

40,000 cartes
à signer

Quelque 40,000 syndiqués, membres d'environ 150 syndicats, n'ont pas encore répondu à notre appel concernant la signature des cartes du journal LE TRAVAIL.

Cette négligence nous coûte quelque \$10,000 par année.

Nous demandons aux responsables de faire diligence pour faire signer ces cartes et envoyer un rapport au journal LE TRAVAIL.

Vol. XXXII — No 22

Ottawa, 29 juin, 1956

Si vous avez
déménagé...

N'oubliez pas de nous faire parvenir, en même temps que votre nouvelle adresse, l'adresse à laquelle vous receviez le journal LE TRAVAIL. C'est le seul moyen de pouvoir faire des corrections sur nos listes.

Signature de la convention avec la Dominion Textile

Jonquière et Kénogami

Echec des négociations avec les marchands

Quelque six (6) marchands de Jonquière et neuf (9) autres de Kénogami viennent de prendre une attitude surprenante ces jours-ci alors que les négociations se poursuivaient entre le Syndicat des employés de magasins et les marchands.

En effet, M. Jean Charbonneau, organisateur de la Fédération des Employés de Commerce nous apprend que quinze (15) marchands viennent de faire une requête à la Commission de Relations Ouvrières pour faire exclure de l'unité actuelle de négociations, les vendeurs à commission.

Cette requête survient après l'échec des négociations sur la rémunération de vacances des vendeurs à commission.

C'est dire que les marchands veulent régler cette difficulté en l'éliminant, puisque les vendeurs à commission ne seraient plus soumis à la convention collective.

Nous regrettons ce geste qui ne peut avoir que des mauvais effets. Il retardera la signature de la convention collective et provoquera la défiance des représentants syndicaux qui voient dans cette attitude patronale, un geste dirigé directement contre le syndicat.

Prélèvement spécial par la nouvelle centrale syndicale aux E.-U.

Les exigences syndicales pour la défense des intérêts des travailleurs coûtent de plus en plus cher. S'il arrive que parfois la CTCC soit obligée de faire des prélèvements spéciaux à l'occasion de graves conflits, les autres unions, même si elles sont plus nombreuses, si elles ont des caisses bien garnies, ne peuvent opérer indéfiniment avec des ressources ou des revenus basés sur les besoins d'il y a dix ou vingt ans.

Une nouvelle en provenance de Washington et diffusée par l'agence de presse ouvrière coopérative CPA se lit textuellement comme suit:

WASHINGTON (CPA) — La centrale unifiée FAT-COI vieille de seulement six mois opère à l'heure actuelle dans "le rouge" au rythme de \$80,000 par mois et elle vient de décréter un prélèvement spécial pour combler ce déficit.

Lors de la dernière réunion du Conseil Exécutif de la nouvelle centrale FAT-COI, après avoir appris ce déficit de la bouche du trésorier, M. William Schnitzler.

Le Conseil Exécutif a tout de suite voté un prélèvement spécial de quinze (0.15) cents par membre qui sera en vigueur jusqu'au prochain congrès général de la centrale. Ce prélèvement devrait rapporter la somme de quelque \$2,200,000.00.

La paix est revenue dans les moulins de la Dominion Textile de St-Grégoire de Montmorency, de Sherbrooke, de Magog et de Drummondville par suite de la signature de la convention collective de travail pour une durée de deux ans.

La signature d'une convention collective de travail entre la Fédération Nationale du Textile et la Dominion Textile, à Montréal, jeudi dernier, a mis fin officiellement à l'état de conflit qui régnait entre ces parties depuis quelques mois.

Les représentants des quatre centres du textile, soit ceux de Magog, de Sherbrooke, de Drummondville et de St-Grégoire de Montmorency ainsi que M. René Gosselin, président de la Fédération du textile, ont apposé leur signature au bas de la convention collective de travail qui couvre plus de 6,000 travailleurs dans les filatures des quatre villes plus haut mentionnées.

La convention collective qui est devenue effective le 11 juin 1956 aura une durée de deux années pour n'expirer que le 10 juin 1958, met fin à de longues procédures de négociations, de

conciliation, d'arbitrage et d'une grève de quelque deux mois.

Outre le réembauchage de quelques travailleurs congédiés lors ou en raison du conflit et l'inclusion d'une clause de non discrimination à l'endroit des travailleurs qui ont participé à la grève, les syndiqués du textile ont obtenu plusieurs avantages, notamment sous la forme d'augmentation de salaire, de rétroactivité et d'amendements importants aux clauses d'ancienneté, du plan boni, du changement des tâches et de la sécurité syndicale.

Comme nous l'avons dit au sujet du projet de règlement, les principaux avantages obtenus sont les suivants:

Les salaires

L'augmentation de salaire qui est de 6 cents l'heure à compter du 11 juin 1956, a un effet rétro-

(Suite à la page 6)

Les travailleurs et l'automatisation dans l'industrie chimique

Lors du récent congrès de la Fédération des Travailleurs de l'Industrie chimique, M. Yvan Legault, organisateur de cette fédération, a présenté un travail destiné à faire comprendre aux délégués les problèmes que pose l'automatisation et a laissé entrevoir les moyens possibles pour que cette ère nouvelle serve les travailleurs.

Voici cette semaine la deuxième partie de ce travail dont nous avons publié l'introduction, la semaine dernière :

LES SOLUTIONS POSSIBLES

Les travailleurs doivent se rendre compte que les problèmes présents et futurs qu'ils sont appelés à rencontrer par l'introduction des nouvelles techniques de production et par l'application de l'automatisation ne trouveront de solutions que dans la mesure où les travailleurs eux-mêmes vont prendre conscience de ces problèmes et par la suite, dans la mesure où ils seront déterminés à y trouver et à y appliquer des solutions.

Les travailleurs doivent-ils être contre l'automatisation ?

L'automatisation est un fait accompli; il est donc moins important de savoir si on est pour ou contre que de s'assurer que le progrès social et économique des travailleurs se fasse au même rythme que le progrès technologique et faire en sorte que les bienfaits susceptibles de sortir de ce progrès puissent profiter non seulement au capital mais également aux travailleurs et à toute la société. Ceci nécessite au point de départ, l'application d'une politique sociale libérée des concepts préjugés du passé contre l'intervention de l'Etat même dans les intérêts privés lorsque le bien commun s'y rattache.

Les difficultés que les travailleurs ont rencontrées dans le passé ne dépendent pas du progrès technologique mais bien plutôt de l'usage que le capitalisme en a fait. Au fond, il s'agit de savoir si cette nouvelle technologie va profiter d'abord aux hommes et à la société ou au capitalisme et aux capitalistes exclusivement.

Les travailleurs savent que lorsque les compagnies font des changements radicaux dans les techniques de production il en résulte souvent des effets désastreux pour leurs moyens de subsistance; devant leurs protestations, les capitalistes concluent à l'évidence que les travailleurs craignent l'utilisation des nouvelles machines et que les travailleurs s'opposent à l'automatisation.

Je crois que cela est faux; les travailleurs ne s'opposent pas à l'automatisation ni aux nouvelles techniques de production, au contraire, les travailleurs souhaitent l'utilisation des nouveaux moyens de production qui réduisent les risques d'accidents et le labeur du travail. Mais, ce à quoi ils s'opposent et doivent s'opposer parce qu'ils savent que leur vie peut en dépendre, c'est l'usage irresponsable de ces nouveaux outils. Les travailleurs se préoccupent à bon droit de savoir:

- 1 Quel sera le nombre des emplois par la suite ?
- 2 De quelle sorte seront-ils ?
- 3 A quel rythme les occupations seront-elles transformées ?
- 4 De quel pourcentage la productivité qui va en résulter va-t-elle s'accroître ?

Dans ce domaine de la productivité, les chiffres sont plus difficiles à obtenir pour le Canada que pour les Etats-Unis, mais le chiffre de 4% semble près de la réalité pour les deux pays dans l'industrie manufacturière. On estime cependant qu'une augmentation de 2 à 3% comme résultat de l'automatisation pourrait bien être le chiffre tout en restant conservateur, surtout si l'on songe à l'utilisation de l'énergie atomique dans un avenir prochain.

Le problème qui va naître de l'automatisation en ce qui concerne principalement les travailleurs en est un d'emploi ou de chômage.

Les délégués au présent Congrès de même que tous les membres de nos syndicats affiliés vont devoir se familiariser davantage avec un programme de revendication qui va tenir compte du facteur de l'automatisation; et ils vont devoir se familiariser d'autant plus rapidement que le problème est déjà devant nous.

Voici donc le résumé d'un commencement de programme élaboré par la C.T.C.C. aussi bien que par les deux autres mouvements avant leur fusion en avril qu'il nous faut réaliser le plus rapidement possible si l'on ne veut pas être bousculé davantage par les événements.

