

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 46

Ottawa, 28 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

La Commission n'est pas pressée pour juger la Dominion Textile

Voeux du Président du Conseil Central de Québec

Une autre année va se terminer dans quelques heures. Pour l'ensemble des travailleurs et leurs familles, cette année, en dépit de son bagage d'inquiétudes et de soucis pour l'avenir, a permis de marquer pour eux quelques progrès vers l'obtention d'améliorations dans un certain nombre de secteurs de l'activité économique.

Toutefois, les événements du mois dernier dans le domaine international ne peuvent nous empêcher de penser que le monde vit toujours sous la menace de guerre. Puisse l'action des hommes d'Etat, éclairés par la Providence, orienter rapidement leurs peuples vers une paix plus stable et plus juste où les faibles seront vraiment protégés.

Sur le plan de la vie économique, ce n'est pas sans crainte que les travailleurs, après avoir connu pendant quelques années un chômage considérable, redoutent aujourd'hui d'être les victimes à peu près impuissantes d'une nouvelle crise d'inflation. N'est-il pas vrai, en effet, que, depuis le printemps, le coût de la vie n'a cessé d'augmenter. Les travailleurs sont en droit de s'attendre que les pouvoirs publics sauront prendre les mesures qui s'imposent pour bloquer à temps la montée des prix.

En effet, si certaines catégories de travailleurs, grâce à la protection de conventions collectives de travail, ont réussi à se protéger efficacement contre cette menace ou, du moins à en atténuer les mauvais effets, il n'en reste pas moins que, pour un grand nombre de familles, la situation actuelle est périlleuse.

En outre, ne faut-il pas déplorer que, dans beaucoup trop de milieux encore, on rencontre une résistance acharnée au syndicalisme et à l'exercice du droit d'association. Les travailleurs syndiqués, qu'ils soient employés manuels, employés de bureaux, fonctionnaires, salariés de toute catégories, ne peuvent qu'offrir leur collaboration totale à tous les groupes de travailleurs qui aspirent à jouir des bienfaits d'un syndicalisme chrétien et libre.

Puisse donc l'année 1957 être pour les travailleurs et leurs familles une année de prospérité, de bonheur et de paix dans la justice et la charité.

ANDRE ROY,
président.

La Commission des relations ouvrières n'étudiera formellement les accusations du Syndicat des ouvriers du Textile de Magog que le 8 janvier prochain - La Dominion Textile ne veut pas soumettre les changements de tâches à une période d'essai ni garantir les salaires

La Commission des relations ouvrières n'a pas voulu se prononcer sur le fond du litige qui oppose actuellement le Syndicat des Ouvriers du textile de Magog et la Dominion Textile et n'a fait que rencontrer les parties, jeudi dernier, le 20 décembre, pour tenter de concilier les deux thèses.

L'on sait que la compagnie accuse le syndicat de faire la grève lorsque 75 employés du Warp Spinning refusent d'accepter des augmentations de tâches sans passer par la procédure prévue à l'article 17 de la convention collective.

De son côté, le syndicat accuse la compagnie de faire une contre-grève en congédiant illégalement ses employés pour les forcer d'accepter des conditions de travail inférieures.

Les détails de la tentative de conciliation faite par la Commission des relations ouvrières ont été révélés à Magog vendredi soir dernier par M. René Goselin, président de la Fédération Nationale du Textile au cours d'une grande assemblée qui réunissait près de 1,000 ouvriers du textile de cette ville.

C'est l'hon. Antonio Barrette,

ministre du Travail, qui a tout d'abord annoncé aux dirigeants du Syndicat du textile que la Commission recevrait les représentants du syndicat de Magog jeudi dernier. Toutefois, M. Barrette avait précisé que la Commission ne serait pas en mesure d'étudier le fond du problème mais ne recevrait les représentants des parties qu'en vue de tenter de concilier les deux thèses.

Changements de routine
ou changements de tâches

La compagnie prétend qu'il ne s'agit que de "changements de routine" et qu'elle a le droit de les faire sans être obligée d'accorder une période d'essai ni de garantir le salaire pour une période de 18 semaines.

De son côté, le syndicat dit que les changements de routine dont parle la compagnie sont des chan-

(Suite à la page 5)

"Le Travail" ne sera pas publié, le 4 janvier

Comme par les années passées, le journal "LE TRAVAIL" suspendra sa publication durant une semaine au cours de la période des Fêtes. Cette année, l'édition supprimée sera celle du 4 janvier prochain.

Nous profitons de la circonstance pour expliquer à nos lecteurs le retard apporté la semaine dernière dans la livraison du journal. Notre copie, livrée à la poste de lundi soir à 6.00 p.m., n'est parvenue à Ottawa qu'à 10.00 a.m., le mercredi, 19 décembre. L'impression du journal, qui se fait ordinairement au cours de l'après-midi du mercredi de chaque semaine, n'a pu débuter cette semaine que le lendemain matin.

Il est également possible qu'un tel retard survienne cette semaine d'autant plus que la composition du journal ne pourra pas se faire le mardi, comme à l'ordinaire.

Nous nous excusons de ces contre-temps auprès de nos lecteurs et nous leur souhaitons, une année heureuse et prospère.

LA DIRECTION

La loi du plus fort est toujours la meilleure

Un ami de Québec vient de nous faire parvenir une copie de l'édition du 6 décembre du journal des étudiants de l'université Laval, LE CARABIN.

