

Encore 20,000 cartes à signer

Depuis le dernier congrès de la CTCC à Montréal en septembre dernier, la Direction du journal *Le Travail* a reçu des rapports indiquant qu'environ 5,000 cartes du journal *Le Travail* ont été signées.

Cela signifie que 20,000 de ces cartes sont encore en circulation et n'ont pas été signées.

Nous demandons donc aux responsables chargés de la signature de ces cartes de hâter leur travail et de nous faire parvenir leur rapport le plus tôt possible.

Les membres qui n'ont pas signé ces cartes et qui reçoivent le journal *Le Travail* nous occasionnent une dépense additionnelle et non justifiable de quelque \$100.00 par semaine.



Vol. XXXII — No 45

Ottawa, 21 décembre 1956

Vérifiez vos listes

Quand les syndicats font parvenir de nouvelles listes au journal *LE TRAVAIL*, les responsables devraient bien prendre soin d'inclure les noms de tous les abonnés et de bien vérifier les nouvelles adresses qu'ils nous font parvenir.

De nombreuses erreurs sont commises du fait que les listes envoyées sont incomplètes ou que les adresses données sont inexactes.

Le département de
la Circulation

Message de M. Gérard Picard, président général de la CTCC, à l'occasion du Nouvel An

L'année 1956, commencée sous le signe d'une plus grande prospérité que les années précédentes, a falli se terminer en entraînant les nations dans une nouvelle guerre mondiale.

Nous avons tous raison d'être fiers du rôle de premier plan joué par le Canada aux Nations Unies, rôle qui a contribué à éviter une autre grande guerre et à faire reprendre les pourparlers en vue du règlement des problèmes du Moyen-Orient et du maintien de la paix.

La situation internationale n'est cependant pas de tout repos. Si les négociations sont reprises en marge du conflit du Moyen-Orient, il n'en est pas ainsi en Hongrie. Et s'il en est encore qui, avant le massacre du peuple hongrois par les Russes, croyaient à la bonne foi de l'Union Soviétique, ils doivent se rendre à l'évidence et accepter la preuve écrasante qui démontre que la Russie ne recherche d'aucune manière à assurer la paix mondiale ni à comprendre les aspirations fondamentales des peuples sur lesquels elle a fait tomber son rideau de fer.

Souhaitons que les Nations Unies puissent, en 1957, remplir leur grande mission plus efficacement avec l'appui de tous les peuples libres de manière à assurer à tous la paix, la liberté et un standard de vie conforme à la dignité humaine. Il est peut-être temps de songer à supprimer le veto des grandes puissances, aux Nations Unies, et à transformer cet organisme en un gouvernement mondial ayant juridiction sur certains sujets qui doivent être traités à l'échelle mondiale, comme la guerre. De plus, la première mesure à adopter par ce gouvernement mondial devrait être l'abolition de la guerre et son remplacement par des recours efficaces pour le règlement des conflits internationaux.

Sur ces pensées, je souhaite à tous de garder confiance en l'avenir et je formule à l'adresse de tous les travailleurs et leurs familles mes meilleurs voeux à l'occasion de Noël et du Nouvel An.

Gérard PICARD, président C.T.C.C.

Décembre 1956.



M. Gérard Picard,
président général
de la CTCC

700 travailleurs mis à pied à Magog par la Dominion Textile

En violation de la Loi des relations ouvrières et de la convention collective de travail signée, le 21 juin dernier — Il ne s'agit pas d'une grève des travailleurs, mais d'un lock-out illégal effectué par la compagnie, précise M. René Gosselin

(LIRE ARTICLE EN PAGE 4)

Poursuite du syndicat contre Dominion Textile

Au moment d'aller sous presse, nous apprenons que le Syndicat des Ouvriers du Textile de Magog cherche à obtenir la permission d'intenter des poursuites contre la Dominion Textile, conformément à la Loi des relations ouvrières.

L'on sait que les poursuites pénales quand il s'agit d'une grève ou contre-grève ne peuvent être intentées sans l'autorisation écrite de la Commission des relations ouvrières ou le consentement du procureur général de la province.

Me Marc Lapointe, procureur du syndicat possède actuellement les affidavits nécessaires pour procéder contre la Dominion Textile qu'on accuse de faire une contre-grève illégale.

Il nous a déclaré que le syndicat réclame la tenue d'une enquête immédiate par la Commission des Relations ouvrières; que si l'enquête démontre qu'il y a vraiment contre-grève ou lock-out, que la Commission autorise le syndicat à poursuivre la compagnie.

Rappelons que d'après la Loi des relations ouvrières: (1) une contre-grève signifie le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés dans le but de les contraindre à accepter certaines conditions de travail; (2) qu'une contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective de travail tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage; (3) que quiconque déclare ou provoque une contre-grève ou y participe est passible d'une amende pouvant s'élever jusqu'à \$1,000.00 par jour pendant la durée du conflit.



Voeux de M. J.-J. Bourgoïn

Dans un message qu'il a fait parvenir au journal Le Travail, M. J. J. Bourgoïn, président de la Fédération des Barbiers et Coiffeurs de la Province de Québec, souhaite un joyeux Noël et une Bonne et heureuse Année à tous les barbiers, coiffeurs et coiffeuses de la province. Que 1957, vous apporte, dit-il, la réalisation de vos désirs les plus chers.

M. Bourgoïn qui est également président du Conseil Central des syndicats du diocèse d'Ottawa, transmet aussi ses meilleurs voeux à tous les membres des syndicats affiliés au Conseil central.

Nouveau syndicat à Saint-Rémi

Un syndicat de quelque 150 membres et qui portera le nom de Syndicat des employés de conserveries vient d'être fondé à St-Rémi de Napierville et il vient de demander son certificat de reconnaissance syndicale à la Commission des Relations ouvrières.

Le nouveau syndicat groupe les employés de la maison W. Clark Ltd. de St-Rémi de Napierville.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur :
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
Travailliers catholiques du
Canada (CTCC) et imprimé par
"Le Droit", 375, rue Rideau,
Ottawa.

89

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

Voeux du président de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada

La fin de l'année 1956 me fournit l'occasion que je saisis avec infiniment de plaisir, de formuler mes meilleurs voeux à tous nos aumôniers, aux syndicats affiliés à la Fédération des Métiers de l'Imprimerie, à leurs officiers et à leurs membres.

Souhaitons que notre mouvement syndical soit plus fort par sa valeur numérique, économique et morale, qu'il maintienne la meilleure entente entre le patronat et le salariat, qu'il obtienne une progression de plus en plus protectrice des intérêts généraux de notre industrie, de nos employeurs et de nos membres.

Puissions-nous, officiers et membres, réaliser toute la mission de notre mouvement et contribuer, par la propagande active, que tous nous ferons en faveur

des principes de la doctrine sociale chrétienne, au développement et à la généralisation de la sécurité sociale tant désirés par toutes les classes de la société.

À tous et à chacun, je souhaite un JOYEUX NOËL et une BONNE ET HEUREUSE ANNÉE! J'exprime ardemment le désir de voir tous nos membres se faire des apôtres de l'idée syndicale dans tous les centres où nous avons des syndicats.

G.-A. GAGNON.

VOEUX DE M. RODOLPHE HAMEL, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS DES MINES

Je suis heureux de pouvoir profiter des colonnes de notre journal Le Travail pour présenter à chacun de nos syndiqués mes meilleurs voeux de succès et de bonheur; je vous souhaite donc à tous un joyeux Noël et une bonne et heureuse année. Que l'année 1957 nous donne cette unité de pensée et d'action si nécessaire dans les moments que nous traversons pour atteindre la sécurité de tous les travailleurs et de leur familles. Que la divine Providence donne une bonne santé à tous nos chefs ouvriers et à nos aumôniers afin de les conserver longtemps parmi nous, qu'Elle donne aux hommes publics et aux employeurs de cette province plus de sentiments humains et chrétiens afin que chaque individu de chaque classe de la société puisse bénéficier plus équitablement des immenses richesses de notre province.

Rodolphe Hamel, prés.,
Fédération des mines et
vice-président de
la C.T.C.C.

Trois-Rivières

Le Syndicat National Catholique des Employés de l'Industrie de la Pierre a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 56-57.

Les officiers élus sont: MM. Henri Frénette, président; Alfred Bouchard, vice-président; Guy Bouchard, secrétaire; Chs-Eugène Lemay, assistant-secrétaire; Marcel St-Pierre, trésorier; Jean-Paul Duval, assistant-trésorier; Paul Néron, gardien, et Johnny Godon, sentinelle.

MM. Henri Frénette, Alfred Bouchard et Guy Bouchard ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. de Trois-Rivières.

M. Roland Plamondon a été délégué au fonds mortuaire.

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



M. Rodolphe Hamel, président de la Fédération Nationale des Employés de l'Industrie minière.

Trois-Rivières

Le Syndicat National Catholique des Employés barbiers, coiffeurs et coiffeuses de Trois-Rivières et district a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 56-57.