- 1—Introduire le salaire annuel garanti de même que d'autres formes d'augmentation périodique des salaires.
- 2—Réduire la semaine de travail avec pleine compensation et ce, aussi rapidement que la productivité va le rendre possible ou qu'il sera nécessaire pour maintenir le plein emploi. Les travailleurs des produits chimiques doivent s'attendre et se préparer à être les premiers à entreprendre la bataille pour atteindre la semaine de 36 heures en dedans de 10 ans s'ils ne veulent pas subir de regrettables conséquences.
- 3—Assurer le maintien du plein emploi, de sorte que les travailleurs déplacés de leur occupation habituelle et même de l'industrie trouvent emploi ailleurs.
- 4—Prévoir dans nos conventions de travail une allocation ou paye de départ pour les travailleurs déplacés. Cette paye de départ devra être en relation avec le nombre d'années

DEMANDE D'UNE CONFERENCE TRIPARTITE SUR L'AUTOMATION

BRANTFORD, Ont. (POC) — Une conférence conjointe du travail des employeurs et du gouvernement, a été réclamée récemment au cours d'une réunion trimestrielle de quelque 120 délégués des Ouvriers Unis de l'Automobile - CTC. Cette rencontre aurait pour but d'étudier les effets de l'automatisation sur les industries canadiennes où la production est massive.

Les délégués qui représentaient quelque 75,000 de leurs collègues des locaux canadiens ont entendu des rapports sur le chômage créé par l'automatisation, la surproduction, les importations américaines et la baisse du revenu agricole. Ces divers facteurs ont eu pour effet de réduire de moitié le personnel des usines Ford de Windsor et, au cours du mois de juillet, le personnel de Massey-Harris-Ferguson, fabricants de machines aratoires ne sera constitué que de quelques centaines d'employés des services d'entretien et de l'outillage.

M. George Burt, directeur canadien des Ouvriers Unis de l'Automobile a déclaré à cette occasion qu'il n'est pas suffisant pour l'industrie canadienne de dire que "l'automatisation travaillera au bénéfice de tous, à longue échéance. Il y va de l'intérêt de tous les Canadiens que l'automatisation soit introduite avec un sens

de la conscience sociale. Il a ajouté que les législateurs doivent prendre conscience, tout autant que les travailleurs qui doivent déjà faire

face à l'automatisation, des gigantesques forces sociales déclenchées par cette nouvelle philosophie de l'employeur.

La politique des ouvriers de l'industrie automobile à l'égard de l'automatisation

Le troisième Congrès international de la "Section Automobile" de la Fédération internationale des ouvriers sur métaux eut lieu à Paris du 19 au 21 mai. Il fut présidé par Victor Reuther, Directeur du Département international de "l'American United Automobile Workers".

Trois millions de travailleurs appartenant à dix-huit pays, y avaient délégué leurs représentants. Le Congrès vota une résolution très détaillée relative à l'automatisation. Concernant ses aspects économiques, la résolution souligne que les gouvernements se doivent d'assurer le plein emploi "au vu des modifications provoquées par la deuxième Révolution Industrielle"; elle demande, par conséquent, l'accroissement du salaire minimum et des pensions, afin d'assurer

l'augmentation du pouvoir d'achat. Le résolution ajoute que les prix seront réduits pour s'accorder avec "l'extrême diminution" des prix de revient, due aux méthodes d'automatisation. L'action gouvernementale assurera la mise en vigueur de programmes effectifs de formation et de rééducation professionnelles, et perfectionnera les systèmes éducatifs de manière à "préparer les populations d'une manière plus adéquate à l'utilisation créatrice et constructive des loisirs". Les gouvernements augmenteront aussi les allocations versées en compensation du chômage et les indemnités pour frais de voyage et de réinstallation des colons.

L'objectif syndical englobe la hausse des salaires, le programme du salaire garanti et la réduction de durée de la semaine de travail. Dans ses conclusions, la résolution insiste auprès des administrations et directions d'entreprises afin qu'elles se concertent "rapidement, complètement et avec franchise", avec les syndicats pour tout ce qui a trait à ces problèmes.

de service, le salaire, le degré de spécialisation du travailleur déplacé, etc., etc.

- 5—Prévoir le réentraînement des travailleurs déplacés.
- 6—Nos syndicats doivent songer à resserrer considérablement les clauses relatives aux droits d'ancienneté (seniorité). L'habileté à faire le travail qu'on rencontre habituellement dans nos clauses de convention va devoir être remplacée par "l'habileté à apprendre une nouvelle fonction".
- 7—On va devoir songer à réduire l'âge de la mise à la retraite (pension) et augmenter les allocations, de sorte à assurer la subsistance des travailleurs plus âgés qui seront déplacés et qui pourraient difficilement être réentraînés.
- 8—Prévoir par convention des clauses qui vont permettre au syndicat pleine discussion sur l'introduction de tout nouveau moyen de production automatisé pour en réduire les mauvaises répercussions au minimum.
- 9—Pourvoir à l'instruction et l'entraînement des jeunes travailleurs pour leur permettre l'usage et l'entretien des machineries automatisées.
- 10—Prévoir pour les opérateurs des nouvelles machineries, des salaires qui soient non seulement en relation avec leur habileté et leurs responsabilités mais aussi qui vont assurer un pouvoir d'achat qui soit en mesure de permettre la consommation de l'accroissement de production.
- 11—Les syndicats d'affiliations diverses mais établis dans les différentes usines d'une même compagnie ou même de compagnies parentes vont devoir resserrer leurs liens et entretenir des relations très étroites en vue de l'action conjointe s'ils veulent protéger efficacement les travailleurs qu'ils représentent.
- 12—Enfin, il est des domaines que la convention collective ne pourra pas atteindre parce que dépassant non seulement le cadre de l'entreprise ou même de l'industrie mais intéressant le bien commun de toute une ville, une région la province et même le pays. Les travailleurs vont donc devoir s'acharner à faire intervenir l'Etat par des mesures législatives appropriées par exemple en surveillant l'établissement des usines de façon à empêcher l'hécatombe des villes-fantômes et à veiller à orienter les migrations de la main-d'oeuvre vers les endroits où les villes en voie de développement.

En conclusion, il faut nous rendre compte que l'avènement de l'automatisation ne changera rien aux buts poursuivis par le syndicalisme qui, en tant que concerné par l'automatisation, doit agir en sorte que cette nouvelle source d'abondance ne soit pas utilisée uniquement en fonction de grossir encore les profits des compagnies, mais serve surtout pour améliorer la sécurité économique des travailleurs et de toute la population. Dans l'utilisation de ce nouveau moyen, on devra tenir compte de la dignité humaine des travailleurs et, enfin, contribuer à soulager dans la mesure de la prédiction de cette abondance, la détresse du 70% de l'humanité qui vit encore dans le plus complet dénuement.



EXPORT

LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

DANS LE MOUVEMENT

Joliette

CONVENTIONS COLLECTIVES AVEC AUGMENTATION DE SALAIRE AUX INSTITUTRICES

Par suite d'une campagne d'organisation chez les institutrices du diocèse de Joliette, certaines commissions scolaires ont déjà commencé à mieux traiter leurs institutrices en signant des conventions collectives de travail accordant des augmentations de salaires conformes aux salaires moyens payés aux institutrices dans la province.

Les commissions scolaires de St-Jacques, St-Félix, Crabtree, Ste Marie Salomé méritent des félicitations pour avoir reconnu la nécessité de payer les institutrices selon leurs années d'expérience et selon leurs qualifications.

ECHELLES DES SALAIRES:

Dans le projet de convention soumis aux commissions scolaires du diocèse par l'association, l'échelle des salaires demandée est la suivante: 1ère année, \$1,300.00; 2ième année, \$1,400.00; 3ième année, \$1,500.00; 4ième année, \$1,600.00; 5ième année, \$1,700.00; 6ième année, \$1,800.00; 7ième année, \$1,900.00; 8ième année, \$2,000.00; 9ième année, \$2,100.00; 10ième année, \$2,200.00. En plus de cette échelle de salaire l'association demande aussi des congés de maladie en vue de favoriser l'assiduité des institutrices.

REPNSES DES COMMISSIONS SCOLAIRES:

St-Jacques: les commissions scolaires de St-Jacques No 1 et No 2 ont signé deux contrats de travail avec l'association sur la base suivante: 1ère année, \$1,400.00; 2ième année, \$1,450.00; 3ième année, \$1,500.00; 4ième année, \$1,550.00; 5ième année, \$1,600.00; 6ième année, \$1,650.00; 7ième année, \$1,700.00.

A St-Jacques les salaires

étaient de \$1,100.00 et 1,200.00.

Crabtree, St-Félix et Ste Marie Salomé: A ces commissions scolaires des contrats de travail ont été signés avec l'échelle suivante: 1ère année, \$1,300.00; 2ième année, \$1,350.00; 3ième année, \$1,400.00; 4ième année, \$1,450.00; 5ième année, \$1,500.00; 6ième année, \$1,550.00; 7ième année, \$1,600.00.

A ces différents endroits les salaires variaient de \$1,000.00 à \$1,200.00.