Nous y relevons entre autres, deux articles nous intéressant plus particulièrement. L'un sous la signature de N. Pierre-F. Côté, analyse d'une façon lucide le problème de la confessionnalité de la CTCC. Nous transcrivons cet article dans notre prochaine édition alors que nos lecteurs auront tout le temps voulu pour le méditer puisque nous ne paraîtrons pas le 4 janvier prochain.

Deuxième article que nous voulons signaler s'intitule "la loi du plus fort est toujours la meilleure" et traite des déclarations contradictoires exprimées durant le dernier congrès de l'API.

Voici ce que dit M. Gérard Lapointe dans cet article:

Le président de l'Association professionnelle des industriels déclarait au dernier congrès de cet organisme que "l'A.P.I. tendait à créer un climat de confiance et à établir la paix sociale dans la province de Québec".

Au cours de cette même session, un mémoire était présenté au gouvernement provincial où, entre autres choses, il était recommandé que "la loi stipule que tout syndicat ou autre union devrait perdre automatiquement son certificat de reconnaissance dans tout cas de grève contraire aux prescriptions de la loi ou d'un contrat."

La plupart des journaux se contentèrent à ce moment là d'un compte rendu fidèle des délibérations, s'abstenant de tout commentaire sur les déclarations contradictoires exprimées durant ce congrès. Ce silence n'était qu'une autre expression tout à fait caractéristique de l'état d'esprit de notre presse BIEN PENSANTE qui ne tient, pour aucune raison, à déplaire aux personnes possédant la richesse ou la puissance chez nous.

Pour nous en tenir aux déclarations citées plus haut, nous nous demandons comment l'A.P.I. peut concilier son désir de détente entre patrons et ouvriers tout en faisant des recommandations nettement anti-syndicales au gouvernement. Un certificat de reconnaissance syndicale peut-il être enlevé pour des motifs qui ne relèvent pas des conditions spécifiques pour lesquelles il a été émis? De plus, comme l'affirme M. Cl. Brown, éditorialiste au journal "Le Droit", une telle solution serait d'une sagesse plutôt douteuse, "car il n'est pas dit que l'illégalité infirme nécessairement le DROIT, bien que l'on doive revendiquer ses droits dans la légalité".

Mais est-il toujours possible aux ouvriers de réclamer leurs droits dans la légalité? Quand la procédure de réglementation des conflits entre ouvriers et patrons, (médiation, conciliation et arbitrage) ne se déroule pas dans le délai fixé par la loi, ce qui la rend illégale, — les ouvriers ne sont-ils pas justifiés de recourir à d'autres moyens pour que leurs droits soient reconnus?

Ce n'est certainement pas en voulant enlever aux ouvriers leur droit de grève que l'A.P.I. établira un climat de confiance entre patrons et ouvriers.

Souhaits du Président de la Fédération du Bâtiment

Afin de continuer une belle tradition établie par mes prédécesseurs, MM. Osias Filion et William Léger, j'ai recours aux journaux pour émettre mes souhaits, à titre de président de la Fédération du Bâtiment et des Métiers de la Construction. Le vieil adage qui dit "Quand le bâtiment est prospère, tout est prospère", me suggère ces souhaits que je désire formuler à l'occasion du Nouvel An.

A mes confrères des syndicats affiliés à la Fédération et à la C.T.C.C., je souhaite du travail rémunérateur tout le cours de la prochaine année.

Aux entrepreneurs et aux associations d'entrepreneurs en construction, je souhaite des contrats avantageux où employeurs et ouvriers seront comblés.

Au public en général, je souhaite une année prospère au cours de laquelle tous et chacun pourront réaliser leurs légitimes ambitions.

Enfin, mon vœu le plus ardent est que le plus précieux des bienfaits de la Providence, la santé, vous permette d'accomplir tous vos désirs.

ROSARIO GOSSELIN,
président intérimaire.

La propagande pour un patronat de combat

Il ne faut pas se fier démesurément aux rapports des journaux. Les nouvellistes ont beaucoup de besogne à accomplir; ils doivent travailler vite, et ne sont pas des spécialistes en toutes matières.

Cependant, le Toronto Daily Star, du 21 novembre, publiait le compte rendu d'une conférence, donnée au Congrès de l'Automotive Transport Association, qui ne peut pas nous laisser indifférents. On y trouve l'écho de certaines paroles entendues bien des fois en cette province, prononcées par un personnage qui depuis cinq ans était disparu de la scène des relations du travail.

Voici ce que rapporte le Star:

Les propriétaires de camions ont été invités à s'unir pour combattre l'union des Teamsters lors du Congrès de l'Automotive Transport Association, tenu au Royal York, hier. L. G. Teakie, président du bureau des relations industrielles du Motor Transport, a dit que l'union cherchait à obtenir pour ses chauffeurs — les mêmes salaires dans l'Ontario et le Québec — qu'elle a obtenus à New-York. Serrons-nous les coudes pour combattre un tel brigandage, dit-il. Il a suggéré à tous les propriétaires d'adhérer au bureau comme un moyen d'union.

Le R. Père Emile Bouvier, directeur du département d'économie de l'université Georgetown, Washington, D.C., a recommandé aux propriétaires de camions de s'unir pour créer une force afin d'affronter les Teamsters, lesquels, dit-il, sont aussi une force. "Ne faites pas de concessions, les avertit-il."