Les officiers élus sont: MM. Roland Lévesque, président; Jean Lampron, vice-président; Gérard Dupont, secrétaire; Jean-Maurice Boulé, assistant-secrétaire; Claude Lambert, trésorier; Fernand Robillard, assistant-trésorier; Jacques Gravel, gardien; Roger Simard, sentinelle.

MM. Roland Lévesque, Gérard Dupont et Marcel Robert ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. de Trois-Rivières.

M. Claude Lambert a été délégué au fonds mortuaire.

MM. Roland Lévesque, Jean Lampron et Mlles Madeleine Moreau et Jacqueline Lanneville ont été nommés délégués au Comité Paritaire des barbiers, coiffeurs et coiffeuses de Trois-Rivières et district.

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

Noël des travailleurs

Noël est la fête de la lumière. Tout s'illumine à Noël: le sapin traditionnel, les rues, les magasins, l'intérieur des églises, etc. La liturgie elle-même est tout à coup baignée de lumière après les longues périodes des ténèbres et de l'attente qui a marqué l'Avant. Noël, c'est la lumière céleste qui pénètre les ténèbres de la terre, c'est la vraie Lumière qui se lève, Jésus-Christ, le Fils de Dieu.

Sa Sainteté Pie XII profite chaque année de cette fête pour jeter de la lumière sur les ténèbres qui s'appesantissent sur les hommes et les font errer çà et là, à tâtons, sur le bord des précipices de la discorde et de la guerre. Le Souverain Pontife rappelle, pour les temps actuels, les conditions de la paix et de l'harmonie entre les peuples et entre les hommes. Cette paix que vient apporter le Christ nouveau-né: "Paix sur la terre aux hommes de bonne volonté."

Les travailleurs comme tous les chrétiens doivent faire largement leur part de cet appel pour l'établissement de la paix. Cette dernière a sa source première dans l'intimité du cœur humain. Elle est le reflet de l'ordre qui doit régner dans la vie de chacun. Pas de paix entre les hommes si l'homme n'est pas en paix avec lui-même et avec son Dieu. Comment les travailleurs pourraient-ils aimer les hommes et souhaiter qu'ils s'entendent s'ils n'aiment pas Dieu et ne sont pas en règle avec Lui. Cette lumière du Christ de Noël ne doit donc laisser aucun point obscur; elle doit pénétrer partout pour éclairer et réchauffer.

Les travailleurs syndiqués de la C.T.C.C. auront un besoin particulier de cette lumière divine au cours de la prochaine année pour maintenir et développer des relations harmonieuses entre eux et autour d'eux. Ils seront appelés à prendre des décisions que seule la lumière du Christ, regardée bien en face, leur permettra d'être celles correspondantes à leur vocation de travailleurs syndiqués chrétiens. C'est une lumière qui est calme et sereine comme celle de la nuit de Noël. Elle n'énerve pas. Elle éclaire tous les aspects des problèmes; elle est nuancée, elle est complète, elle n'est pas étroite; si bien que quand on la perd de vue, on risque de ne voir qu'une partie de la question. Elle est optimiste, courageuse et remplie d'espérance, malgré, parfois, les apparences. Nous n'avons qu'à regarder la Crèche, dans tout son dénuement pour nous convaincre que malgré la pauvreté, la misère, l'abandon, le Christ installait pour toujours son royaume sur la terre.

Cette lumière, chers travailleurs syndiqués, nous nous en pénétrons profondément dans la nuit de Noël. Elle sera la garantie d'une orientation saine de notre vie syndicale à travers les obstacles et les difficultés. Elle nous permettra d'entreprendre l'année 1957 avec confiance, que, dans notre recherche d'adaptation aux circonstances, nous resterons pleinement fidèles à nos responsabilités syndicales et chrétiennes.

Henri PICHETTE, ptre, chan.

Souhaits du président de la Fédération Nationale du cuir et de la chaussure

À l'aube de la nouvelle année il est nécessaire de réfléchir sur les réalisations dans le monde de travail du cuir, de la chaussure et du caoutchouc et sur les améliorations que lui a apportées l'organisation ouvrière.

Il est bon également de méditer sur la longueur et les difficultés du chemin qu'il reste à parcourir en constatant le sort du petit salarié en lutte aux soucis de satisfaire aux besoins de ceux dont il a la charge, toujours rongé par l'inquiétude de l'insécurité du lendemain, toujours à la recherche d'une sécurité d'emploi qui pourra assurer sa survivance et celle des siens.

Cette situation est malheureusement celle d'un trop grand nombre de travailleurs des industries sous la juridiction de la F.N.C.C. à travers la province de Québec, particulièrement de ceux qui ont à souffrir de ces périodes d'inactivité que leur impose un chômage saisonnier difficilement admissible dans le siècle de progrès matériel et scientifique dans lequel nous vivons actuellement. Pourtant toute personne humaine n'a-t-elle pas droit à une part légitime de la richesse économique qui existe présentement et de l'aisance qui se généralise?

Que ces besoins soient satisfaits, que ces nécessités urgentes soient comblées, que ces espoirs normaux se réalisent, voilà le souhait que je formule pour tous les ouvriers et leur famille particulièrement pour ceux de l'industrie du cuir, de la chaussure, du caoutchouc ainsi que les industries connexes.

Que l'année 1957 soit l'année des réalisations pour tous les travailleurs par l'intermédiaire de l'organisation professionnelle qui est le moyen d'obtenir des contrats particuliers qui sont plus généreux que les avantages obtenus par décret.

Fraternellement vôtre,
La Fédération nationale du cuir et de la
chaussure du Canada, Inc.
par A. APRIL, président.

Rencontres d'action syndicale des officiers et des militants de la région de Montréal

Elles auront lieu les 1, 2 et 3 février pour les officiers et les 8, 9 et 10 février pour les militants — Les participants détermineront eux-mêmes les sujets d'études de la première session tandis que la deuxième portera sur le problème de l'organisation — Seulement \$10.00 pour trois journées d'études à la Maison St-Vincent-Ferrier, près de St-Hyacinthe —

Les salaires à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi

Nous vous avons parlé les semaines précédentes des taux de salaires en vigueur à l'hôpital de Chicoutimi. Nous avons dit que les salaires étaient peu élevés et que le tribunal avait refusé de les hausser. Plusieurs arguments justifiaient cette hausse de salaires. Aujourd'hui, nous voulons en retenir un, les salaires payés dans des entreprises ou métiers comparables. Et sur ce point nous citons l'arbitre syndical, M. André Roy qui écrit dans son rapport minoritaire :

"Un deuxième facteur, qui intervient dans la fixation des salaires et dont on doit tenir compte une fois que le strict minimum vital est assuré, c'est la comparaison des salaires à être établis avec ceux qui sont accordés dans des entreprises ou des métiers comparables. Ce facteur important dans l'industrie privée où intervient la concurrence perd, cependant, une bonne partie de sa valeur, dans le cas des hôpitaux où la concurrence est inexistante.

"Néanmoins, il convient de considérer cet aspect du problème. A l'examen attentif de la preuve, on constate que les salaires payés dans la région de Québec sont de \$2.00 supérieurs à ceux qui sont payés à Chicoutimi. De plus, les employés de Québec jouissent d'avantages marginaux, sous forme de diverses assurances qui n'existent pas à Chicoutimi, qui sont équivalentes à 4 cents de l'heure ou de \$2.00 par semaine. Ceci fait un écart de \$4.00 environ par semaine entre ce qui est généralement payé à Chicoutimi et à Québec.

"La marge est aussi marquée si l'on considère les salaires payés dans les régions de Nicolet, Arthabaska, Drummondville et Saint-Hyacinthe. Ainsi, l'infirmier ou gardien de malades dans ces hôpitaux reçoit présentement \$52.00 par semaine, alors qu'il n'a que \$48.00 à Chicoutimi. Un écart identique existe pour la plupart des autres catégories. Pour les employés du

Le Service d'Education de la CTCC, en collaboration avec les Comités régionaux d'Education vient de mettre à point les programmes de deux rencontres d'action ouvrière qui auront lieu au début de février prochain à la maison St-Vincent-Ferrier à l'entrée de la ville de St-Hyacinthe.

Appel de M. Picard

En marge des Rencontres d'action ouvrière qui auront lieu à St-Hyacinthe, les 1, 2 et 3 février ainsi que les 8, 9 et 10 février, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, a fait la déclaration suivante:

"Durant la période que nous traversons présentement, il importe plus que jamais que les officiers des syndicats se rencontrent pour discuter leurs problèmes. J'espère que tous les syndicats de la région de Montréal seront représentés aux réunions d'études qui auront lieu au début de février. Quant à moi, je serai certainement à la disposition du groupe."

Comme il s'agit de rencontres régionales, les syndicats de Drummondville, Granby, Hull, Joliette, Montréal, St-Hyacinthe, St-Jean

Sexe féminin, l'écart s'établit à \$3.00 par semaine.