AUGMENTATIONS ACCORDEES:

De par ces augmentations accordées, la moyenne des salaires des institutrices de ces commissions scolaires, sera d'environ \$1,450.00 par année alors que dans la province de Québec cette moyenne était de \$1,473.00 en 1955 (L'enseignement d'avril 1956).

C'est donc dire qu'il est grandement temps que tous; commissaires, professeurs, parents, prennent conscience de leur devoir devant ces salaires ridiculement bas des institutrices et instituteurs de la région de Joliette.

Une enquête menée dernièrement, prouve hors de tout doute que la moyenne des salaires de nos institutrices était en 1955 de \$1,155.00 dans le diocèse de Joliette. Si on fait la différence entre le \$1,473.00 de la province et le \$1,155.00 du diocèse on peut sans erreur dire que les institutrices de la région de Joliette sont les plus mal payées de toute la province de Québec, soit \$318.00 de moins en moyenne.

AUTRES REPERCUSSIONS:

Ces salaires extrêmement bas apportent d'autres répercussions

qui sont dignes de mention: (Diocèse de Joliette). Age du Personnel enseignant, 49% ont entre 16 et 20 ans. Nombre d'années d'enseignement, 65% ont moins de 5 ans. Classes avec divisions, 110 institutrices ont toutes les divisions. Nombre d'élèves par professeur, 110 ont entre 30 et 44 élèves. Femmes mariées obligées de combler les vides, 108. Institutrices non diplômées, 61 sur environ 450.

CE QUE FAIT L'ASSOCIATION:

L'association des instituteurs et institutrices de la région de Joliette essaie actuellement de hausser les salaires des institutrices afin de les rendre plus conformes aux besoins actuels.

Avec la commission scolaire de Joliette des difficultés très nombreuses ont entravé la marche de l'association. Cependant, on s'attend de recevoir le certificat de reconnaissance syndicale qui nous permettra d'obliger la Commission Scolaire de Joliette à négocier de bonne foi avec l'association. Ce qu'elle a fait; congédiements nombreux, fixation d'échelles sans l'assentiment de l'association, ne font que prouver que la dite commission scolaire désire à tout prix ne pas avoir à négocier avec l'association.

Toutes ces tentatives d'entraves à la bonne marche de l'association, ont fait que les institutrices sont plus décidées que jamais de tenir jusqu'à la victoire finale; c'est-à-dire jusqu'à la reconnaissance de l'échelle des salaires qu'elles demandent et qui ne porterait malgré tout leurs moyennes de salaire à \$1,500.00 environ.

LES CONGRES DE NOS FEDERATIONS

Voici la liste complète des congrès des fédérations affiliées à la CTCC qui auront lieu d'ici le 15 juillet prochain:

La Fédération de la Métallurgie, à Shawinigan, les 27, 28, 29 et 30 juin.

La Fédération nationale du Vêtement, à Victoriaville, les 28, 29, 30 juin et 1er juillet.

La Fédération des Barbiers-Coiffeurs et Coiffeuses, à Sorrel, les 1er et 2 juillet.

La Fédération nationale du Textile, à Granby, les 5, 6 et 7 juillet.

La Fédération nationale catholique des Employés du Commerce, à Chicoutimi, les 7, 8 et 9 juillet.

La Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires, à Rimouski, les 6, 7 et 8 juillet.

La Fédération du Bâtiment, à Saint-Jérôme, les 13 et 14 juillet.

La Fédération nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier, à Québec, les 14, 15 et 16 juillet.

Congrès de la Fédération de la Métallurgie à Shawinigan

La Fédération Nationale de la Métallurgie tiendra son congrès annuel cette année dans la ville de Shawinigan, les 27, 28, 29 et 30 juin. Les délibérations proprement dites débiteront jeudi, le 28 juin à 9.00 a.m. alors que le président, les vice-présidents ainsi que les organisateurs, le secrétaire et le trésorier présenteront le rapport de leurs activités.

Le congrès procédera ensuite à la formation des comités qui seront chargés d'étudier les divers rapports.

Les délibérations auront lieu dans les salles du collège Immaculée-Conception, à l'angle

de la rue des Cèdres et de la 6e rue, et se termineront samedi, le 30 juin après-midi par l'élection des officiers pour la prochaine année.

Les journées de vendredi et de samedi seront aussi consacrées à l'étude des rapports des comités.

Ce congrès, comme celui des années passées, promet d'être des plus intéressants et il est à prévoir que de nombreuses résolutions adoptées à ce congrès seront ensuite soumises au congrès général de la CTCC qui aura lieu à Montréal, en septembre prochain.

32e congrès de la Fédération du Bâtiment à St-Jérôme

Le trente-deuxième congrès annuel de la Fédération Nationale des Métiers du Bâtiment aura lieu cette année à St-Jérôme, les 13 et 14 juillet prochains. C'est ce que vient de nous communiquer M. Jean-Baptiste Delisle, secrétaire de cette fédération en nous donnant quelques détails sur l'agenda de ce congrès.

La séance d'ouverture aura lieu le vendredi matin, le 13 juillet, à 9.00 a.m. au Centre social de St-Jérôme, rue du Palais, près de la cathédrale de l'endroit.

Les délibérations qui se poursuivront le vendredi et le samedi 15 juillet, auront lieu d'après l'ordre du jour suivant qui a été fixé d'après la constitution de la fédération.

AGENDA

- | | |
|--|---|
| 1—Prière. | 9—Rapport du Trésorier. |
| 2—Déclaration d'ouverture du Congrès par le Président. | 10—Rapport des délégués. |
| 3—Election d'un assistant-secrétaire au Congrès. | 11—Feuilleton général des Résolutions et rapport du Comité des Résolutions. |
| 4—Adoption du procès-verbal du Congrès précédent. | 12—Rapport des Comités. |
| 5—Rapport du Comité des Pouvoirs et Comités. | 13—Résolutions en retard. |
| 6—Communications. | 14—Rapport du Comité des Remerciements. |
| 7—Rapport annuel du Président. Rapport référé au Comité approprié. | 15—Election et installation des officiers. |
| 8—Rapport du Bureau Fédéral par le Secrétaire général. | 16—Remarques dans l'intérêt général de la Fédération. |
| | 17—Clôture du Congrès. Ajournement. |

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

Plessisville

Dernièrement, le Syndicat Catholique des Fonderies de Plessisville Inc. choisissait ses officiers pour l'année 1956-57. Ont été élus MM. Roger Hallé, président; Léo Vaillancourt, vice-président; Emilien Fortier, secrétaire; Simon Montambault, trésorier; Raymond Hainse, assistant trésorier; Noël Bélanger, directeur, de même que Anselme Pédard.

L'action politique des trade-unions en Suède

(Par Arvid Lundstrom, directeur du Service des Relations Extérieures de la Confédération des trade-unions en Suède)

Nos correspondants

Les personnes suivantes ont été désignées par les organismes intéressés pour faire parvenir des nouvelles au journal Le Travail :

Conseil Central de Shawinigan :
Raynald Drolet,
537, 5e Rue, Shawinigan.

Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean :
Me Robert Auclair,
C.P., 264, Chicoutimi.

Conseil Central de Victoriaville :
M. Maurice Béliveau,
6, avenue du Collège,
Victoriaville.

Conseil Central du diocèse d'Ottawa :
A. Marcel Bélinge,
170, rue Nicolet, Hull.

Conseil Central des Trois-Rivières :
M. André Montour,
983, rue Royale,
Trois-Rivières.

Conseil Central de Sherbrooke :
Yvan Couture,
65, rue Gordon,
Sherbrooke.

Fédération des Services :
Jacques Archambault,
155 est, boul. Charest,
Québec.

Conseil Central de Saint-Hyacinthe :
George Patenaude,
Conseil Central
de St-Hyacinthe.

Bien que l'on identifie souvent le mouvement syndical suédois et le parti travailliste de ce pays, il importe de dire que les deux organisations sont deux entités bien distinctes.

En effet, les relations amicales qui existent entre les organisations politiques et économiques du mouvement syndical suédois ne font l'objet d'aucune réglementation. Le lien réel entre les deux organismes consiste en un comité paritaire qui agit comme agent de liaison entre le parti travailliste et le mouvement syndical. Il est cependant à remarquer que cette liaison existe depuis la fondation du mouvement syndical dans ce pays.

La base du parti travailliste

Dès sa fondation en 1889, le parti travailliste établit ses bases sur le mouvement syndical. Et pendant des années, ce parti recruta ses adhérents exclusivement chez les membres des unions. Au tout début, des querelles s'élevèrent entre les dirigeants syndicaux enclins au libéralisme (dans le sens économique du mot) et le socialisme. Les tenants de cette dernière théorie l'emportèrent finalement.

L'affiliation syndicale au parti

Au tout début, les règlements de l'affiliation à la Confédération syndicale suédoise stipulaient que les syndicats affiliés à la Confédération devaient s'affilier au parti travailliste dans les trois années de son affiliation à la centrale. Deux années plus tard, cette clause fut amendée en déclarant qu'il appartenait à la Confédération de travailler à l'affiliation des syndicats locaux au parti travailliste.