"Unissez-vous selon les principes chrétiens pour reconstruire l'industrie du camionnage qui est en train d'être détruite par les Teamsters," insista le R. Père Bouvier. "Si vous ne le faites pas, ils vont vous détruire."

Le R. Père Bouvier parlait de la démocratie dans les unions ouvrières. Il a conclu que sur le plan national, les syndicats ouvriers ne sont pas démocratiques, mais qu'il faut le désirer.

Il a dit aux camionneurs de ne pas attendre de l'aide du gouvernement parce que l'union a des conseillers légaux bien entraînés pour circonvenir toutes réglementations gouvernementales. "Volla pourquoi, je crois, dit-il, que le gouvernement ne doit pas se mêler de ce problème".

Le prêtre a affirmé que des chefs ouvriers lui ont dit que bientôt ils vont partir une campagne en faveur d'une fin de semaine plus longue, commençant le vendredi midi, avec temps et demi le vendredi après-midi, temps double le samedi et triple temps le dimanche. Ensuite, ils vont vouloir les fins de semaine à partir du jeudi soir.

Il a dit que lorsque les unions ont commencé, elles étaient sur une base d'assemblée de village et il y avait alors place pour la démocratie. De même, pense-t-il, dans une petite compagnie il y a possibilité de tenir compte des petits actionnaires, mais une corporation colossale, dans l'établissement de ses politiques, ne donnera pas à la petite vieille qui possède une couple d'actions, possibilité d'être entendue.

En comparant les grosses unions avec les grosses entreprises, le R. Père Bouvier a signalé que les unions sont immensément riches. Il a décrit les quartiers généraux des Teamsters à Washington comme plus luxueux que la plupart de ceux

des hommes d'affaires. John L. Lewis possède trois banques.

"La démocratie demande une certaine participation des membres dans le gouvernement interne des syndicats", dit le R. Père Bouvier. N'essayez pas d'apporter de la démocratie quand c'est impossible. Je ne crois pas qu'une union puisse être démocratique.

"Aujourd'hui vos ouvriers sont les "rubber stamps" (pions) des officiers d'union, dit le R. Père Bouvier. Les chefs ouvriers "pacquent les assemblées" pour vendre leurs décisions aux membres, tout comme il est normal de "pacquer les assemblées d'actionnaires". Il n'y a pas de différence.

C'est là un langage direct. Si nous n'avions pas entendu le R. P. Bouvier tenir de tels propos dans le passé, nous serions portés à croire à l'invention de la part des reporters du Toronto Star. Nous n'avons aucune sympathie pour les Teamsters, nous savons de quel bois se chauffe cette union. Nous savons aussi que certains employeurs la supportent et organisent avec elle des petits "rackets". Sans leur aide Beck n'aurait pas réussi à monter son affaire.

Mais que viennent faire, devant les camionneurs canadiens déjà affolés les propos de croquemitaine du R. Père Bouvier? Est-ce que ces appels à la lutte des classes vont régler le problème? Est-ce que l'organisation d'un patronat de combat, même si elle se camoufle derrière des affirmations de principes chrétiens, va améliorer les relations patronales-ouvrières? La démocratie syndicale est quelque chose qui se réalise par l'intérieur et ce n'est pas en mettant indistinctement dans le même sac toutes les unions et en racontant des histoires abracadabrantes que l'on contribuera à l'établir. D'ailleurs le R. Père Bouvier est-il capable de changer quelque chose à la dimension des grandes corporations qui amène nécessairement de grandes unions? Il ne règle absolument rien.

C'est avec de la propagande comme celle-là que le R. Père Bouvier a réussi, dans la province de Québec, à mettre sur pied l'A.P.I. et à lui infuser un esprit dont elle ne s'est pas encore départie. On a pu s'en rendre compte dans son dernier mémoire au gouvernement provincial. Il nous semble que nous sommes déjà assez mal pris avec cette marchandise pour n'en pas exporter en Ontario. En tous cas, pas au nom des principes chrétiens chez des non-catholiques.

Depuis cinq ans, le R. Père Bouvier a mené une vie cachée dans la province de Québec, après son départ comme conseiller moral de l'A.P.I. et directeur de la section des relations industrielles de l'université de Montréal.

(Suite à la page 3)

Chez les fonctionnaires municipaux

L'administration du personnel à l'hôtel de ville de Montréal

Mardi soir dernier, M. Ernest Hooper, président de la Commission du service civil et directeur du personnel à l'hôtel de ville de Montréal, a fait l'étude des règlements, de l'organisation et de l'administration du personnel de la Cité de Montréal, devant les participants aux ateliers de la fonction publique, une série de cours organisés conjointement par le Service d'Éducation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et l'Extension de l'enseignement de l'Université de Montréal.

On sait que M. Hooper, qui est également président-fondateur du Chapitre de Montréal de la Civil Service Assembly of United States and Canada, avait précédemment traité de la question le 16 novembre dernier.

Le président de l'organisme du personnel de l'hôtel de ville de Montréal traita de la situation du personnel avant la création de la Commission du service civil. Selon M. Hooper, l'administration du personnel consiste à élaborer une politique de relations humaines tant pour le bénéfice de l'employé que celui des administrateurs et du contribuable.

Le conférencier aborda ensuite, tour à tour, la structure du personnel à la cité de Montréal, l'organisation de la Commission du service civil, le plan général du règlement de la Commission, les buts, attributions et responsabilités de l'organisme, sa structure interne, son fonctionnement.