"On a beaucoup insisté sur le fait que les salaires payés dans la région de Montréal étaient équivalents à ceux de Chicoutimi. Ceci est vrai uniquement pour certaines catégories d'emplois masculins. Mais la situation est complètement à l'inverse, par exemple, pour les salaires des employés féminins. Ainsi, les aides domestiques, dans les hôpitaux de Montréal commencent à un taux de salaire de \$28.00 par semaine, alors qu'à Chicoutimi, elles ne reçoivent que \$17.00 pour passer à \$20.00 après six mois de service. Elles reçoivent \$28.00 pendant la deuxième année à Montréal, alors qu'à Chicoutimi, elles restent à \$21.00 et il faut ensuite attendre à la quatrième année pour atteindre la somme de \$24.00 par semaine."

et Sorel, sont invités à déléguer un maximum de trois délégués. Le coût de l'inscription est de seulement \$10.00 pour les trois journées.

Rencontre des officiers

La rencontre des 1, 2 et 3 février est spécialement réservée aux officiers des syndicats des régions mentionnées plus haut et les sujets de cours et de discussion seront déterminés par les participants eux-mêmes lors de leur première réunion, soit à 8.30 p.m., le vendredi, 1 février.

Appui de M. J. Marchand

De son côté, M. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., a fait les commentaires suivants:

"Le programme des réunions officielles est trop chargé pour permettre à tous les officiers syndicaux d'exprimer leurs points de vue et de formuler leurs problèmes en marge de la vie de notre mouvement. J'ai confiance que la rencontre des officiers qui aura lieu à St-Hyacinthe, les 1, 2 et 3 février, permettra à tous les délégués présents de participer activement à ces trois jours de réflexion commune.

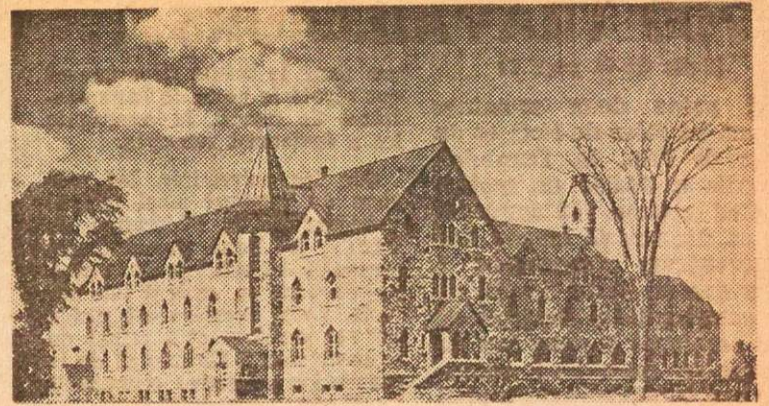
"Quant à la session sur l'organisation, elle devrait pouvoir profiter à tous nos corps affiliés, et surtout, aux milliers de travailleurs non-organisés que nous nous proposons d'amener dans le mouvement."

MM. Gérard Picard, président général de la CTCC, Jean Marchand, secrétaire général, Roger Mathieu et Angelo Forte, tous deux vice-présidents de la CTCC, formeront un "panel" et seront à la disposition des participants pour leur fournir tous les renseignements requis.

Session sur l'organisation

Les 8, 9 et 10 février, les participants à cette session travailleront sur les problèmes concrets que pose l'organisation. Dès la séance d'ouverture, à 8h.30 p.m., le vendredi, 8 février, M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, fera un exposé sur ce que la CTCC doit attendre de l'organisation. Cet exposé sera suivi d'un forum.

Les journées du samedi et dimanche seront consacrées à l'étu-



La maison St-Vincent-Ferrier de St-Hyacinthe où auront lieu les prochaines rencontres d'action ouvrière pour les officiers et militants des syndicats de la région de Montréal, les 1, 2 et 3 février et les 8, 9 et 10 février.

Entente à l'Hôtel-Dieu St-Michel de Roberval

Le syndicat national des services hospitaliers de l'Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval vient d'accepter ces jours derniers les propositions que lui a faites la direction de cet hôpital pour la signature d'une nouvelle convention collective.

Ce nouveau contrat de travail, d'une durée de deux ans, apporte des améliorations sensibles aux conditions de travail des syndiqués qui travaillent dans cet hôpital. Cette entente s'est réalisée au stage de la conciliation en présence de M. Gaston Cholette, conciliateur du gouvernement provincial. Me Paul Lebel, avocat de Québec, représentait l'hôpital et MM. Jacques Archambault, Roch Tremblay et les dirigeants locaux du syndicat représentaient les employés.

Ce nouveau contrat de travail maintient les avantages existants, par exemple l'atelier syndical parfait. Par cette cause, tout employé doit devenir membre du syndicat et doit payer sa cotisation syndicale. L'Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval est l'un des nombreux hôpitaux de la province qui accordent cette forme de sécurité syndicale aux syndicats qui représentent leurs employés alors que l'Hôtel-Dieu Saint-Vallier de Chicoutimi est l'une des entreprises rétrogrades qui ne veulent pas dépasser le maintien d'affiliation.

L'Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval, ne se contente pas de maintenir l'atelier syndical, mais qu'il accorde plusieurs autres améliorations à ses employés.

Ainsi, la prime de nuit qui était auparavant de \$2.00 par semaine, est haussée à \$3.00 par semaine, à condition qu'un employé travaille la nuit toute la semaine. Il n'y a pas d'exception pour les employés des équipes rotatives comme c'est le cas à l'hôpital de Chicoutimi. Il s'agit donc d'une vraie prime de nuit et non d'un simulacre, d'un semblant de prime qui n'est qu'un trompe-l'oeil.

De plus, le nombre de congés payés est augmenté à huit pour tous les employés. Jusqu'ici, les employés qui faisaient du service continu, c'est-à-dire qui étaient appelés à travailler le dimanche, avaient moins de congés que les autres, ils en auront huit maintenant comme ceux qui ont déjà une semaine fixe allant du lundi au samedi. C'est là un progrès

de des techniques d'organisation et de cas pratiques. Les spécialistes invités seront, le samedi 9 février: MM. Angelo Forte, Jean-Paul Coulombe et Roger McGinnis. Dimanche, le 10 février, MM. Paul-Emile Petit, Jean-Noël Godin, Georges Patenaude, Raymond Couture formeront un "panel".

sensible pour cette catégorie de travailleurs.

Les salaires ont été révisés d'une façon satisfaisante. D'abord, l'échelle de salaires pour les hommes a été haussée de \$2.00 par semaine pour chacune des occupations et l'échelle des salaires pour les femmes a été modifiée également vers la hausse. Quant aux augmentations de salaires réelles qui touchent les employés actuellement, elles sont les suivantes.

Les hommes qui gagnaient entre \$30.00 et \$35.00 par semaine touchent \$3.00 d'augmentation. Ceux qui gagnaient entre \$35.00 et \$40.00 par semaine, touchent une augmentation de \$4.00 et enfin, ceux qui gagnent \$40.00 et puis, reçoivent une hausse de salaire de \$5.00 par semaine. Quant au personnel féminin, les augmentations qu'il reçoit varient entre \$2.00 et \$5.00 par semaine. De plus, de nombreux employés reçoivent des réajustements particuliers à leur occupation, comme les infirmiers par exemple. D'autres, comme les mécaniciens de machines fixes, auront taux et demi après 48 heures de travail et ainsi de suite.

FUMEZ UNE

Player's
"MILD"



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !

700 TRAVAILLEURS...

(Suite de la page 1)

A peine deux semaines avant les fêtes de Noël et du Jour de l'An, la Dominion Textile a décidé de mettre à pied environ 700 employés de sa filature de Magog. Les observateurs s'accordent à dire que ce geste hostile de la compagnie à l'endroit de ses employés a pour but de forcer ces derniers à accepter des conditions de travail inférieures en violation de la convention collective signée par les deux parties le 21 juin dernier.

Dans un télégramme adressé à M. Gérard Vaillancourt, secrétaire de la Commission des relations ouvrières M. René Gosselin, président de la Fédération nationale du Textile, accuse la compagnie de faire "une contre-grève illégale" selon les termes de la Loi des relations ouvrières. "La compagnie, ajoute-t-il, a renvoyé les ouvriers qui se sont tous présentés au travail, provoquant ainsi une contre-grève illégale en violation de la convention collective".

Afin de bien démontrer qu'il ne s'agit aucunement d'une grève des travailleurs mais d'une contre-grève ou "lock-out" effectué par la Dominion Textile, M. Gosselin ne craint pas de demander une enquête sur les agissements de la compagnie tout en se réservant le droit de tout autre recours des ouvriers et du syndicat contre la compagnie.

(Au moment d'aller sous presse, nous apprenons que M. Léopold Roger, conciliateur du Ministère du Travail, a été dépêché sur les lieux pour donner suite à la requête de M. Gosselin.)

Comment les choses se sont passées

Lundi dernier, la compagnie a voulu augmenter les tâches d'un groupe de travailleurs dans le département du "spinning". Ces derniers travailleurs, soit un groupe d'environ 75, qui sont déjà surchargés de travail, ont refusé d'accepter cette augmentation parce que cela signifiait pour eux une diminution du boni.

Devant le refus des employés, la compagnie les a suspendus pour une journée. Quand les travailleurs des équipes rotati-

ves dans le même département ont répété le geste de leurs confrères de travail, la compagnie les a également renvoyés.