Mais en 1909, le congrès de la Confédération adopta une clause, encore en vigueur aujourd'hui selon laquelle la Confédération "reconnait le parti travailliste comme étant l'organisme naturel et capable de satisfaire les exigences politiques de la classe des travailleurs".

Malgré les tendances fortement socialistes des dirigeants syndicaux de la confédération, les syndicats locaux purent conserver ainsi leur indépendance.

L'affiliation collective

Les règlements du parti social démocratique (socialiste) permettent l'affiliation d'un syndicat au parti socialiste. Ce point de vue fortement critiqué sous le prétexte que c'est antidémocratique est ainsi réfuté par les dirigeants du parti socialiste : les membres d'un syndicat, pris individuellement, peuvent, par une déclaration écrite, se déclarer indépendants du parti socialiste.

Quant au parti socialiste, l'affiliation collective, malgré les dissidences individuelles, le satisfait pleinement puisque environ 75 p. 100 du total des adhérents au parti sont affiliés par ce moyen.

Intérêts mutuels

L'appui syndical au parti démocratique est d'une grande importance et cette manifestation ap-

paraît nettement sur le plan économique.

Lors des élections, le parti reçoit le support financier des unions affiliées. Par ailleurs, les journaux unionistes et la propagande syndicale sont d'un grand support pour le parti socialiste. En effet, en cette occasion, les organisations syndicales affiliées demandent à leurs membres d'accorder leur appui au parti social démocratique.

Les bénéficiaires

Les deux alliés profitent de cette coopération. Le mouvement syndical suédois a toujours désiré un appui politique; l'action économique n'est pas suffisante et la négociation collective doit, en plusieurs occasions, être appuyée par l'action politique. Ceci est vrai particulièrement dans le cas du bien-être social, de la législation ouvrière, des heures de travail, des congés payés et des accidents de travail.

Les autres partis politiques condamnent cette alliance du mouvement syndical avec le parti socialiste.

Du point de vue de l'auteur, la solidarité qui existe entre le trade-unionisme et le parti social démocratique est une chose naturelle puisque la responsabilité de la naissance et du développement des armes économiques et politiques des travailleurs en Suède sont les mêmes mains.

LE PRIX DU GAZODUC

OTTAWA (POC) — Le débat sur le gazoduc pancanadien s'est terminé par l'adoption du bill qui l'a suscité. Cependant la dignité du parlement canadien a souffert, ce faisant, une perte irréparable.

Voilà du moins l'opinion générale de la plupart des parlementaires et des observateurs qui ont suivi les diverses phases de l'adoption du projet de loi, à la Chambre des communes.

La motion de "non confiance" proposée par l'Opposition à l'endroit de l'Orateur est sans exemple dans l'histoire parlementaire canadienne. Elle a été le point culminant d'une série de scènes de désordre et de propos acrimonieux échangés des deux côtés de la Chambre. Un autre fait sans précédent est l'usage fait par les ministériels, de leur écrasante majorité, pour dicter leur volonté au Parlement. Il semble maintenant possible que l'Orateur des Communes, Me Louis-René Beaudoin, se désiste de la charge importante qu'il occupe à l'heure actuelle, soit pour être appelé à faire partie du cabinet, du Sénat ou pour être nommé juge, avant que le parlement actuel soit dissous.

Les recherches entreprises dans le Hansard révèlent qu'aucun projet de loi n'a suscité des débats aussi animés que celui du gazoduc. Le fond de la question résidait sur la formation d'une compagnie de la Couronne afin d'aménager le tronçon nord-ontarien du gazoduc et sur l'octroi d'un prêt de 80 millions de dollars à la Trans-Canada Pipe Line Limited afin de permettre à cette entreprise de terminer avant le 31 décembre de cette année, l'aménagement du segment occidental du gazoduc, destiné à amener aux Etats-Unis d'abord et aux firmes canadiennes de l'Est ensuite, le gaz naturel de l'Alberta. Cependant la discussion a surtout

porté sur les méthodes employées par le gouvernement pour forcer le Parlement à adopter la mesure.

A chacun des stades de l'adoption du bill, le gouvernement a eu recours à une motion de clôture qui a eu pour effet de limiter les débats. Ceci a également eu pour effet de faire durer certaines séances jusqu'à des heures indues, soit à 4 h. 42 a.m., 3 h. 17 a.m., 1 h. 47 a.m. et 3 h. 20 a.m. En dépit du fait que le règlement de clôture n'avait été utilisé que six fois dans l'histoire du Parlement canadien, le ministre du Commerce, M. C.D. Howe, qui était parrain du projet de loi, l'a invoqué coup sur coup lorsqu'il a eu recours à une procédure particulière durant l'étude du bill par le comité plénier de la Chambre. Il est normal, à ce stade, que les membres de l'Opposition aient le loisir d'examiner à fond les clauses du projet qui est soumis à leur approbation. On leur a nié ce droit lors de l'étude du bill sur le gazoduc en vertu d'une procédure compliquée qui a permis l'étude d'une seule des sept clauses de la loi.

Lorsque l'Orateur de la Chambre a pris sur lui de renverser lui-même une décision prise antérieurement, après avoir consulté les leaders du gouvernement, l'Opposition a proposé une motion de censure à son endroit pour "avoir subordonné les droits de la Chambre à la volonté du gouvernement". Durant le cours de l'adoption du bill par les Communes, la Chambre a enregistré le nombre record de 70 votes. Vingt-quatre de ces votes avaient pour but d'en appeler des décisions prises par l'Orateur, ce qui donne une idée des divergences d'opinions qui existaient entre l'Opposition et celui qui présidait les débats de la Chambre ou de son comité plénier. Lorsque les décisions de l'Orateur, qui par tradition est neutre dans tous les débats, font l'objet d'un vote, les débats de la Chambre subissent derechef un très gros handicap.

Sans aucun doute, la cause principale de la violence invoquée au cours des débats a été l'établissement d'une date-limite pour accorder un prêt de 80 millions à la Trans-Canada Pipe Line, à même les deniers des contribuables. En 1951, la compagnie avait assuré le parlement qu'elle financerait la construction du gazoduc. Un peu plus tard, elle revenait à la charge pour dire que le projet ne pouvait être mis à exécution, sans que du gaz naturel soit vendu aux Etats-Unis. La firme a dit ensuite au gouvernement qu'elle était en mesure de construire le segment occidental du pipe-line mais qu'elle ne pouvait aménager le tronçon nord-ontarien, sous prétexte que cette section du projet n'était pas rentable. Enfin alors que le gouvernement prenait les dispositions nécessaires pour assurer la construction du segment nord-ontarien du gazoduc, la compagnie une fois de plus déclarait qu'il lui faudrait obtenir un prêt de 80 millions pour être en mesure de construire le segment

(Suite à la page 5)



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", 875, rue Rideau, Ottawa.

89 IMPRIMERIE D'ALLIES

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



© - TRANSCANADA - 56

Quelques questions à l'assurance-chômage

Question: Puis-je recevoir des prestations pour un jour de congé ?

Réponse: Vous n'avez pas droit à des prestations dans toute semaine où vos seuls jours de chômage sont le dimanche, un congé reconnu d'un jour, ou la veille et le lendemain de ce congé, si votre employeur n'exige pas que vous travailliez ces jours-là. Pour des vacances générales ininterrompues de plus longue durée, notamment, les vacances annuelles de l'établissement, vous pouvez recevoir des prestations si vous ne touchez aucun salaire. Si vous touchez un salaire ou si vous avez reçu des timbres de vacances, ils influent sur vos prestations dans la mesure où ils excèdent la somme de gains admissibles. Vous êtes soumis à la même règle, si votre emploi a pris fin ou si vous avez été congédié dans les quatre semaines précédant le début de vacances générales ininterrompues.

Question: Puis-je recevoir des prestations quand je perds mon emploi parce que je suis malade, blessé ou en quarantaine ?

Réponse: Vous déclarez, au moment où vous déposez votre réclamation que vous êtes capable de travailler, disponible pour un emploi et incapable d'obtenir un emploi approprié. Si vous quittez votre emploi parce que vous êtes malade, etc., il est évident que vous n'êtes pas disponible pour travailler, et, par conséquent, vous ne pouvez recevoir de prestations tant que vous n'êtes pas redevenu capable de travailler.

Question: Puis-je recevoir des prestations si je tombe malade, je suis blessé ou mis en quarantaine durant une période de chômage ?

Réponse: Si vous avez déjà accompli la période d'attente et si vous êtes admissible à commencer à recevoir des prestations quand survient la maladie, la blessure ou la quarantaine, vous pouvez recevoir des prestations. Sur demande, vous devez fournir une preuve de votre maladie, de la blessure ou de la quarantaine.

Question: Puis-je toucher des prestations pendant un congédiement saisonnier ?