M. Hooper passa ensuite à l'étude des projets de la Commission et fit une brève mais intéressante revue de son activité au cours de la dernière année. Il réserva une partie de son cours au Bureau des pensions, qui relève de l'organisme du personnel. M. Hooper souligna ensuite l'importance des relations avec les administrateurs, le public, les directeurs de service, les fonction-



M. Ernest Hooper, président de la Commission du service civil de Montréal et directeur du personnel, qui a donné un cours sur l'organisation et l'administration du personnel devant les participants aux ateliers de la fonction publique organisés sous les auspices du Service d'Éducation du Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal.

naires et autres employés de la ville.

Enfin on étudia ensemble les avantages d'une commission du service civil, les services qu'elle rend et qu'elle peut rendre encore aux fonctionnaires et aux contribuables.

Les ateliers de la fonction publique sont organisés conjointement par le service d'éducation du syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal et l'Extension de l'enseignement de l'Université de Montréal. Plus de 150 élèves participent régulièrement aux cours qui, cette année, se divisent en deux années. Le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal a fait don de 5 bourses qui seront distribuées vers la fin des cours.

Intimidation à la ville de Roberval et à l'île Maligne

Deux nouveaux Syndicats de fonctionnaires municipaux ont été fondés il y a quelque temps, l'un à l'île Maligne et l'autre à Roberval. La Commission des Relations ouvrières les a accrédités tous deux agents négociateurs. Toutefois, de petits incidents désagréables pour les travailleurs se sont produits à ces deux endroits.

À Roberval, par exemple, le

QUEBEC

Sous la présidence de M. Lucien Dorion, organisateur du Conseil Central de Québec, le Syndicat catholique féminin des Services Hospitaliers de Québec élitait dernièrement les membres de son Exécutif pour la prochaine année.

Ont été élues: Mlle Laurette Bernatchez, présidente; Mlle Magella Cyr, vice-présidente; Mlle Marie-Anne Dupuis, secrétaire-archiviste; Mlle Juliette Langeller, assistante-secrétaire-archiviste; Mlle Marie-Louise Rou, secrétaire-trésorière, et Mlle Julia Boisclair, sentinelle.

Conseil municipal a fait venir un groupe d'employés pour les questionner sur les mobiles qui les avaient poussés à se grouper en Syndicat.

À l'île Maligne, la ville se débarrasse de quelques-uns de ses employés alors que jamais la chose ne s'est produite de cette façon dans le passé. Un employé a été congédié, un autre a été avisé qu'il le serait et deux autres ont déjà été renvoyés précédemment. Pendant ce temps, la ville de l'île Maligne garde à son service des employés de l'extérieur, alors qu'elle renvoie ceux qui sont en ville.

Ce sont là des faits malheureux qui ne devraient pas se produire dans nos administrations municipales. Nos Conseils municipaux devraient avoir autre chose à faire que de lutter contre les Syndicats que leurs employés fondent librement et auxquels ils adhèrent en toute liberté aussi.

Espérons que cette situation se corrigera sans que les travailleurs soient obligés de recourir aux tribunaux pour faire respecter la loi.

LA SEMAINE

Un tribunal d'arbitrage donne raison aux cuvistes de l'Aluminum à Arvida

Un tribunal d'arbitrage qui avait été formé pour étudier un grief des employés des salles de cuves 46 à 57 à l'Aluminum Co. d'Arvida, vient de décider que le grief des employés était fondé et il a ordonné aux parties de se rencontrer pour négocier la compensation que les cuvistes doivent recevoir,

La cause du conflit remonte au mois de juillet 1955 alors que la compagnie ajoutait des nouvelles cuves à l'extrémité des sections 46 à 57.

Les employés affectés à ces nouvelles cuves se plaignent qu'à cause de la situation des lieux, en particulier la proximité d'un mur, il se dégageait plus de chaleur et plus de gaz qu'auparavant et que de plus la ventilation à cet endroit n'était pas adéquate, ce qui rendait le travail plus difficile.

Les employés affectés à ces cuves prétendaient que leurs conditions de travail s'étaient aggravées et que cela justifiait une compensation monétaire.

Le tribunal d'arbitrage qui était composé de Me Bernard Sarrazin, arbitre patronal, de Me Roger Thibodeau, arbitre syndical et du juge René Lippé, a donné raison au syndicat sur le bien fondé de la compensation. Toutefois, le tribunal, à sa majorité, l'arbitre patronal était dissident, a recommandé aux parties de se rencontrer dans le mois suivant

la publication de ce rapport d'arbitrage, pour fixer la compensation à accorder aux cuvistes.

La sentence arbitrale ajoutait que si les parties ne pouvaient pas s'entendre sur la compensation, le tribunal lui-même ferait lui-même une enquête pour chercher à déterminer le montant de la compensation.

Réunis en assemblée dernièrement, les employés concernés ont décidé de demander au tribunal d'arbitrage de fixer lui-même la compensation monétaire à accorder pour l'addition de ces cuves qui ont aggravé les conditions de travail des ouvriers.

Grief porté à l'arbitrage à la Dominion Oilcloth

Le Syndicat national des travailleurs du Linoléum de Montréal vient de demander la formation d'un tribunal d'arbitrage qui sera chargé d'étudier un grief formulé par le syndicat contre la Dominion Oilcloth de Montréal.