Sur les entrefaites, les officiers du syndicat ainsi que le président de la Fédération du Textile, M. René Gosselin, ont rencontré les officiels de la compagnie pour en venir à une entente. Cette dernière est restée sur ses positions et a refusé de se conformer à l'article 17 de la convention collective concernant les changements de tâches.

Mercredi midi, le 13 décembre, la compagnie renvoyait environ 700 de ses employés des autres départements par suite de l'arrêt de la production dans le département du spinning.

D'où provient le différend

La source du différend réside dans l'interprétation de la clause 17 de la convention collective signée, le 21 juin dernier, après une grève de quelques semaines dans les quatre moulins de la Dominion Textile soit à Sherbrooke, à Magog, à Drummondville et à St-Grégoire de Montmorency.

Voici comment se lit le premier paragraphe de la clause 17:

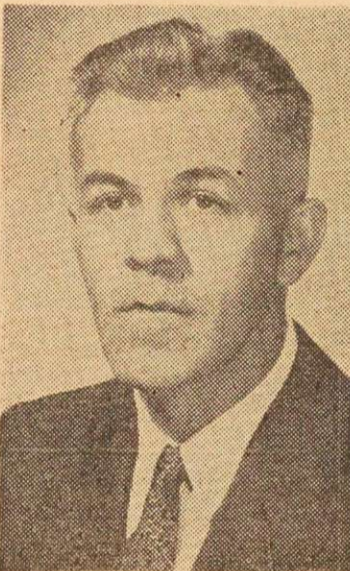
"Pendant la durée de la convention collective de travail, tout changement, excepté les changements de routine, concernant les tâches, assignations de travaux, taux à la pièce, devra être soumis par la compagnie au Comité de bonne Entente au moins deux semaines de travail avant la date à laquelle ce changement doit être fait".

Le paragraphe b) de l'article 17 prévoit aussi que ces changements, autres que les changements de routine, sont considérés comme étant sous période d'essai pendant 18 semaines; le paragraphe c) souligne en outre que durant cette période d'essai, les employés concernés sont assurés de toucher pendant cette période des gains horaires moyens non inférieurs à leurs gains horaires moyens durant les quatre semaines précédant le début de la période d'essai.

Enfin, le paragraphe e) de l'article 17 ajoute que s'il n'y a pas entente sur le changement au bout de la période d'essai, le changement sera soumis à l'arbitre unique qui rend une décision finale liant les parties.



M. Donat Gauthier, réélu président du Conseil Central de Sherbrooke.



M. Maurice Guertin, nouvel agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke. Mêlé aux activités syndicales depuis plus de 13 ans, M. Guertin a été président du Syndicat du Bas Façonné de Farnham pendant 10 ans et a rempli pendant 5 années le rôle de secrétaire de la Fédération Nationale du Bas Façonné et Circulaire.

L'opinion de la compagnie

L'attitude de la compagnie est assez simpliste: pour elle, les changements qu'elle a voulu faire ne sont que des "changements routiniers" et ne tombent donc pas dans la catégorie des changements mentionnés à l'article 17. Cette attitude la dispense de consulter le syndicat avant de faire le changement, ne l'oblige pas à accorder une période d'essai de 18 semaines et ne l'oblige pas non plus à garantir le même salaire horaire moyen.

L'attitude des travailleurs

Les travailleurs, eux, prétendent que des changements qui alourdissent les tâches, qui ont pour effet de diminuer le gain horaire, sont plus que des changements routiniers et tombent par conséquent dans la catégorie des changements mentionnés à l'article 17.

Les travailleurs sont prêts à faire l'expérience du changement pour une période pourvu qu'on leur garantisse le même revenu horaire moyen que celui obtenu dans les quatre semaines précédant le changement. Ils sont prêts, aussi à se soumettre à la décision finale de l'arbitre unique pourvu que la procédure suive son cours normal.

SHERBROOKE

M. Donat Gauthier, réélu président du Conseil central

Lors des élections annuelles du Conseil central des Syndicats Nationaux de Sherbrooke, M. Donat Gauthier a été réélu président de cet organisme qui groupe dans ses rangs plus de 10,000 travailleurs de la région des Cantons de l'Est.

Les élections tenues sous la présidence de M. Rodolphe Hamel, vice-président de la CTCC, ont donné les résultats suivants: MM. Donat Gauthier, président; Fernand Mailhot, 1er vice-président; Florent Boisvert, 2e vice-président; Oscar Fournier, secrétaire; Jean-Claude Lussier, trésorier; Roland Bolduc, sentinelle; Emmanuel Leblond, Gérard-G. Roy et Mlle Jeannine Desroches, directeurs.

Elections chez les employés du bas façonné

A la suite d'élections tenues dernièrement l'Exécutif de l'Association des Employés du Bas Façonné de Orient Hosiery de Sherbrooke se compose maintenant comme suit: M. Donat Gauthier, président réélu pour un onzième mandat; Fernand Auray, vice-président; Antonio Phaneuf, 2e vice-président; Fernand Dusault, secrétaire; Antonio Grandchamp, trésorier; Roland Vallée, sentinelle; Mlles Simone Dutil,

Jeannine Desroches, Thérèse Parent, Hélène Hotte, Denise Camirand et Thérèse Lamontagne, directrices; Horace Lehoux, Gérard Goulet, Edgar Bergeron et Jean-Paul Pépin, directeurs.

Chez les employés municipaux

Lors des élections annuelles tenues dernièrement, le Syndicat des Employés municipaux de Sherbrooke choisissait les personnes suivantes pour faire partie de l'exécutif de leur syndicat: MM. Paul Fillion, président; Adé- lard Latulippe, secrétaire, et Roland Rouillard, trésorier.

La FUIQ favorable à l'affiliation de la CTCC

MONTREAL (POC) — A l'issue d'une réunion extraordinaire du Comité exécutif de la Fédération des Unions Industrielles du Québec, le Secrétaire général de cette centrale syndicale, M. Roméo Mathieu, a annoncé que son Comité exécutif venait d'approuver le projet de fusion avec la Fédération du Travail du Québec, et qu'il s'était aussi prononcé sans restriction en faveur de l'affiliation de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada auquel sont déjà affiliées la FUIQ et la FTQ.

"Notre but ultime ne sera cependant atteint, dit M. Mathieu, que lorsque tous les travailleurs syndiqués appartiendront à la même famille ouvrière sur le plan national et sur le plan provincial. C'est pourquoi la FUIQ encourage le Congrès du Travail du Canada à affilier au plus tôt la CTCC qui s'affilierait par le fait même à la future Fédération des Travailleurs du Québec." En ce moment, un Comité conjoint du CTC et de la CTCC poursuit des pourparlers d'affiliation.

"La FUIQ, continue M. Mathieu, est d'avis que la tâche de ce comité est agrémentée facilitée par le vote unanime des délégués présents au premier congrès du CTC en avril dernier; ce vote était favorable à l'affiliation de la CTCC." On sait qu'il existe cependant un article de la constitution du CTC (la section 7 de l'Article III) qui stipule qu'il suffirait qu'un seul syndicat affilié mette son veto pour empêcher l'affiliation d'un corps comme la CTCC. A ce sujet, M. Mathieu a déclaré "qu'il suffit pour le comité d'affiliation de se prévaloir des garanties morales données aux congressistes de Toronto à l'effet qu'on n'invoquerait pas cet article de la constitution pour bloquer l'affiliation de la CTCC." A Toronto, plusieurs délégués de syndicats différents et de tous les coins du pays avaient en effet suggéré qu'on insère dans la résolution relative à la CTCC un paragraphe stipulant que la section 7 de l'Article III en question ne s'appliquerait pas au cas de la CTCC. A ce moment, le président du comité de résolutions et plusieurs officiers du CTC ont pris la parole pour affirmer qu'une telle situation était superflue puisqu'elle

était sous-entendue dans la résolution. Les délégués n'ont pas insisté davantage et ont accepté ces affirmations comme garantie.

Drummondville

Pression ouvrière du textile auprès du maire et du ministre des Finances

Lors de la dernière assemblée générale de l'Union des ouvriers du textile coton de Drummondville, le syndicat a adopté à l'unanimité deux résolutions dont l'une a trait à la disparition des machines à boules et l'autre à l'impôt fédéral sur le revenu.

La première résolution qui est adressée à M. Marcel Marrier, maire de la cité de Drummondville, demande "que les machines à boules soient déclarées illégales dans le district de Drummondville et que le maire fasse pression auprès des membres du Conseil afin d'en arriver à ce sujet.

L'autre résolution, également votée à l'unanimité et adressée à l'hon. Walter Harris, ministre des Finances, demande que l'on "porte à \$3,000.00 le montant du revenu non imposable pour les gens mariés et à \$1,500.00 le montant du revenu non imposable pour les célibataires".

ASSURANCE-GROUPE

Ayez toujours l'oeil
SUR VOTRE SANTÉ!