Réponse: Oui, sauf dans certains cas particuliers. Lorsque l'industrie est de caractère hautement saisonnier, des règlements spéciaux régissent le paiement des prestations durant la morte-saison. Par exemple, le chargement et le déchargement des navires, le transport sur les eaux intérieures, donnent tous lieu à une morte-saison pendant laquelle d'ordinaire aucun travail ne se fait et ces industries ont été déclarées régies par des règlements saisonniers spéciaux. Cependant, si vous êtes travailleur saisonnier vous avez droit aux prestations durant la morte-saison à condition de satisfaire à certaines conditions.

Position avantageuse de l'industrie canadienne

VANCOUVER (POC) — Dans une déclaration formulée récemment, le Dr Eugène Forsey, directeur des recherches au Congrès Canadien du Travail, a déclaré que l'industrie canadienne est dans une position excellente pour accorder des augmentations de salaires.

Les profits ont atteint un niveau record de \$3,000,000,000 l'an dernier et après la perception des taxes, il en restait encore \$1,700,000,000. Il a précisé qu'il s'agissait là de l'année la plus profitable dans l'histoire économique canadienne.

"A quelques exceptions près, a précisé le Dr Forsey, l'industrie est dans une position excellente pour accorder des augmentations

de salaires. Les collets blancs ont tout particulièrement besoin d'une hausse de salaires, a-t-il ajouté et le CTC espère être en mesure de les grouper en divers syndicats. Le Dr Forsey a suggéré que les profits des compagnies soient plus fortement taxés l'an prochain afin d'aider au gouvernement à défrayer le coût d'un plan national d'assurance-santé.

Chez les employés municipaux

Les cités et villes peuvent-elles plaider incapacité de payer ?

Lors de l'arbitrage entre la Cité de Québec et le Syndicat National Catholique des Employés Municipaux de Québec Inc. (section des services extérieurs), la partie syndicale représentée par ses procureurs Mes Pratte, Tremblay et Dechêne de Québec, a présenté une preuve volumineuse et solide destinée à détruire les arguments présentés par la Cité de Québec au sujet de son incapacité de payer.

Deux questions

La première question, et celle-là a une portée générale, se résume comme suit: une corporation municipale et scolaire peut-elle valablement opposer un plaidoyer d'incapacité de payer à une demande d'amélioration des conditions de travail ?

Après avoir rappelé que dans les cas d'entreprises commerciales ou industrielles, c'est seulement dans des cas bien spéciaux que l'employeur ne peut valablement plaider incapacité de payer que si cette incapacité de payer résulte de causes tout à fait indépendantes de l'employeur et que même dans ce cas, l'employeur est tenu de payer le salaire vital, les procureurs demandent si ces considérations qui peuvent justifier, dans le cas d'employeurs ordinaires, peuvent s'appliquer à une corporation municipale.

Le mémoire syndical signale tout d'abord qu'à l'encontre des employeurs ordinaires, une corporation municipale est maîtresse absolue de ses revenus. Une corporation municipale, après avoir prévu ses dépenses, impose ensuite des taxes qui lui assurent un revenu égal au montant de ses dépenses. Les chartes municipales prévoient d'ailleurs que le conseil municipal doit imposer des taxes dont les revenus sont suffisants pour payer les dépenses à effectuer.

A l'encontre d'un employeur ordinaire qui ne peut prévoir définitivement ses dépenses, et qui doit aussi se constituer des réserves, les cités et villes ont un contrôle direct sur leurs dépenses et sur leurs revenus et il est impossible de dire qu'une corporation qui n'a pas épuisé tous ses pouvoirs de taxation (source de revenu) est incapable de payer.

"Tant et aussi longtemps que ces pouvoirs de taxation n'ont pas été épuisés, il n'y a pas incapacité de payer, mais uniquement refus, par la corporation, de prélever un revenu, ou peut-être plus exactement, refus d'assumer une dépense pour ne pas être tenue de prélever un revenu égal à cette dépense."

Or, la preuve apportée dans le cas de la ville de Québec, démontre que les taxes sont d'environ la moitié du pouvoir de taxation permis par la Charte et que d'autre part, la ville n'exerce pas certains autres pouvoirs de taxation qui lui sont conférés.

Le point de saturation

Les taxes ont-elles atteint leur point de saturation à Québec ?

Si c'est le conseil municipal qui décide cette question, il faut dire que le point de saturation est atteint lorsqu'un conseil refuse ou néglige d'augmenter les taxes qui sont nécessaires.

Cette proposition est fautive parce que ce serait admettre que la capacité d'une ville dépend de la bonne ou mauvaise volonté des membres de son conseil.

Par ailleurs, les tribunaux d'arbitrage n'ont pas la compétence, de par la loi, de se prononcer sur le niveau de taxation municipale et ils n'ont pas à juger si les impôts municipaux doivent être augmentés ou non.

D'autre part, nos législateurs, en amendant les lois concernant les différends entre les corporations municipales et leurs salariés, ont clairement établi que la question de capacité de payer d'une corporation municipale ne peut se présenter que lorsque tous les pouvoirs de taxation ont été épuisés.

Les pouvoirs de taxation

Les procureurs du syndicat émettent donc la théorie que la

Le prix...

(Suite de la page 4)

occidental du projet. Le gouvernement s'est rendu à toutes les exigences de cette compagnie en plus d'accepter d'obtenir avant le 7 juin, le consentement du Parlement au prêt imposant qu'il serait appelé à lui consentir. L'opposition vigoureuse des progressistes-conservateurs et des députés CCF était motivée par cette série d'événements pour le moins révoltants.

Le débat sur le pipeline a mis fin à plusieurs amitiés personnelles qui existaient dans le cas de plusieurs adversaires politiques. Il a transformé le premier ministre en un vieillard qui ne parle plus qu'à l'aide de ses notes. Il a créé de la dissension entre les membres du cabinet. Il a provoqué la maladie et peut-être la mort de certains membres de la Chambre en plus de démolir l'un des meilleurs Orateurs que les Communes aient eu le privilège d'avoir depuis plusieurs années. En plus de tout cela, il a inscrit en lettres indélébiles dans les archives du parlement, un précédent pour des procédures, de la part du tribunal de la nation, précédent qui pourrait fort bien être employé par un gouvernement peu scrupuleux pour faire disparaître toute opposition.

ville ne peut plaider incapacité de payer que si tous ses pouvoirs de taxation ont été épuisés.

Ils apportent une abondante preuve documentaire pour appuyer cette théorie: conflits dans les industries ferroviaires aux Etats-Unis et au Canada.

Chaque fois que les employés des chemins de fer demandent une augmentation de salaire, les compagnies prétendent opérer à perte, charger les taux autorisés et ne pas être capables d'augmenter leurs revenus.

Mais chaque fois aussi, les tribunaux ont rejeté les prétentions patronales pour donner raison aux syndicats de cheminots.

Le rapport du dernier arbitrage entre les employés sédentaires et les chemins de fer va jusqu'à dire: "Il y a des facteurs concernant les revenus des chemins de fer qui obligent de placer le fardeau de ces problèmes financiers sur des épaules autres que celles des employés."

Plus loin, le rapport ajoute que le bien-être des Canadiens exige que les chemins de fer rendent le services actuels; par contre, le rapport précise que le peuple canadien ne peut s'attendre à ce que les employés de ces chemins de fer soient eux-mêmes le coût de ces services.

Mais il y a plus: si ce raisonnement est exact lorsqu'il s'agit d'employeurs qui n'ont peu ou pas d'influence sur leurs sources de revenu, il doit nécessairement s'appliquer avec encore plus de force dans le cas d'une corporation municipale qui peut avoir les revenus qu'elle désire et dont la capacité de payer est égale, en somme, à sa capacité légale de taxer.

LE SEUL MOYEN

Faites-nous parvenir des nouvelles de votre centre: c'est le seul moyen pour que les abonnés de vos syndicats les trouvent dans

LE TRAVAIL

Baie des Ha! Ha!

Les débardeurs ont recours à la conciliation

Le Syndicat national des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha! n'a pu s'entendre avec Saguenay Terminals Ltd pour la signature de la nouvelle convention collective qui doit remplacer celle qui est expirée depuis le 15 mai dernier, nous apprend Me Robert Auclair qui est en charge des négociations pour ce syndicat.

Les parties se sont rencontrées à de nombreuses reprises en négociations directes, puis au cours de séances de conciliation tenues en présence de M. Raoul Trépanier.

Sur plusieurs points, il y a eu progrès, mais malheureusement, l'accord a été rendu impossible par suite du refus de la compagnie d'accepter plusieurs demandes très importantes des débardeurs.

Les débardeurs veulent l'élimination du plan actuel de boni qui est une source de mécontentement pour tout le monde, qui est incompris des travailleurs et qui est à l'origine de plusieurs difficultés entre la compagnie et ses employés.