D'après M. Ivan Legault, conseiller technique de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie des Produits chimiques, la compagnie en effectuant une promotion n'a pas tenu compte de l'article 13 de la convention

La propagande...

(Suite de la page 2)

Dernièrement on l'a sorti de sa retraite pour le faire parler à la Semaine sociale devant le Délégué apostolique. Ensuite, il a fait une conférence à Québec. Son discours à Toronto laisse bien croire que sa réclusion n'a pas modifié ses conceptions sur le syndicalisme ouvrier ni sa prédilection pour un patronat de combat.

Fomenteur de la lutte des classes, que ce soit du côté ouvrier ou du côté patronal, c'est tout le contraire de l'esprit chrétien et c'est préparer le terrain au communisme. Les relations patronales ouvrières sont déjà assez compliquées et difficiles sans y mettre de la dynamite et allumer la mèche.

Maurice LADOUCEUR.

collective de travail au sujet du droit de séniorité quand il s'agit d'une promotion.

L'arbitre syndical dans ce différend sera Me Marc Lapointe de Montréal. Le président du tribunal ne sera nommé que lorsque la compagnie aura fait connaître le nom de son représentant sur ce tribunal.

A McMasterville

À la Barry & Staines de McMasterville, une filiale de la Dominion Oilcloth de Montréal, une grande assemblée de tous les syndiqués aura lieu, le dimanche, 30 décembre prochain pour décider qu'elle attitude prendra le syndicat au sujet des négociations entre le syndicat et la compagnie. Il est possible que le syndicat prenne la décision de demander l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail pour trancher le différend au sujet du renouvellement de la convention collective de travail.

Par ailleurs, le syndicat a également décidé de loger un grief au sujet de certains changements qu'effectue la compagnie relativement aux heures de repas des employés. La compagnie accorde actuellement à un groupe d'employés des périodes irrégulières et non fixes pour le temps alloué aux repas. Le syndicat, se basant

sur la convention collective, prétend qu'il y a là matière à compensation.



Travailleurs congédiés à Montmagny à la suite de la fondation d'un syndicat

Des manufacturiers de meubles et de cercueils congédient leurs employés ou ferment leurs portes avant même que les travailleurs fassent des revendications.

Cinq employeurs de la ville de Montmagny, tous cinq intéressés dans l'industrie du bois, viennent de poser un geste d'antisindicalisme qui est un véritable scandale à l'époque actuelle, en engageant contre leurs employés qui avaient décidé librement de se grouper en syndicat, une bataille d'une violence inouïe.

Le geste de ces employeurs constitue non seulement une violation de la Loi, mais une attaque de fond contre le droit d'association et la liberté humaine fondamentale. Une telle attitude devrait soulever un haut-le-cœur, non seulement parmi les travailleurs, mais auprès de toutes les classes sociales et toutes les personnes de bonne foi qui ont encore un peu de conscience.

Afin de faire ressortir tout l'odieux de cette campagne d'antisindicalisme, on nous permettra ici de faire un compte rendu détaillé des faits.

Le milieu social et économique

Montmagny est une petite ville industrielle située sur la côte sud du fleuve à quelque quarante milles de Québec. Cette ville s'est développée dans un milieu rural et elle est composée d'une population paisible et très laborieuse. C'est une ville dont la population

est fière aussi et éprise de liberté.

Montmagny compte plusieurs entreprises prospères dont les principales sont une filature, filiale de la compagnie Duplan of America, une fonderie dont les produits sont bien connus d'un bout à l'autre du pays, la Fonderie Bélanger, une fabrique de cercueils, deux manufactures de meubles, une fabrique de contreplaqué et, enfin, quelques autres entreprises diverses qui se rattachent à l'industrie du bois et de la métallurgie. Des syndicats très vivants existent depuis une vingtaine d'années à la filature et à la fonderie.

Organisation du Syndicat

Au cours de l'été dernier, un différend s'est élevé à la filature dont les employés ont soutenu une longue grève d'une durée de trois mois qui s'est terminée le 31 octobre dernier.

Pendant cette période, il s'est établi parmi la population ouvrière de Montmagny un courant de sympathie et de coopération comme on en voit rarement. Dès l'été, des employés en nombre suffisant des entreprises non syndiquées ont exprimé à maintes reprises le désir de se former en syndicat. Sur les conseils des dirigeants syndicaux, ils ont décidé d'attendre quelque temps.

Au mois de novembre, leur désir s'est concrétisé de nouveau et une campagne de recrutement fut commencée quelques semaines plus tard, soit au commencement de décembre. La volonté de s'unir de la part des travailleurs de ces quatre entreprises était si grande que, en une semai-



Plus de 500 travailleurs de Montmagny ont manifesté dans les rues de cette ville pour protester contre les congédiements illégaux effectués par des industriels locaux en guise de représailles contre leurs employés qui avaient formé un syndicat.

ne, la presque totalité du personnel de ces entreprises avaient donné leur adhésion à un syndicat qui fut fondé, dimanche, le 9 décembre, à une assemblée qui réunissait près de deux cents personnes. Dès ce jour, il fut possible de transmettre à la Commission de Relations ouvrières quatre requêtes demandant l'émission d'un certificat de reconnaissance syndicale aux fins de négocier une convention collec-

tive de travail. Pour qui connaît un peu les difficultés du recrutement syndical, la rapidité et l'unanimité avec laquelle les travailleurs ont donné leur adhésion indiquent nettement la profondeur de leurs convictions.