NOUS PAYONS VOS FRAIS

- MEDICAUX
- CHIRURGICAUX
- HOSPITALIERS
- PREVENTIFS

INDEMNITE DE SALAIRE
ASSURANCE-VIE
DECES ACCIDENTEL

DE PLUS:

Les Services de Santé du Québec

437, rue Caron Québec 333 Est, rue Craig Montréal

RECOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.

DOMINION TEXTILE VIOLE LA LOI DES RELATIONS OUVRIERES ET LA CONVENTION COLLECTIVE

Accusation portée par M. René Gosselin, jeudi soir dernier, au cours d'une assemblée des travailleurs à Magog —

“Vous comprenez bien qu'il ne s'agit pas d'une grève actuellement mais d'une contre-grève illégale que fait actuellement la compagnie en violation de la Loi des relations ouvrières et de la convention collective signée le 21 juin dernier.

C'est en ces termes que s'exprimait vendredi soir dernier M. René Gosselin aux quelque 700 travailleurs réunis au sous-sol de l'église St-Jean-Bosco de Magog.

Après avoir donné lecture du télégramme envoyé à M. Gérard Vaillancourt, secrétaire de la Commission des relations ouvrières, M. Gosselin a démontré qu'en agissant comme elle le faisait actuellement, la compagnie violait la Loi des relations ouvrières ainsi que la convention collective de travail et qu'elle s'exposait de plus à certains recours permis aux travailleurs et au syndicat dans des cas de ce genre.

L'assemblée a également entendu M. Raoul Caouette, président du Syndicat du Textile de Magog, exposer les faits qui ont précédé la contre-grève déclarée par la compagnie. A l'aide de documents officiels, lettres et télégrammes signés par la compagnie, M. Caouette a démontré que la compagnie violait ouvertement la clause 17 de la convention collective de travail. La compagnie, dit-il, qui n'a jamais digéré la victoire que nous avons remportée par notre grève en juin dernier, en est rendue à ne plus respecter sa signature.

Signature non respectée

La compagnie, dit M. Gosselin s'est engagée à respecter la convention collective qu'elle signait le 21 juin dernier. Or, actuellement, elle refuse de mettre en application l'article 17 de cette convention prévoyant une période d'essai ainsi que le salaire horaire

moyen garanti pendant cette période d'essai de 18 semaines.

La compagnie, ajoute-t-il, viole encore le paragraphe b) de l'article 5 de la convention collective. Cet article précise que la “compagnie convient de ne pas faire de contre-grève, ni ralentissement de production ou arrêt de travail constituant contre-grève pendant la durée de la convention.

La Loi des relations ouvrières violée

Poursuivant sa démonstration, M. Gosselin a cité la définition d'une contre-grève que l'on trouve dans la Loi des relations ouvrières, au paragraphe g) de l'article 2: “Contre-grève signifie le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi dans le but de contraindre ces salariés à accepter certaines conditions de travail”.

C'est précisément ce que fait la Dominion Textile en ce moment: elle refuse de vous employer, de vous fournir du travail; elle ferme les portes de son usine dans le but de vous faire accepter des augmentations de tâches et des diminutions de salaire.

Parlant des pénalités auxquelles la compagnie s'expose, M. Gosselin a aussi cité l'article 43 de la Loi des relations ouvrières où il est dit que quiconque déclare ou provoque une contre-grève, est passible d'une amende d'au moins 100 dollars et d'au plus 1,000 dollars par jour ou partie de jour pendant lequel cette contre-grève existe.

La compagnie n'a pas demandé l'arbitrage

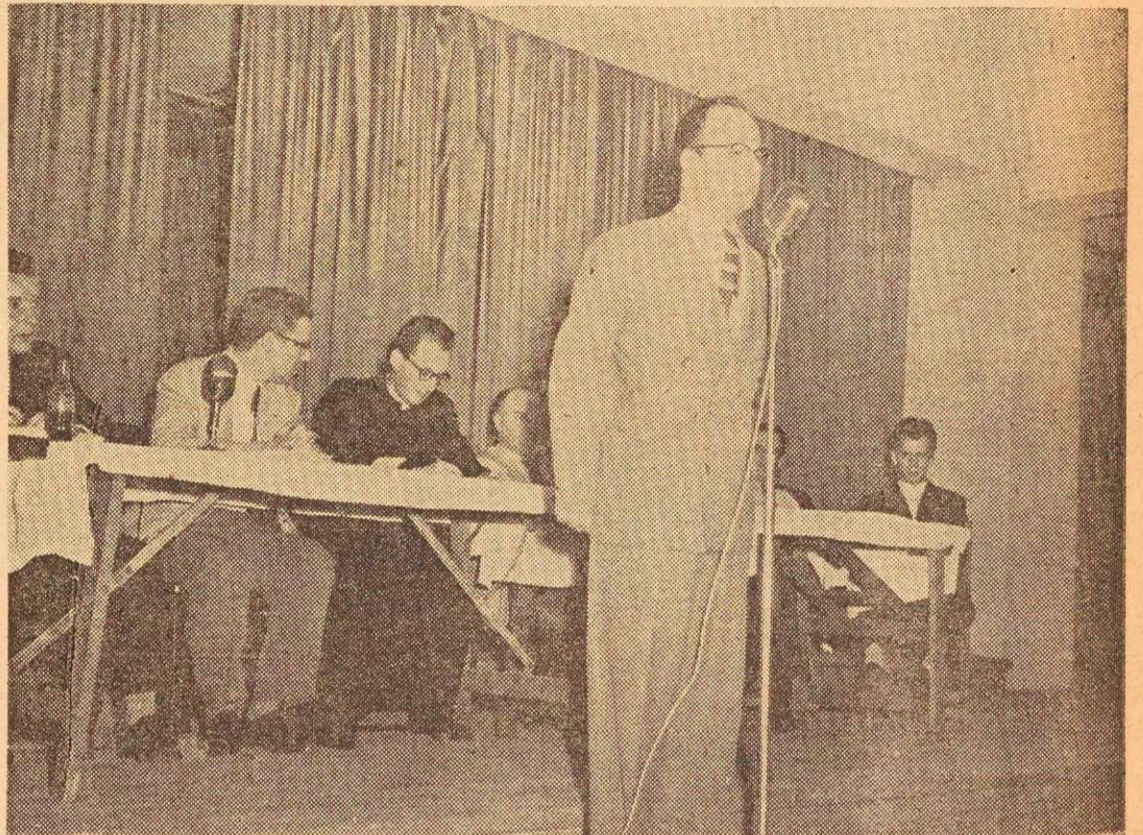
Si les travailleurs ont tort, comme la compagnie le prétend, elle n'avait alors qu'à demander l'arbitrage, selon les dispositions de la convention collective dans les cas de ce genre, c'est-à-dire quand il s'agit de griefs ordinaires.

Quand les travailleurs ont un grief à faire redresser, une situation à corriger, ils doivent suivre toutes les dispositions de la Loi et celles de la convention collective, passer par la conciliation et l'arbitrage.

La compagnie, ajoute M. Gosselin, n'a pas le droit de se faire justice à elle-même en déclarant une contre-grève. Mais puisqu'elle a choisi de se placer dans l'illégalité, nous allons frapper dur. Le droit et la justice sont pour nous. Nous allons lutter jusqu'à leur reconnaissance par la compagnie, termine-t-il.

Le problème en jeu

Ainsi que devait le souligner M. l'abbé Rodolphe Lacasse, aumônier du syndicat, qui a adressé quelques mots aux travailleurs, le vrai problème pour les employés mis à pied à la veille des fêtes, ce n'est pas le fait d'être actuellement sans travail, mais ce sont les tâches trop lourdes et les diminutions de salaire que veut imposer la compagnie. Il a ajouté que les travailleurs étaient disposés à collaborer, mais dans le respect de leurs droits légitimes si chèrement acquis.



M. René Gosselin, président de la Fédération du Textile accusant la Dominion Textile d'avoir déclaré une contre-grève illégale à Magog, la semaine dernière. Sur la photo, on remarque également MM. Yvon Laille, secrétaire; Raoul Caouette, président; M. l'abbé Rodolphe Lacasse, aumônier; Armand Perron, Gérard Dostie et Yvon Sylvain, directeurs.

Chicoutimi

Le syndicat des employés de magasins de Chicoutimi vient de réélire par acclamation M. Léon Beaulieu à la présidence de ce syndicat. La vice-présidente réélue est Mlle Hélène Simard.

Mlle Annette Harvey agira comme secrétaire-correspondante, assistée de Mlle Annette-Lucienne Gagnon. Mlle Adrienne Thibeault agira comme secrétaire-trésorière et Mlle Pierrette Villeneuve comme assistante-trésorière.

Au bureau des directeurs et directrices siégeront Mlle Stéphanette Imbeau, Thérèse Bilo-deau, Marie-Joseph Genest, Esther Perron et MM. Raymond Pedneault et Georges Tremblay.

Le Syndicat des employés de Chicoutimi est le plus important syndicat du genre du Saguenay-Lac-St-Jean.

Le syndicat des employés du commerce de gros de Chicoutimi qui groupe les employés des maisons Côté, Boivin et Cie, L.-B. Gagnon et Cie et Brassard et Frères Limitée a tenu il y a quelques jours ses élections annuelles pour le choix de ses dirigeants.