C'est ce qui explique que les débardeurs ont refusé une augmentation de 12c l'heure qui était conditionnée par le maintien du plan boni. Les débardeurs de Saguenay Terminals à

Port-Alfred veulent avoir un salaire de base fixé, comparable à celui des autres débardeurs dans les ports océaniques canadiens.

D'ailleurs, les débardeurs à l'emploi de Saguenay Terminals Limited à Montréal, Saint-Jean, N.-B., et à Halifax, travaillent à salaire fixe et ne sont pas soumis à un plan boni quelconque. C'est ce qui explique que le salaire des débardeurs à Montréal, par exemple, est de \$1.88 l'heure alors qu'il n'est que de \$1.50 à Port-Alfred.

L'élimination du boni à Port-Alfred et son incorporation dans le salaire de base, placerait les débardeurs de notre région dans une situation comparable à celle des autres débardeurs.

La compagnie a refusé également de changer quoi que ce soit, aux articles concernant les promotions, les transferts, les mises à pied et les réembauchages. Or les débardeurs tiennent fortement à ce que leur ancienneté soit reconnue et que les droits qui s'y rattachent, soient clairement établis.

Le syndicat a également suggéré pendant les négociations à titre de compromis sur la sécurité syndicale, la formule suivante. Tous les employés devront payer leur contribution syndicale, sauf s'ils informent l'employeur dans un délai de 30 jours, qu'ils s'y opposent. La compagnie a refusé cette demande, plus qu'acceptable à notre point de vue.

La compagnie a refusé également de modifier les règlements du service continu, tel que l'a demandé le syndicat. Dans la plupart des cas, la demande du syndicat visait tout simplement à faire bénéficier les employés de la Saguenay Terminals Limited d'avantages dont jouissent déjà des milliers de travailleurs à l'emploi des filiales de l'Aluminium Limited dans la région.

La compagnie a aussi refusé l'inclusion, dans la convention, de plusieurs conditions de travail qui sont vitales pour les débardeurs parce qu'elles concernent directement leur travail de tous les jours.

La compagnie refuse aussi de reconnaître des agents de griefs dans chacun des départements et sur chaque quai. C'est là, croyons-nous, une mesure qui faciliterait le règlement des griefs et qui serait à l'avantage des employés et de la compagnie également.

La compagnie a aussi refusé plusieurs autres demandes, telles que le taux double pendant les heures de repas, une prime de nuit de 10c l'heure, le temps et demi du salaire régulier après une journée régulière de travail.

Elle a cependant accordé un congé payé de plus, soit la Fête du Travail et plusieurs demandes relatives aux conditions de travail.

Toutefois, les débardeurs n'ont pas jugé ces offres satisfaisantes dans l'ensemble et ils ont décidé de rejeter lesdites offres, et ce par un vote au scrutin secret de 173 à 2.

Ils ont demandé de plus, la formation d'une Commission de conciliation en vertu de la loi fédérale (l'équivalent de l'arbitrage selon la loi provinciale) pour étudier leur différend avec la compagnie.

Contrat signé

(Suite de la page 1)

actif de 3 cents au 6 octobre 1955; par ailleurs, les employés ayant fait du temps supplémentaire; jouiront d'une rétroactivité de 4½ cents l'heure pour toutes les heures supplémentaires travaillées depuis le 6 octobre 1955.

Cette clause s'applique aux employés affectés par le plan boni comme aux travailleurs à la pièce et à ceux qui sont rémunérés sur une base horaire.

La demande originale des ouvriers consistait en une hausse de 10 cents l'heure à effet rétroactif au 6 octobre 1954, date de l'ouverture des négociations. La compagnie tentait pour sa part de leur imposer une diminution des salaires de cinq pour cent.

Retenue syndicale

Après avoir refusé d'appliquer la formule Rand, la compagnie s'est rendue au cours des négociations post-arbitrales à la seconde proposition des ouvriers exigeant que soit amendée la clause ayant trait à la retenue syndicale.

La retenue sera désormais exercée à la fin de chaque semaine plutôt qu'à la fin de chaque mois. Ainsi réparti en quatre versements, le paiement de la cotisation syndicale affectera moins les travailleurs.

Un deuxième amendement permettra aux syndiqués de signer la carte de retenue syndicale aux locaux de l'Association. Auparavant, les syndiqués désirant payer leur cotisation à l'aide de retenue sur le salaire devaient remplir une formule à cet effet au bureau du gérant du personnel de la compagnie.

La formule Rand, dont les tisserands exigeaient d'abord l'application, oblige tout employé de la compagnie à verser une cotisation au syndicat tout en le laissant libre d'en faire partie.

Les tâches

Le plus important des bénéfices marginaux accordés aux ouvriers semble être celui ayant trait aux changements de tâche.

D'après le paragraphe 'c' de l'article 17 de la convention, on garantira aux travailleurs affectés à de nouvelles tâches un salaire au moins égal à celui qu'ils auront obtenu au cours des quatre semaines précédant leur période d'essai.

Auparavant, les ouvriers à qui l'on confiait de nouvelles tâches touchaient souvent durant la période d'essai de 17 semaines un salaire inférieur à celui qu'ils recevaient avant leur promotion.

La convention précise maintenant que "les employés concernés travailleront d'après les nouvelles conditions et seront payés selon les nouveaux taux de salaires mais, sauf pour les apprentis, leurs gains horaires moyens ne pourront être inférieurs à leur salaire horaire moyen durant les quatre semaines précédant le commencement de la période d'essai".

La compagnie s'est aussi rendue à la demande syndicale voulant que le président du tribunal d'arbitrage qui sera appelé à juger les griefs relatifs aux changements de tâche soit un ingénieur industriel.

L'arbitre devra, avant de commencer chaque arbitrage, faire une déclaration assermentée attestant qu'il n'a aucun intérêt dans la question, qu'il n'est pas associé personnellement ou intéressé dans une compagnie qui manufacture des textiles, et qu'il n'est pas en raison de ses occupations d'affaires ou par tout autre circonstance influencé ou prévenu en faveur des employés ou des employeurs.

Seniorité

Le nouveau contrat apporte d'importantes modifications à la clause de seniorité.

Celle-ci sera le facteur déterminant, si l'aptitude, la compétence et l'habileté à accomplir la tâche sont égales, dans les cas de réduction de personnel, réembauchage, promotion ou régression.

L'assiduité est cependant un facteur qui pourra être pris en considération.

Par ailleurs, les ouvriers seront désormais assurés de travailler au moins trois semaines par mois. Si la compagnie n'est pas en mesure de faire travailler tous ses employés durant trois semaines sur quatre, elle devra choisir parmi les derniers entrés à son service pour réduire son personnel.

Le plan boni

Le contrat prévoit encore que les ouvriers qui seront affectés à différents ouvrages au cours d'une journée de huit heures devront être rémunérés selon le taux de la tâche la plus payante parmi celles qu'ils ont remplies.

Ils devront cependant avoir été occupés à cette tâche durant au moins une heure.

Avant la signature de la nouvelle convention, les travailleurs étaient rémunérés selon le taux et la durée de chacune des occupations qu'on leur avait confiées.

Comment détruire votre syndicat

Un vétéran des luttes syndicales dans l'histoire des chemins de fer aux Etats-Unis, vient de décrire les moyens qu'utilisent consciemment ou plutôt inconsciemment les syndiqués pour détruire leur syndicat. Voici la formule parfaite, selon lui, pour jeter par terre un syndicat :

- 1—N'assistez pas aux assemblées; si vous y assistez, arrivez en retard.
- 2—Ne manquez pas de quitter l'assemblée avant la fin de l'ordre du jour.
- 3—Ne dites jamais un mot aux assemblées; attendez d'être en dehors de la salle pour donner votre opinion.
- 4—Quand vous assistez aux assemblées, votez en faveur de tout ce qui est proposé; rendu à la maison, ne faites rien pour réaliser ce qui a été voté.
- 5—Le lendemain, cherchez à prendre les officiers en défaut.
- 6—Ne vous mêlez pas aux choses qui regardent votre syndicat.
- 7—Tâchez de tout retirer les bénéfices que vous apportez votre syndicat, mais en retour, ne lui donnez jamais rien.
- 8—Ne demandez jamais à un de vos compagnons de travail de rejoindre les rangs de votre syndicat.
- 9—A toute occasion, menacez de démissionner; essayez d'entraîner les autres avec vous.
- 10—Parlez de coopération, mais ne coopérez jamais.
- 11—Si on demande votre aide, répondez que vous êtes trop occupé.
- 12—Ne lisez jamais de nouvelles relatives au syndicalisme.
- 13—N'acceptez jamais de poste d'officier ou autre parce qu'il est toujours plus facile de critiquer que faire quelque chose.
- 14—Si vous êtes désigné sur un comité, paralysez son action en n'assistant pas aux réunions.
- 15—Si on vous réclame des cotisations en retard, ignorez cet avis.
- 16—Ne faites jamais plus que ce qui vous est demandé; si d'autres se dépensent sans compter pour le succès de votre syndicat, accusez-le de vouloir former une clique pour dominer votre syndicat." (CPA).