Le combat s'engage

La réaction de la part des employeurs concernés ne se fit pas attendre. Mais, avant d'en narrer les détails, il convient de situer un peu ces employeurs dans le contexte du différend actuel.

Les quatre usines comptent environ 220 employés. L'une est une manufacture de cercueils dont le personnel atteint la soixantaine. Son propriétaire est un M. Henri Boulet à qui appartient une biscuiterie dont le personnel dépasse la centaine. Les produits de cette dernière fabrique sont vendus dans le commerce sous le nom de "Biscuits Montmagny". Les trois autres entreprises sont la propriété de la famille Collin, le père et deux fils. Deux fabriquent des meubles et la troisième fournit aux deux premières et vend un peu de contreplaqué. Cette famille Collin a déjà usé à plusieurs reprises de tactiques antisyndicales.

Des congédiements

Dès le cinq décembre, Henri Boulet, le fabricant de cercueils, ayant appris la volonté de ses employés de se syndiquer, se porta à l'attaque avec brutalité. Sous prétexte de manque de travail, il congédia une douzaine d'employés. Le surlendemain, une dizaine d'autres avaient un sort identique. Lundi, le 9 décembre, se rendant compte que la très grande majorité de son personnel était membre du Syndicat, il décida de fermer ses portes purement et simplement.

Dans son désir de vengeance, il frappa jusque dans le personnel de la biscuiterie où il n'y avait eu aucune tentative de recrutement syndical. C'est ainsi qu'il congédia deux jeunes filles, parce que leur frère, employé de

la filature, s'était déclaré favorable à la fondation du syndicat.

Dans une déclaration qu'il a remise en fin de semaine dernière à deux hebdomadaires locaux, M. Henri Boulet a l'audace de prétendre qu'il n'est pas opposé au syndicalisme, mais qu'il reproche à ses employés de ne pas lui avoir fait part de leur désir. C'est là la chanson habituelle.

En résumé, il faut conclure que soixante employés sont sans emploi et que leurs familles — car il s'agit de pères de famille pour la plupart — sont dans la gêne et dans l'inquiétude, parce qu'ils ont usé de leur droit d'association et qu'ils ont voulu accomplir ce que l'enseignement de la morale sociale considère comme une obligation impérieuse.

Les autres employeurs adoptèrent la même attitude que M. Boulet en y mettant un peu plus de formes et aussi de raffinement. Au lieu de fermer l'usine, ils firent des congédiements en choisissant les travailleurs qui avaient donné leur adhésion. L'un tenta, par des moyens détournés, d'inciter certains employés à trahir ses camarades. Ayant raté son coup, il procéda dans des suspensions au hasard. Un autre, Gérard Collin, commença par réunir ses employés pour leur dire que, malgré son mécontentement, il ne ferait aucune pression sur ses employés pour les amener à cesser d'être membres du syndicat. Plus tard, à la fin de la semaine, suivant l'exemple des autres, il passa à l'action. Il fit passer un par un ses employés dans la chaufferie où, sous menace d'être congédiés immédiatement, on tenta de faire signer des déclarations aux employés par lesquels ils déclaraient, entre autres choses, que les propagandistes syndicaux avaient menacé les ouvriers de perdre leur emploi, s'ils ne donnaient pas leur adhésion au syndicat.

On voit immédiatement le ri-

(Suite à la page 6)



Les travailleurs de Montmagny ont également manifesté devant les Editions Marquis, qui éditent des journaux hebdomadaires dont plusieurs articles sont nettement antisindicaux.

LA COMMISSION . . .

(Suite de la page 1)

gements mineurs dans les opérations et que ces changements de routine ne doivent pas affecter ni les tâches ni les taux.

Mais quand survient un changement de tâche, une augmentation du nombre des "barres" à surveiller, il s'agit d'un changement qui nécessite tout d'abord un avis préalable envoyé 15 jours à l'avance au syndicat, une période d'essai de 18 semaines, le paiement du même salaire pendant cette période d'essai et finalement l'arbitrage quand l'entente ne se fait pas à la suite de la période d'essai.

Dans le cas actuel, il s'agit d'un changement réel de tâche puisqu'on a augmenté les tâches de 11 p. 100 et qu'on a diminué les taux de 11 p. 100.

Il est évident, dit M. Gosselin, que la compagnie veut se soustraire à l'application de la clause 17 de la convention collective l'obligeant à accorder une période d'essai et un salaire garanti et tente de faire passer pour des changements routiniers des augmentations de tâches et des diminutions de taux.

Cette politique de la Dominion Textile n'a jamais changé: elle a toujours voulu rattraper les augmentations de salaire arrachées au cours d'arbitrage ou de grève en augmentant les tâches des travailleurs.

Devant la Commission des relations ouvrières, le syndicat a demandé à la compagnie de retourner au statu quo et, soit de demander l'arbitrage si elle prétend qu'il s'agit d'un changement routinier ou de passer par l'article 17 si c'est une augmentation de tâches.

Un grief de la compagnie

Comme le prétend la compagnie, s'il ne s'agit que d'un changement routinier que ne veulent pas accepter les travailleurs, cette dernière n'a qu'à se prévaloir de la procédure normale des griefs avec l'arbitrage. Mais elle n'a pas le droit de se faire justice elle-même en déclarant une contre-grève. Quand les travailleurs ont des griefs, ils ne font pas la grève, mais recourent à la procédure normale prévue dans la convention collective.