Le poste de président a été confié pour la première fois à une femme, Mlle Judith Tremblay est maintenant présidente de ce syndicat et elle a été élue par acclamation à cette fonction. M. Laurent Gauthier a été choisi vice-président. M. Claude Auclair a été réélu secrétaire-correspondant et Mlle Julienne Gilbert a été réélue secrétaire-trésorière. Enfin, MM. Patrick Bernier et Paul Hamel ont été élus directeurs.

Projet de Code du Travail

LE SALAIRE MINIMUM

Dans le projet de Code du travail bilingue qu'il doit publier prochainement, le président général de la CTCC propose une refonte complète de la Loi du salaire minimum.

En premier lieu, M. Picard suggère que la Commission du salaire minimum soit abolie et remplacée par une commission représentative dont les membres ne seraient pas des fonctionnaires du service civil mais des représentants recommandés en nombre égal par les associations patronales et les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatifs.

De même, le président général suggère que l'ordonnance no 4, ordonnance de base à l'heure actuelle, soit remplacée par trois grandes ordonnances, l'une pour les industries, l'autre pour les commerces et la troisième pour les services. La Commission pourra également préparer autant d'ordonnances spéciales de salaires minima qu'il sera nécessaire. Ainsi, si une demande lui était faite de préparer une ordonnance spéciale pour le commerce de détail de Montréal, l'ordonnance sera préparée avec le concours des intéressés.

Enfin, M. Picard suggère que la Commission du salaire minimum, lors de la préparation de ses ordonnances, tienne compte d'un certain nombre de normes dont les principales sont les suivantes:

- L'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;
- La réduction des heures de travail doit être compensée par une augmentation proportionnelle des taux de salaires;
- Les taux de salaires minima, dans aucun cas, ne doivent être inférieurs aux taux de salaires minima d'aucune autre province du Canada d'importance industrielle comparable;
- Les taux de surtemps (temps supplémentaire) s'appliquent sur les salaires réels et non sur les minima.



M. Raoul Caouette, président du Syndicat des Ouvriers du Textile de Magog, adressant la parole devant l'assemblée de quelque 700 travailleurs récemment mis à pied par la Dominion Textile à Magog.

JOLIETTE

Hausse moyenne de \$3.00 par semaine aux membres de 5 syndicats affiliés

Cinq syndicats affiliés au Conseil Central de Joliette viennent de conclure des conventions collectives qui assurent aux quelque 400 employés couverts une augmentation globale d'environ \$50,000.00, soit une hausse moyenne de \$3.00 par semaine à chacun des travailleurs couverts par ces conventions.

Depuis janvier 1956, soit une période d'onze mois, les augmentations globales obtenues par 15 syndicats sur 21 affiliés au Conseil Central se chiffrent pour 1956 à environ \$250,000.00 soit un quart de million.

Ces augmentations ont été accordées à 1100 syndiqués sur les 1900 affiliés au Conseil Central, cela représente une moyenne d'augmentation de plus de \$200.00 par employé soit au moins \$0.08 sous l'heure d'augmentation en moyenne.

Depuis quelques semaines, les Syndicats Catholiques et Nationaux de Joliette furent très actifs; de fait depuis un mois, cinq (5) syndicats affiliés au Conseil Central de Joliette se sont entendus avec les patrons, pour améliorer les conventions collectives de travail afin de les rendre plus conformes aux besoins actuels des ouvriers.

S.N.C. TEXTILE DE JOLIETTE

Le Syndicat qui groupe les employés de la Pinatel Piece Dye Work a signé un contrat avec une hausse des salaires de .05 sous l'heure à partir du 1er juin 1956 avec une autre hausse automatique de .05 sous l'heure à partir du 1er juin 1957.

La prime de nuit fut portée de .05 sous l'heure à .07 sous l'heure.

S.C.N. DE LA FILATURE DE JOLIETTE

Augmentation automatique des salaires d'au moins .02 sous l'heure à partir du 1er décembre 1956, conformément à une entente signée il y a un an avec des augmentations de .02 et .03 sous l'heure.

Progress . . .

(Cont'd from page 7)

reach an agreement and the company then applied for conciliation, previous to be breakdown in negotiations.

As in the case with the Roberval-Saguenay Railroad the company practically refuses all union demands.

It is also to note that this union local is an affiliate of the National Federation of Metallurgy CCCL.

S.C.N. EMPLOYES DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES

Le Syndicat qui groupe les employés de l'Hôpital St-Eusèbe s'est entendu sur les termes d'un nouveau contrat de travail comportant en plus de nombreux autres avantages une augmentation minimum de \$2.00 par semaine à partir de septembre 1956.

Une autre augmentation automatique de \$2.00 par semaine sera accordée l'automne prochain.

S.C.N. TRAVAILLEURS DU TABAC DE SAINT-JACQUES

Le syndicat qui groupe les employés de la Coopérative de Tabac de Saint-Jacques a aussi signé une nouvelle convention collective de travail qui donnera une augmentation de salaire horaire de .06 sous. Les heures normales de travail hebdomadaire resteront à 49½ heures, mais seront réduites à 45 heures par semaine au printemps 1957.

S.C.N. DES EMPLOYES MUNICIPAUX DE JOLIETTE

Un tribunal d'arbitrage avait dû siéger à la suite de l'échec des négociations directes. Trois séances d'arbitrage présidées par monsieur le juge Aimé Chassé ont suffi pour rendre une décision qui sera rendue publique vers la fin-décembre.

Une augmentation des salaires, et des avantages marginaux ont été accordés.

ST-HYACINTHE

Sous la présidence de M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération de la Métallurgie et M. Georges Patenaude, agent d'affaires, agissant comme secrétaire, avait lieu l'élection des officiers du Syndicat des Métallurgistes de cette ville, dernièrement. Les officiers élus sont: M. Charles Ruel, président; M. André Blanchet, vice-président; M. Normand Huard, secrétaire-correspondant; M. Charles Hallé, secrétaire-financier; M. Gilles Desmarais, trésorier; MM. Elzéar Deslandes et Origène Joyal, directeurs.

L'automation et ses conséquences sur les salariés et l'emploi

Dans un article intitulé: "L'automation, ses conséquences sur les salariés et les syndicats" et paru dans la revue MAITRISE DE FRANCE, M. René-Jacques Jouffret, ingénieur agronome, étudie les conséquences de l'automation sur les salariés, l'emploi et les organisations syndicales. Soulignons que M. Jouffret est le secrétaire du Centre intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité, un bureau d'études dont fait partie la CFTC.

Voici la partie de l'article qui traite des conséquences possibles de l'automation pour les salariés:

Régie nationale des usines Renault

Evolution des effectifs et de la production dans trois établissements

	Mars 1952	Mars 1954	Mars 1955
Billancourt	41.056	36.568	36.058
Pierre Lefauchaux, Flins	927	2.593	3.095
Le Mans	5.300	5.232	6.288
TOTAL	47.283	44.393	45.441
Production des véhicules	15.743	18.571	21.804

Le développement de l'automation est moins avancé en France qu'aux Etats-Unis et même qu'en Grande-Bretagne. Aussi, la grande majorité des syndicalistes (ouvriers et cadres) sont-ils, à l'exception de ceux qui travaillent dans une entreprise appliquant déjà l'automation, assez mal informés de ces méthodes et de la rapidité de leur développement à l'étranger; leur point de vue est souvent sommaire; il se résume ainsi: "l'automation conduit au chômage". Le caractère inéluctable du progrès technique obligera les responsables des organisations syndicales à considérer l'automation comme un fait qu'il faudra étudier complètement et objectivement dans l'intérêt de leurs adhérents.

C'est pour cette raison que, sans prendre position pour ou contre l'automation, ce qui n'aurait aucun sens, le Centre intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité rassemble toute la documentation française et étrangère, étudie les conséquences de l'automation sur les travailleurs salariés et a délégué son Secrétaire général, à la conférence de Margate.⁽¹⁾

Emploi

L'opinion courante est que l'automation doit conduire à une diminution des effectifs employés par une entreprise et, par conséquent, provoquer un mouvement très important de chômage technologique. Cette opinion semble fondée, apparemment, par de simples observations des ateliers, avant et après application des procédés automatiques.

Cependant, une fois sortis des ateliers, force est de constater que les quelques applications de l'automation en France, comme à l'étranger, concernent surtout des industries et des entreprises en expansion, dont la surface et les effectifs s'agrandissent rapidement.

La Régie nationale des usines Renault qui est, en France, un des pionniers de l'automation, a récemment décidé de doubler la surface de l'usine Pierre Lefauchaux, à Flins, d'accroître celle du Mans; ses effectifs progressent dans ces deux établissements et, après une diminu-

tion très sensible, se stabilisent à Billancourt.

Dans l'industrie du pétrole, également en expansion, les effectifs des usines de transformation ne progressent pas; par contre, un personnel de plus en plus nombreux est employé dans les services commerciaux et pour la distribution; le développement des industries annexes est très rapide: pétro-chimie.

