the music furnished by the Stars of Music orchestra under the able direction of Benoit Cote was well received. The event was sponsored by the National Union of Vickers Employees, CCCL in co-operation with the International Unions in the Machine, Copper, Pipe and Sheet Metal Shops in Canadian Vickers Limited and on behalf of the CCCL Union in Vickers we take this opportunity of expressing our warmest appreciation of the aid given us by the members and officials of the International Union. During the week previous to the dance malicious rumors were circulated throughout the yard and the shops that there would be ill-feeling rampant among the two unions at the dance, but this jealously-inspired propaganda was blasted beyond all hope when the spirit of brotherly unionism was evident throughout the evening of the dance. Nothing short of complete harmony existed between members of the CCCL and the International Unions. The spreading of vicious rumors has occurred before and the greater majority of workers can readily identify the ringleader, but many new members are not as wise and are inclined to believe what they hear from this disgruntled individual. Take a tip, Brother, this is an excellent way to lose all your friends and become a person to be avoided. The dance was organized and run by both unions and it was very evident that the union existing was a demonstration of union solidarity in Vickers.

### Expensive clean-up!

After the recent snow storm over a dozen picked men were paid \$2.25 an hour overtime rate when they were chosen for a snow removal job on the roof of the boiler shop. The rate for the regular employee doing like work is \$1.18 an hour. Quite a difference and not a very effective way to cut down on overhead expenses!

### Income tax receipts

Members are advised to read this column next issue when the dates for distribution of income tax deduction slips for union dues contribution will be announced. This year these receipts shall be distributed by departments and members may secure them by applying at their union office at 4937 Notre Dame Street East. At the same time they may pick up their copy of the collective labor agreement which is now ready for members, in handy booklet form. We would advise all our members to familiarize themselves with the conditions of their agreement, which is now ready for members, in handy booklet form. We would advise all our members to familiarize themselves with the con-

ditions of their agreement. Once this has been done, you may, when in doubt, verify the right interpretation of different contract clauses. Don't fail to get your copy NOW!

### Dirty work

Members who are called upon to perform jobs which are classified as "dirty work" should read paragraph "H" of Article 8 in their union contract. In the event of company disallowance of a claim for this type of work the grievance should be taken up in accordance with the procedure beginning at Step 3 in Article 15. Get a copy of the labor agreement from your union office. You will find it very helpful. It is compact and easy to carry in a pocket.

### Boy Scouts social evening

The Vickers Boy Scout Troop, one of Montreal's oldest established boy scout organizations are holding a social and concert tonight (Friday) in the hall of Trinity Church, corner Pie IX Boulevard and Adam Street at 8.00 p.m. The well known Blue Sky Review will be in attendance and from past performances will no doubt go over in a big way with those attending. A nominal admission charge will be made, and everyone is welcome.

### How to proceed

Here in part is the procedure of presenting a grievance for those not familiar with the contract clause: Article 15 Step No 1 (in part) reads: "All grievances shall in the first instance be taken up with the foreman directly concerned. If the grievance affects one employee only, it may be presented by that employee directly or through his representative." You will be able to have the complete text of this clause when you pick up your copy of the union contract booklet.