La compagnie a répondu qu'elle ne pouvait pas agir ainsi quand nous décidons quelque chose, il faut que le plan soit accepté et entre en vigueur tout de suite.

La Commission a suggéré au syndicat d'accepter la mise en application du plan de la compagnie pour une période d'un mois. Le syndicat a refusé parce que la

compagnie refuse de garantir le salaire pendant cette période.

Par ailleurs, la compagnie a refusé carrément de mettre en application l'article 17 prévoyant une période d'essai.

Devant l'imbrroglio la Commission a décidé de tenir une séance spéciale, le 8 janvier prochain à Québec alors qu'elle décidera si elle accorde la permission au syndicat de poursuivre la compagnie pour violation de la Loi des relations ouvrières défendant la contre-grève.

Si cette permission est accordée, le syndicat poursuivra la compagnie et réclamera une punition exemplaire.

De leur côté, chacun des travailleurs actuellement mis à pied par la Dominion Textile à Magog, pourra tenter des actions pour réclamer le salaire perdu pendant la contre-grève.

Au cours de son allocution M. Gosselin a également déploré la lenteur avec laquelle procède la Commission des relations ouvrières. Tout ce que nous voulons obtenir de la Commission des relations ouvrières, c'est la permission de poursuivre la compagnie.

De son côté, M. Gérard Picard, président général de la CTCC nous a déclaré que la Commission n'a pas à se constituer elle-même en tribunal pour juger si la demande du syndicat est fondée.

Quand le syndicat aura la permission de poursuivre, dit-il, ce sera le tribunal devant lequel s'instruira la cause qui décidera si la compagnie a violé la Loi des relations ouvrières.

Au cours de la réunion qui était sous la présidence de M. Raoul Gaouette, président du syndicat, on a également révélé que des comités de secours ont été formés pour venir en aide aux travailleurs renvoyés de l'usine. Le syndicat lui-même a commencé à verser des secours tandis que le Fonds de Défense professionnelle de la CTCC agira de même en attendant la décision de la Commission de l'Assurance-Chômage qui ne sait pas encore si elle versera des prestations.

QUEBEC

M. Alexis Bérubé a été réélu par acclamation président du Syndicat national catholique des Services Hospitaliers de Québec pour une neuvième durée d'office lors des élections tenues sous la présidence de M. Adélar



Photo prise dans le sous-sol de l'église Ste-Marguerite de Magog au moment où se déroulait l'assemblée des syndiqués vendredi soir dernier, le 21 décembre. On remarque de gauche à droite: MM. Edmond Gaucher, directeur du syndicat; Paul-Emile Therrien, vice-président; René Gosselin, président de la Fédération du textile; Raoul Caouette, président; Yvon Lacaille, secrétaire et Marcel Audet, trésorier.

Négociations prochaines qui engloberont toute l'industrie du gant

La Fédération Nationale du Vêtement qui groupe plus de 90 p. 100 des travailleurs de l'Industrie du gant, va bientôt convoquer tous les

employés de cette industrie en vue d'amender les deux décrets qui existent dans cette industrie.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Lucien Laforest, secrétaire de la Fédération. "La Fédération, dit-il, est bien décidée à maintenir le décret actuel et à négocier des augmentations de salaire et des améliorations aux autres conditions de travail. Les travailleurs sont mal payés tandis que les employeurs ont connu une année prospère."

M. Laforest nous faisait cette déclaration en réponse aux demandes que viennent de faire certains employeurs de Loretteville à l'Hon. ministre du Travail en vue de faire disparaître les deux décrets qui régissent l'industrie du gant.

Couture, président de la Fédération Nationale des Services.

Les autres officiers élus sont: M. Alexis Fiset, vice-président; M. Hervé Rousseau, secrétaire-archiviste; M. Laurent Rhéaume, assistant-secrétaire-archiviste; M. Wilfrid Brousseau, secrétaire-correspondant; M. Antoine Massé, secrétaire-financier; M. Roland Houle, assistant-secrétaire-financier; M. David Asselin, secrétaire-trésorier; M. Pierre Lavoie, gardien; M. Alexandre Dubé, sentinelle. Tous ces officiers ont été élus par acclamation.

Les employés des garages du Québec Railway tiennent leurs élections

Lors de leur assemblée annuelle, les employés des garages de la compagnie Québec Railway, Light and Power, formés en syndicat en 1947, sous le nom de Syndicat catholique des Employés de Garages du Q.R.L. and P. Co. Inc., ont tenu leurs élections sous la présidence de M. Gérard Leblond.

Voici les officiers pour la prochaine année syndicale:

M. Arthur Dorval, président, réélu; M. Gérard Breton, vice-président, réélu; M. Roland Tapin, secrétaire, élu; M. Clément O'Neil, assistant-secrétaire, réélu; M. Raymond Langlois, secrétaire-financier, élu; M. Louis

Lajeunesse, trésorier, réélu, et M. Sylvio Gamache, sentinelle, réélu.

Les représentants du Syndicat sur le Comité de Relations ouvrières seront MM. Arthur Dorval et Gérard Breton. Les délégués d'atelier seront MM. Raymond Lachance, Gérard Leblond et Harry Antoneseul.