En réalité, l'automation, comme tout progrès technique, entraîne inévitablement des suppressions d'emploi, dans les ateliers de produc-

tion; cependant, les investissements nécessaires sont d'une telle importance qu'un développement rapide de l'entreprise est pratiquement une condition préalable.

L'étude prévisionnelle de ce développement, les problèmes propres de l'automation nécessitent, en général, une augmentation des effectifs employés dans les services généraux et dans les bureaux.

(1) L'auteur représentant la Confédération Générale des Cadres à Margate est également Secrétaire Général du Centre Intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité, Bureau d'Etudes commun à la C.F.T.C. et à la C.G.C.

Quand on parle d'ancienneté à Arvida, par exemple

Le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida demande une bonne clause d'ancienneté dans la convention collective. L'Alcan, comme à peu près toutes les compagnies, discute et discute, apporte arguments sur arguments pour justifier son point de vue... et cela ne nous surprend pas trop: ce qui ne veut pas dire cependant qu'elle a raison.

Il existe dans l'industrie une situation, non avouée peut-être, mais réelle et c'est celle de la protection, du piston, comme disent les Français. Le favoritisme, la parenté, l'amitié, les cadeaux, les beaux yeux sont souvent des facteurs déterminants pour les promotions et les mises à pied. Ce n'est pas nouveau, c'est vieux comme le monde, mais ça existe et c'est ce que le syndicat veut essayer de tempérer en ayant une clause qui oblige la compagnie à tenir réellement compte des états de service de ses employés.

Comme on pouvait le lire il y a quelque temps dans la publication "Renseignements ouvriers", les employeurs disent: "Ceux qui le méritent peuvent toujours avancer dans l'entreprise." C'est ainsi que les porte-parole patronaux nous expliquent que les "gros bonnets" de l'industrie et de la finance ont gagné leurs postes au sommet grâce à leur compétence, habileté, élan, et ainsi de suite. La plupart des simples travailleurs, par contre, n'avancent jamais parce qu'ils manquent de ces rares qualités.

Malheureusement, un relevé récent fait aux Etats-Unis réfute complètement ces idées. L'American Institute of Management (en français l'Institut américain de la gérance) a fait un relevé parmi 23,000 compagnies pour savoir comment et pourquoi les promotions et le choix d'officiers supérieurs se font. Un rapport sur cette étude, publié dans "Chemical & Engineering News" nous démontre que "Environ la moitié (51%) des compagnies donnent préférence aux parents, aux amis ou aux protégés..." Le texte continue comme suit: "Le choix des officiers supérieurs est fait à la base de critères et facteurs n'ayant aucun rapport avec les intérêts de l'entreprise..."

Alors, ce n'est pas compliqué. La parenté, l'amitié ou les pistons déterminent les promotions dans la majorité des cas. Bien plus, ces promotions ne concordent pas avec les intérêts de l'entreprise. Remarquez bien qu'il ne s'agit pas là d'une accusation portée par les syndicats américains, mais d'une enquête (d'un examen de conscience, qui sait?) fait par l'American Institute of Management" parmi 23,000 compagnies. Et celles-ci, en répondant ainsi, faisaient un aveu. Alors, les syndicats ouvriers ont raison d'essayer d'amoinir l'importance du favoritisme dans les usines en luttant pour obtenir les clauses d'ancienneté qui veulent dire quelque chose.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cour 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 \$1,000.00.

Prix du cours : \$0.50

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

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

Nom

Adresse

DECOUPER ET POSTER

Progress Report of Aluminum Workers Negotiations

The aluminum workers of the province of Quebec, who are employees of the Aluminum Company of Canada Limited, are holding direct negotiations with their employers or are at the stage of conciliation or arbitration.

As is already known the principal demands of the aluminum workers are the signing of a collective labor agreement which would cover all workers in this industry, a new system of job evaluation and increases in salaries.

Negotiations are under way between the National Union of Aluminum Workers of Alma, Que CC CL and the Aluminum Company of Canada Limited for the signing of a new labor agreement.

The workers in this plant are demanding the same benefits as their fellow-workers in Arvida.

A master contract covering all plants, a genuine seniority clause, new set-up in job evaluation, the CWS (co-operative wage system) and salary hikes for all union members.

Arvida Workers Negotiating

As already published in Le Travail, the National Union of Aluminum Workers of Arvida CCCL have demanded the setting-up of an arbitration tribunal to study their differences with the company.

The union has named legal counsel and economist Pierre-Elliott Trudeau of Montreal to represent the CCCL union.

The company has retained the services of Montreal lawyer Bernard Sarrazin who will look after company interests.

In the interval meetings between company and union have been resumed after a request for same had been made by Gaston Cholette, provincial conciliator.

These meetings dealt with secondary questions and will have absolutely no bearing on the formation of an arbitration tribunal and will not delay any routine proceedings.

And these meetings between union and company will no doubt be the means of settling questions in regard to details thus avoiding the same issues to come up for discussion before an arbitration board.

If this happens, only the important questions will have to be submitted to the arbiters, such as the master contract, the CWS, seniority, salary increases and other demands.

Let us hope that Alcan reconsider their position and that they will decide once for all to accept the major demands of their workers.

Conciliation with Roberval-Saguenay Railroad

Following direct negotiations which have been in progress for some time past the Roberval-Saguenay Railroad, which is controlled by the Aluminum Company of Canada Limited, have applied to the Minister of Labor for the services of a conciliator in an attempt to settle their dispute with the union.

The Railroad union is affiliated to the National Federation of

Metallurgy CCCL who have signed a labor contract covering all the aluminum plants of the company in the Province of Quebec.

The company has refused union demands in particular the master contract, the Rand Formula, a new job classification system and salary increases.

Conciliation with Alcan at Shipshaw

Union employees of hydroelectric centrals at Shipshaw and Chute-A-Caron are also going into conciliation with the Aluminum Company of Canada Limited.

In effect, both parties could not

(Continued on page 6)

"The Manager And The Official"

The following miniature "drama in one act" which was published in the Czechoslovak comic paper "Dikobraz" of 9 August, illustrates in striking fashion the kind of "Yes-man" attitude created by Communist Dictatorship:

Manager: "And you have sent those spare parts off?"

Official: "Certainly, Comrade Manager, we have already sent the spare parts off."

Manager: "And did you send enough of them?"

Official: "Most surely, Comrade Manager, we sent enough."

Manager: "Well — you shouldn't have sent off too many."

Official: "Indeed, Comrade Manager, we didn't send many."

Manager: "After all, you know, I really think you shouldn't have sent any."

Official: "Well, as a matter of fact, we didn't send any, Comrade Manager..."

Equal Pay For Equal Work

By P. M. BROWN

There is a revolution going on in Canada. It is quiet, almost unobserved, yet deeply affecting our whole society. It is the role of women in the Canadian economy.

It is true that among the industrial countries of the world, Canada probably has the fewest number of women in jobs. Generally speaking, the very high degree of industrial productivity and the

In the United States, almost one third of the labor force is now made up of women. In Canada less than one fourth are women but the number is growing here. So is the percentage of married women in the labor force which has increased to four times what it was a quarter of a century ago. And what is most important, women enter the Canadian labor force almost exclusively as wage and salary earners. While more than one fifth of all men are either self employed or employ others, only four per cent of Canada's women in the labor force have similar independence.

It is, therefore, hardly astonishing that the question of the status of female wage earners has become a very acute one, and no coincidence that this year three of our governments have enacted "equal pay for equal work" legislation. The Federal "Equal Pay Act" came into effect on

October 1st, the Manitoba Act last July and the Nova Scotia Act will become law on January 1st. The provinces of Ontario, Saskatchewan and British Columbia passed similar legislations in 1951, 1952 and 1953 respectively.

Why is such protective legislation necessary? Miss Marion Royce, Director of the Women's Bureau of the Federal Government said this in a recent broadcast:

"The economic law of supply and demand also affects women's earnings. Because of the fact that women move in and out of the labour market with greater frequency than men, there are usually enough or more than enough women available for any particular type of employment at any particular time. If men are in good supply, women are less employed, but if the supply of men runs out, the employer knows that he can find women to take the jobs he has available. Then

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Nouvelles mises à pied

Une trentaine de peintres ont été mis à pied lundi dernier par suite du manque de travail dans ce département. A ce propos, nous voulons de nouveau rappeler aux membres de vérifier la liste de séniorité que l'on peut consulter aux bureaux de l'union.

L'on sait que de telles mises à pied sont coutumières à la Vickers, surtout durant la période des fêtes. Inutile de rappeler que les membres mis à pied doivent laisser leurs nom et adresse au bureau de l'union et à ceux de la compagnie surtout dans le cas de ceux qui ont pu changer d'adresse. Votre coopération nous permettra de vous retracer quand vous serez rappelés au travail.

Navires atomiques

D'ici cinq ans, des navires mus par l'énergie atomique feront concurrence aux navires des classes conventionnelles sur les routes maritimes du monde. C'est ce qui ressort de récentes déclarations faites dernièrement à New-York par l'Association des propriétaires de navires des Etats-Unis. Le porte-parole qui a fait cette prédiction est M. Richard

P. Godwin un expert du gouvernement américain en matière d'énergie atomique. Sa déclaration a causé toute une sensation dans les milieux maritimes.