Chicoutimi

Négociations avec les ateliers Emile Couture

Le Syndicat national des Ateliers mécaniques et garages de Chicoutimi vient d'entreprendre les négociations avec les Ateliers Emile Couture Limitée à Chicoutimi pour la signature de la prochaine convention collective.

La convention actuelle est expirée depuis le 14 juin dernier et les travailleurs des Ateliers Emile Couture désirent apporter plusieurs amendements au contrat de travail actuel.

Le syndicat veut d'abord la semaine de 49 heures au lieu de la semaine de 52 heures qui existe présentement. Il désire avoir la journée de 9 heures au lieu de la journée de 10 heures qu'il considère comme démesurément trop longue. Il demande que cette réduction de 3 heures dans la semaine de travail soit accompagnée de la pleine compensation dans le salaire hebdomadaire.

Les employés demandent en plus une augmentation de \$0.15 l'heure sur les taux actuels. En effet, les employés de cette entreprise, qui sont pour un bon nombre des hommes de métier et d'expérience, veulent avoir un salaire comparable à ce que gagnent leurs camarades de travail ailleurs.

Les négociateurs syndicaux sont MM. Georges-Henri Tremblay, Jean-Baptiste Tremblay, Raymond Fournier et Me Robert Auclair.

Du côté patronal, les négociateurs sont MM. Lionel Couture, président de cette entreprise, accompagné de M. Arthur Matteau, conseiller technique.

Les travailleurs veulent augmenter également le nombre des congés payés de deux à six. L'an dernier, ils ont obtenu deux congés payés alors qu'ils n'en avaient aucun auparavant. Cette année, ils en veulent six, et à ce moment leur demande est bien raisonnable puisque, dans l'industrie, le nombre des congés payés est au

minimum de six et que la règle générale est de huit congés payés par année.

Les employés des Ateliers Emile Couture Limitée demandent aussi deux semaines de vacances payées après cinq ans de service au lieu de deux semaines après 10 ans, comme c'est le cas actuellement. La très grande majorité des travailleurs canadiens jouit déjà de deux semaines de vacances après cinq ans de service et les travailleurs considèrent leur demande comme parfaitement justifiée.

Les travailleurs suggèrent aussi des modifications à la procédure du règlement des griefs et aux articles concernant l'embauchage, les promotions, les mises-à-pied et les congédiements.

Enfin, le syndicat demande l'atelier syndical imparfait. Encore ici, cette demande lui paraît bien raisonnable puisque, en 1952, cette entreprise a accordé cette forme de sécurité syndicale au syndicat. A ce moment, les employés avaient indiqué clairement par un vote tenu sous la surveillance de la Commission des Relations ouvrières, qu'ils désiraient que le syndicat actuel continue de les représenter. Aujourd'hui, la grande majorité des employés de cette entreprise est syndiquée et le syndicat croit que l'atelier syndical en 1956 est aussi justifié qu'en ce moment-là.

Trade Unions And Politics In Sweden

By Arvid Lundstrom, Director of Public Relations
(Swedish T. U. Confederation)

On festival occasions in the Swedish labor movement speakers often emphasize that the trade union movement and the Social Democratic (Labor) Party in Sweden are two branches of the same tree. While there is a good deal of truth in this statement, it must be emphasized that the Party and the trade union movement are actually two separate organizations working independently of each other.

No Formal Tie

The relationship between the political and the economic organizations in the Swedish labor movement is not based on formal regulations or rules. The connecting link consists of an informal joint committee which holds regular meetings and acts as a liaison group between the Party and the trade union movement. However, the solidarity and co-operation, between the Social Democratic Party and the trade union movement, dates back almost as far as to the birth of the labor movement and is very firmly anchored.

Party Based on Unions

When the Swedish Social Democratic Party was established in 1889 it was based mainly on trade unions. For many years after its foundation the Party was made up exclusively of union members collectively affiliated through their local trade union branches.

In the growing unions there was, during the early years — before the foundation of the trade union centre — a rather strong inclination towards Liberalism. Trials of strength were fought between the Liberal and Socialist trade union leaders on

the question of the political interests of the unions. After a short period the socialists were victorious.

Affiliation Mandatory

When the Swedish Confederation of Trade Unions (LO) was established in 1893 its rules stipulated that any trade union which wished to join the LO must affiliate to the Social Democratic Party within three years of its admission to the LO. However, since it was a contentious issue this regulation was deleted from the rules two years later. In this connection the LO-Congress declared it to be "the duty of the LO to work for the affiliation of every local trade union branch to the local party organization and thus to the Social Democratic Party". This clause was, in its turn, replaced at the LO-Congress of 1909 by a more generally-worded statement. As no further regulations have been made in the rules in connection with co-operation with the Social Democratic Party, this clause is still regarded as the guiding principle of solidarity. According to this declaration the LO-Congress regards the Social Democratic Party as "the natural and competent body to deal with the political aspirations of the Swedish working class".

As the leaders of the LO held a firm socialist conviction, the deletions from the rules of clauses requiring affiliation to the party were mainly a matter of tactics. Individual trade unions, however, should not have, in their rules, any regulations of offensive to non-socialist workers.

Group Affiliation

The rules of the Social Democratic Party contain a provision entitling local trade union branches to affiliate collectively to

the local party organization (arbetarekommunen). This arrangement is, certainly, a kind of organizational co-operation, but its importance is of an economic nature rather than a guidance of political view.

Collective affiliation of union locals has been repeatedly criticized by opponents of social democracy on the grounds that it is undemocratic. The Social Democratic Party has refuted this criticism by pointing to the clause in its rules which establishes the right for individual members of a collectively affiliated union branch to reserve themselves, by means of a written declaration, against membership of the party. For the Party, the collective affiliation is, mainly, a matter of convenience since about 75 per cent of the total membership of the party is affiliated through collective membership.

Mutual Interests

The support of the Social Democratic Party from the trade union movement is undoubtedly of great importance. Its most concrete manifestation is certainly of economic nature. So the party receives, for every general election campaign, considerable grants from the LO as well as from its affiliated unions and local branches. Another field in which the trade union movement has a substantial financial interest is the Social Democratic daily press, which is 77% owned by the trade union organizations. In the field of propaganda, too, the trade union movement has materially furthered the Social Democratic Party. At the general elections the trade union organizations issue resolutions urging their members to give their support to the Social Democratic Party.

Benefits

The benefits from co-operation between the party and the trade union movement are not one-sided. The Swedish trade union movement has always been aware of the importance of a strong political labor movement. Economic action is not enough and collective bargaining must, in many cases, be co-ordinated, with political action. This is true of social welfare legislation and measures such as working hours, holidays with pay, labor protection and retirement pensions.

The relationship between the trade union movement and the Social Democratic Party is, of course, the subject of condemnation by other political parties. Due to the limitations of space I cannot discuss details of this dispute here. From the unionists point of view, however, the solidarity between the trade union movement and social democracy in Sweden is a natural thing since the same people have been responsible for the foundation and growth of labor's economic and political arms in Sweden. (CPA).

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Un nouvel exécutif à la Vickers

Au cours de son assemblée générale du 19 juin dernier, l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers, après avoir expédié les affaires courantes, élit, sous la présidence de M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération de la Métallurgie, un nouvel exécutif pour l'année en cours. M. Paul Petit, organisateur de la CTCC, agissait comme secrétaire d'élection.

Le nouvel exécutif est composé de pratiquement les mêmes personnes qui dirigeaient les destinées du syndicat lors de la retentissante grève des employés de la Vickers en 1952: MM. Albert Labrie, président; Lester Pike, vice-président; Marcel Dubord, secrétaire; L. Desaulniers, secrétaire-trésorier; Della Melva, secrétaire - financier; W. Branston et A. Boucher, directeurs; Elie Mercure, sentinelle.

M. Paul Laframboise a été confirmé dans ses fonctions d'agent d'affaires.

* * *

Livraison retardée

Un délai dans la livraison des hélices du navire 267 a retardé la cérémonie de livraison de ce

navire qui a été retardée à la mi-septembre. D'après les informations qui nous sont parvenues, ces hélices ne seront pas livrées à la Vickers avant le 15 août prochain.

* * *

Un nouveau contrat

Le président de la Commission de la canalisation du St-Laurent, M. Lionel Chevrier, vient d'annoncer l'octroi à la Canadian Vickers d'un contrat de plus de \$1,500,000 pour la fabrication et l'installation de portes d'écluses.

* * *

Nouvelles du pique-nique

Les préparatifs pour le pique-nique annuel des employés de la Canadian Vickers qui aura lieu le 14 juillet à l'île Ste-Hélène vont bon train. Le programme en cours laisse prévoir que les succès des années passées seront largement dépassés.

* * *

Hommes demandés

Par suite de l'expansion des activités à la Vickers, plusieurs hommes de métier peuvent trouver actuellement un bon emploi à la Vickers: foreurs à la main, soudeurs à l'électricité, menuisiers, tuyauteurs, plombiers et chaudronniers.