Un danger

Les plaques d'acier qui se trouvent entre les rails dans différentes parties des terrains de la Vickers constituent de réels dangers surtout quand ils sont couverts de neige ou de glace. Des accidents ont déjà été causés et il faudrait que le département de la sécurité fasse quelque chose pour en éviter d'autres.

Où stationner

Maintenant que l'on a érigé une clôture autour de l'ancien terrain de stationnement de la chambre des fournaies sur la rue Notre-Dame, nombre de travailleurs ont de la difficulté à trouver de l'espace pour stationner leur automobile. Nous nous demandons pourquoi l'on n'a pas prévu un autre terrain de stationnement pour permettre à ceux qui ont été évincés de l'ancien terrain de stationnement.

Les fêtes d'enfants

La dernière fête organisée pour les enfants des travailleurs aura lieu samedi matin et se continuera dans l'après-midi dans le café-teria No 1. Une foule nombreuse est attendue à cette occasion. Joyeux Noël à tous.

resulting high wage levels which accord a man a "family wage" have in North America counteracted the tendency in other industrial areas of the world to draw women into the labor force either because of sheer necessity born of low productivity or lack of manpower. And, most likely, because of the slower growth of our secondary industries, there are in Canada even now relatively fewer women employed than in the United States.

too, he can usually justify paying women less because, although on the average they may have more years of schooling, they seldom have as high a level of job training and experience as a group as men would have. The fact that we of the female sex constitute the main reserve of manpower in an industrial country cannot be said to work to our economic advantage."

In this situation does legislation do any good? Can it be effective?

As Miss Royce also points out, the actual factors that determine women's wages are as often social and traditional, or even political, as they are economic.

Therefore all our "Equal Pay" Acts follow the same principle as our anti-discrimination legislation. Like the Fair Employment Practices Act, now in force in the majority of the provinces and in the industries under federal jurisdiction, they establish a ma-

chinery of investigation and conciliation before proceeding with punitive action.

The real effect of these "Equal Pay" Acts is, therefore, thought to be preventive and educational. In individual instances it might be difficult to prove that work performed by a female employee is exactly that of a male worker, and there are whole ranges of industries where work performed by female workers is never performed by male labor and vice versa.

Nevertheless "Equal Pay" Acts establish an important principle and a standard of approach in employment and collective agreement policies. Civilized people nowadays may recoil from discrimination because of race or religion, but discrimination because of sex is still very much taken for granted as hallowed by tradition — not least by those most affected, women themselves.

New Year's Message From The General President Of The CCCL

The year 1956, which began in a period of greater prosperity than the preceding years, came close to seeing the nations involved in another world war at its end.

We all have reason to be proud of the leading part played by Canada in the United Nations which has helped to prevent another great war and to revive discussions with a view to the settlement of Middle East problems and the maintenance of peace.

The international situation, however, remains unsettled. Negotiations have been resumed with regard to the dispute in the Middle East, but it is not so with Hungary. And if there are still some people who believed in the good faith of the Soviet Union before the massacre of the Hungarian people by the Russians, they must bow to the facts and accept the overwhelming evidence which shows that Russia is not seeking by any manner of means to ensure world peace or to understand the fundamental aspirations of the peoples over whom she has dropped her iron curtain.

Let us hope that the United Nations may, in 1957, fulfil its great mission more effectively with the support of all free peoples so as to assure every one of peace, freedom and a standard of living consistent with human dignity. It is perhaps time to think of doing away with the veto enjoyed by the big powers in the United Nations and transforming this organization into a world government with jurisdiction over certain subjects like war, which should be treated on a world-wide scale. Moreover, the first step to be taken by this world government should be the abolition of war and its replacement by effective remedies for the settlement of international disputes.

And now, with these thoughts, I hope that everyone will remain confident in the future, and I send my best wishes on the occasion of Christmas and the New Year to all workers and their families.

Gérard PICARD, President C.C.C.L.
December 1956.

Date Set For Presentation Of CCCL Annual Brief To Federal Government

The Federal Government will receive a CCCL delegation on January 24 when the union will present their annual report.

This was revealed at the recent meeting of the Confederal Assembly of the CCCL held in Quebec City.

The next meeting of the Assembly will take place in Hull, Que., January 23. The object of the meeting is to furnish members of the Confederal Assembly with the opportunity of meeting with the Federal Cabinet the following day when the annual brief will be presented.

The text of the memoire is not presently known, but the general secretary of the CCCL, Mr. Jean Marchand, explained to the Assembly members that the brief will deal principally with international problems, suggested

amendments to the Unemployment Insurance Act concerning hospital employees, the National Housing Act, National Film Board, radio and television.

It has also been announced that the CCCL has recognized a demand from the Services Federation in regard to the presentation of a report to the Episcopate of the Province of Quebec covering certain difficulties which have arose in relations between union workers and hospitals and other institutions.

Following the decision reached at the union's annual convention held in Montreal last fall, the CCCL will present a brief to the Council of Public Instruction.

The editorial committee formed to write the brief are hard at work and will submit the text for approval to the CCCL Executive and the directors of the Confederal Assembly.

The Assembly likewise endorsed a recommendation from the CCCL Executive which advocated the formation of a committee to draw up a new constitution in conformity with the principals adopted at the annual convention which covered structural reforms in the union.

Mssrs. Jean Marchand, J. Emile Hebert, Lucien Dorion, F. X. Legare, Adrien Plourde and Andre Roy were named to act on the committee. The Confederal Assembly also formed a consulting body to act on matters passed at the convention in relation to the union's official newspaper *Le Travail*.

CCCL Adopts Two Hungarian Refugee Families

At the last meeting of the CCCL Confederal Assembly held in Quebec, it was unanimously decided by the members to "adopt" two Hungarian refugee families.

The resolution authorized the treasurer of the CCCL the necessary credits to lodge, feed and upkeep of two Hungarian families during the period of rehabilitation in Canada.

The decision also calls for parents with several children to be supported by the CCCL Union until such time as the head of the family may find work and keep his family together.

One group of refugees will be looked after in Quebec while the second family will be taken care of in Montreal.

"It is no more than fitting" declared Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL Union "to show a concrete and practical example of our sympathy and understanding to these Hungarians who were chased from their native land by Soviet barbarians".

"But we do not intend to stop here, but have faith this gesture will serve as an incentive to all our affiliated bodies and to all Canadian workers to fall in line and show their generosity and good-will towards this cause".

"Hungarian refugee are arriving in our country by the thousands".

"It is up to everyone to do his or her share to help these unfortunate people in their misery and to find happiness in our country".

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

LAY-OFF AGAIN.

Some thirty odd painters were laid off their jobs last Monday due to lack of work in their particular trade.

Once again we remind our members to check their seniority standing with the union office if they have been laid off.

This lay-off is customary at Vickers and always occurs just previous to the "gay festive holiday".

While on this subject members are again reminded to leave their present address with union and company if they have moved.

When the re-call to work is sent out make sure your present address is on file with the union office otherwise we may be unable to reach you. We ask the co-operation of all members who have changed addresses.

ATOMIC SHIPS SOON?

Within five years atom-powered ships will be competitive with conventional vessels on long-haul routes.

This statement was made last week at a meeting of the United States Shipowners Association held in New York City.

The spokesman, Richard P. Godwin, is a United States government atom-power expert and his prediction caused quite a stir.

TIME OFF TO VOTE.

The Winnipeg and District Labor Council has proposed an amendment to the city charter which would provide time off for

all workers to cast their vote in municipal elections.

The refusal of Dominion Bridge Company to permit employees to take time off for voting in the recent election was cited as an example of the need for such a measure.

Time off for provincial elections is provided or by the Manitoba Elections Act.

DANGEROUS.

Those steel plates between track rails in different sections of the yard constitute a real safety hazard especially when they become icy. Painful falls have occurred before due to these plates and something should be done to avoid a more serious accident happening in the future.

NO PLACE TO PARK!

Now that the fencing has been erected around the former parking ground at the Boiler Shop on Notre Dame Street scores of drivers are having difficulty every day trying to find a spot to park their cars. We wonder if any provision has been made to furnish parking space for these ousted drivers. We hope so!

FINAL CHRISTMAS PARTY.

The last of this year's Christmas Parties for the kiddies will be held to-morrow morning and afternoon in Cafeteria No 1 above the Sheet Metal Shop and judging from the attendance at these parties during the past three weeks, this one promise to be a huge success. Merry Christmas to all.

Dominion Textile Locks Out 700 Magog Workers

Last thursday the Dominion Textile Company closed their mills at Magog and locked out over 700 employees.

The action followed refusal of the workers to accept additional operations which the company imposed on the already overworked textile employees.

Normand Belanger, business agent of the National Textile Workers Union CCCL, said the Company suspended 75 employees for refusing a demand for increased production.

Mr. Belanger said the Collective Labor Agreement provides the Company must suspend employees from one to three days before dismissing them from service.