Future Convention Dates Are Announced

Here is a list of approaching CCCL Annual Conventions which are scheduled to take place during the course of this summer:

The National Metallurgy Federation at Shawinigan Falls June 27, 28, 29 and 30.

The National Clothing Federation at Victoriaville June 28, 29, 30 and July 1.

The Federation of Barbers and Hairdressers at Sorel July 1 and 2.

The National Textile Federation at Granby July 5, 6, and 7.

The National Commerce Employees Federation at Chicoutimi July 7, 8, and 9.

The Federation of Municipal and Scholastic Employees at Rimouski July 6, 7, 8.

The National Federation of Pulp and Paper Workers at Quebec July 14, 15 and 16.

AFL-CIO Short Of Funds: Makes Special Levy

WASHINGTON (CPA) — The six-month-old AFL-CIO has been operating 'in the red' at the rate of \$80,000 a month and has levied a special assessment on its entire membership to meet this deficit.

The recent meeting of the AFL-CIO Executive Council

heard about the deficit from Secretary - Treasurer William Schnitzler and promptly voted an assessment of 15 cents per member until the next regular AFL-CIO convention. This levy of one cent per member per month is expected to bring in a total of \$2,200,000.

Chemical Industry Sets New Record

OTTAWA (CPA) — Canada's chemicals and allied products industries broke new ground in 1955 when the factory value of shipments passed the billion-dollar-mark for the first time, according to the Dominion Bureau of Statistics. The year's value was \$1,050,000,000, an increase of about 12% over the preceding year's \$936,000,000.

Within the chemicals group, nearly all industries contributed to the record total factory value of shipments by registering increases over 1954. Percentage increases over 1954 were as follows by industries: heavy chemicals, 23.5; compressed gases, 12; fertilizers, 19; medicinals, 7.7; paints, 11.7; soaps, 8.5; toilet preparations, 13; ink, 10; polishes, 10.3; primary plastics, 28.2; miscellaneous, 8.1. Declines of 4.4% and 16.3% were recorded by the vegetable oils and adhe-

sives industries, the decline in the latter being due for most part to a reclassification of firms to other industries.

In 1955 the 1,112 operating establishments (1,116 in 1954) employed 51,463 persons (51,603) and paid out \$184,434,000 in salaries and wages (\$177,312,000). Cost at plants of materials and supplies used was \$481,879,000 (\$437,051,000), and fuel and electricity cost \$33,346,000 (\$32,213,000).

STRIKE ON SMILES

News reports from Malaya say that 200 workers on a rubber plantation there have hit on a novel plant to protest the firing of three of their members for union activities. The remaining workers have resolved to stop talking smiling or laughing until the three are reinstated.

Unjust Dismissal Gives Worker 6-Months Back-Pay

By an unanimous decision rendered by an arbitration board, the Opemiska Copper Mine (Quebec) Limited have been ordered to re-hire an employee who was dismissed from his job some six months ago.

The order also calls for the return of all lost time which the employee suffered.

The worker, Mr. Armand Bourgault, will receive lost time for a period of six months salary which amounts to almost \$1,800.00.

A resume of the case shows that on December 16, 1955, the company dismissed the employee giving the cause as Bourgault having secured entry to company property under false pretenses.

The incident occurred while the employee was off duty and his explanation was that he wished to meet another party who resided on company property in relation to some business transaction.

The union, the Mine Workers Union of Chibougamau CCCL of which Mr. Bourgault was president immediately presented its grievance for the re-hiring of the dismissed president.

During the time taken for the regulation of the grievance and later during conciliation proceedings the company agreed to re-hire the dismissed worker but with certain conditions and restrictions which the union could not accept.

At this stage of the case the union took their case to arbitration.

The board sat for several sessions at Chicoutimi with Lawyer Paul-Etienne Bernier representing the CCCL union and assisted by Daniel Lessard with Lawyer Gustave Monette acting for the Opemiska Mining Company.

After hearing both parties presenting their case and with later

due deliberation, the arbitration tribunal concluded that the dismissal of union president Bourgault was without foundation and in consequence ordered the company to re-instate Mr. Bourgault with no loss of seniority and with "full compensation of his salary of \$1.53 an hour for the full amount of lost time during his period of dismissal".

However, due to an article in the collective labor agreement relative to bonus pay, the dismissed worker is not entitled to this bonus adjustment.

This means that Mr. Bourgault will return to his job, keep his seniority rating and be reimbursed by an amount of \$1,800.00 for the time he lost while not at work.

We are pleased at the board's decision and the final settlement of this grievance.

We also congratulate the union officers for having successfully brought to a conclusion this difficult case.

We feel sure that the future will prove smooth sailing for the miners of Chibougamau and that employer-employee relations will continue to run on a harmonious basis.

How To Wreck Your Union

Veteran railroad unionist Charles L. Parrish, Lodge 634 Brotherhood of Railroad Trainman, has studied ways in which members can hurt their union and he has come up with the perfect formula for union-wrecking.

1. Don't attend meetings, but if you do, arrive late.
2. Be sure to leave before the meeting is closed.
3. Never have anything to say at the meeting—wait until you get outside.
4. When at the meeting, vote to do everything. Then go home and do nothing.
5. The next day, find fault with the officers and your members.
6. Take no part in organization affairs.
7. Be sure to sit in the back, so you can talk it over with a member.
8. Get all the organization will give you and don't give the organization anything.
9. Never ask anyone to join the organization.
10. At every opportunity threaten to resign. Try to get others to do the same.
11. Talk cooperation but don't cooperate.
12. If asked to help say you haven't time.
13. Never read anything pertaining to the organization.
14. Never accept an office since it is easier to criticize than to do anything.
15. If appointed to a committee never give any time or service to it.
16. If you receive a bill for dues, ignore it.
17. Don't do any more than you have to, and when the others willingly and unselfishly use their ability to help the good cause along, then howl because the organization is run by "clique". — CPA

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Meet Your New Executive

At the general membership meeting of the National Union of Vickers Employees CCCL held in our union hall on Monday June 19 some important and vital problems came up for membership discussion and approval.

After some time of deliberation and discussion it was unanimously agreed to elect a complete new executive board to guide the union's future.

A vote of non-confidence was moved from the floor and after a 106 to 8 vote the executive was removed en bloc and a new board elected with Paul Laframboise remaining as business agent.

Presiding over the election was S. Ted Payne, vice-president of the Federation of Metallurgy CCCL with Brother M. Petit CCCL organizer acting as election secretary.

The newly elected executive is practically composed of the same members as were guiding the union's destiny during the Canadian Vickers 10-week old strike which resulted in a smashing victory for the CCCL union.

The newly elected officers of the executive board are:

President, Albert Labrie, vice-president, Lester Pike, Secretary, Marcel Dubord, Secretary-Treasurer, L. Desaulniers, Financial-Secretary, M. Della Malva, while W. Branston and A. Boucher will act as directors with Elie Mercure holding the office of Sentinel.

Popular Paul Laframboise remains as business agent.

* * *

Delay In Delivery Expected

Owing to a delay in delivery of the propellers for Ship 267

the vessel's turning over ceremony is not expected to take place until the middle or end of September.

According to word received by the company the work on the propellers will not be completed until July 15 with delivery to Vickers about August 20 or later.

* * *

New Contract For Vickers

It has been announced by President Lionel Chevrier of the St. Lawrence Seaway Authority that Canadian Vickers Limited have been awarded a contract worth \$1,508,520 for supply and installation of operating machines for the Seaway lock gates.

Vickers submission for the contract was the lowest of three other bids.

* * *

Pic-Nic News

Preparations are progressing at a fast clip for Canadian Vickers Mutual Benefit Association picnic which is due to be held on St. Helen's Island July 14.

Last year's pic-nic was an outstanding success and judging from advance notices received the affair this year promises to be even "bigger and better" to coin an old circus method of parlance.

* * *

Job Openings

Due to expanding operations at Vickers many tradesmen may secure jobs by applying to the Employment office. Those trades at present in demand are for Boring Mill Hands, Electric Welders, Ship's Platers, Ship's Joiners, Pipe Benders, Pipe Fitters and Coppersmiths.

LA TUQUE

Paper Workers Given 12-Cents Hourly Boost

Results of negotiations which were conducted jointly by the local union at La Tuque and the Pulp and Paper Federation CCCL have given the paper mill employees in this region salary increases of 12 cents an hour.

This increase brings the basic weekly wage to \$68.04.

The increases were obtained following the reopening of negotiations in relation to the salary clause.

The contract will remain in force until May 1957.

In the modifications of training time periods for new employees as well as promotions some 100 employees will greatly benefit from this important re-adjustment of salaries.

The new advantages obtained will solidify the union according to a declaration made by Mr. Amedee Daigle organizer for the CCCL who also announced that a number of workers who showed little desire of becoming union members are now joining up in great numbers.



HAZY HERB

by KALLAS!