Les délégués au Conseil Central des Syndicats catholiques de Québec seront MM. Arthur Dorval, Gérard Breton, Roland Tapin, Louis Lajeunesse, Raymond Lachance et Sylvio Gamache.

L'agent d'affaires du Syndicat depuis la fondation est M. Roger Fiset.

Nous comprenons, dit M. Laforest, que certains patrons peuvent avoir des griefs à formuler contre leur association, mais ce n'est pas là une raison valable pour abolir les décrets.



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

89 IMPRIMERIE ALLIÉE

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

ASSURANCE GROUPE

Plus vite
SUR PIED!

SANS SOUCIS D'ARGENT. UNE MALADIE SE GUERIT PLUS VITE!

NOUS PAYONS :

- DES SERVICES PREVENTIFS — EXAMEN PERIODIQUE
- LES SERVICES DU MEDECIN A DOMICILE, AU BUREAU ET A L'HOPITAL
- LES FRAIS D'OPERATION
- LES FRAIS D'HOSPITALISATION

AUSSI

- INDEMNITE DE SALAIRE
- ASSURANCE-VIE
- DECES ACCIDENTEL

Les services de santé du Québec

437, rue Caron
Québec

333 est, rue Craig
Montréal

RÉCOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.

TRAVAILLEURS CONGEDIES...

(suite de la P. 4)

dicule et la fausseté d'une pareille invention quand cet employeur use lui-même de pratiques inqualifiables.

On parle parfois de la lutte des classes, et on accuse généralement les travailleurs d'en être les auteurs et les responsables.

Dans le cas actuel, qui a engagé la lutte avec une violence monstrueuse? Qui a pris l'initiative de lutter contre des travailleurs paisibles et conscients d'être dans leur droit, si ce ne sont les employeurs eux-mêmes?

Le plus grave et le plus scandaleux en cette affaire, c'est que ces employeurs se donnent pour des chrétiens véritables, pour des hommes tout remplis de charité. Mais leur premier devoir, n'était-ce pas de respecter la liberté et le droit d'association de leurs employés qui, au moment où les employeurs sont passés à l'action, n'avaient encore formulé aucune revendication, n'avaient même pas réclamé le principe d'une

convention collective de travail.

On aura rarement vu geste aussi sournois et aussi mesquin dans les annales de la vie ouvrière depuis plusieurs années. Pareil geste devrait révolter profondément, non seulement les travailleurs eux-mêmes, mais toutes les autres classes sociales.

C'est pourquoi nous nous permettons aujourd'hui de faire appel à tous les travailleurs membres de la C.T.C.C. leur demandant de tout mettre en oeuvre pour venir en aide d'une façon concrète pour qu'ils puissent sortir victorieux de la lutte qu'ils viennent d'engager.

Les travailleurs de Montmagny sont déterminés à faire respecter leur droit. On peut être assuré que leurs camarades ne manqueront pas de leur fournir toutes les munitions dont ils ont besoin.

Par leur attitude, ils défendent le droit de tous à s'unir, à former des syndicats. Tous et chacun d'entre nous le comprendront.



"Tout comme les ouvriers Hongrois, nous voulons la liberté". Tel est le slogan significatif que nous pouvons lire sur les pancartes qu'arborent les travailleurs de Montmagny qui veulent "la liberté de s'unir" dans un syndicat de leur choix. Ci-dessus, un groupe de manifestants devant la fabrique de cercueils, propriété de M. Gérard Collin qui a effectué des congédiements illégaux, dont celui du président du nouveau syndicat.

La vie d'un salarié dans l'hôpital⁽²⁾

Besoins et désirs de l'employé

Commençons par considérer les besoins de l'employé simplement en tant qu'être humain que le hasard a fait membre d'une entreprise hospitalière. Ce sont ces besoins qui l'obligent à formuler certaines demandes auprès de ses employeurs.

Si l'employeur ne peut pas ou ne veut pas répondre à ces exigences, l'employé devient mécontent, et c'est ce mécontentement qui peut déclencher la nécessité pour l'employé de prendre contact avec son Association (syndicat).

En étudiant les demandes de l'employé, il faut admettre qu'elles proviennent du fond de la nature de l'ouvrier qui, comme tout être humain, a besoin de certains biens et services matériels. Ce sont ces demandes qui ont leur origine dans la nature humaine qu'il nous faut considérer. Elles sont impératives, parce qu'elles sont commandées par de puissantes forces innées.

Certains des besoins de l'ouvrier en tant qu'être humain sont couverts par les dispositions de la convention collective, mais d'autres ne le sont pas.

Les besoins et aspirations qui contrôlent le comportement de l'individu et ses réactions émotives comprennent entre autres: son désir de voir respecter sa dignité, sa liberté de parler, son libre arbitre et son besoin de participer à l'action commune de l'hôpital et par sa présence active dans le syndicalisme. Voilà ce que nous comprenons des problèmes d'un salarié dans l'hôpital.

La collaboration, en effet, ne se commande pas. Originellement, elle doit découler d'une entente, d'un contrat qui détermine les relations générales qui s'établiront entre les différents collaborateurs, leurs responsabilités et leurs devoirs respectifs. Le partage initial des responsabilités résulte du contenu de cette convention, de ce que l'on fait accepter à l'autre.

(Jean Hospitalier)

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 \$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

Mise au point concernant l'hôpital St-Eusèbe de Joliette

L'Action Populaire de Joliette, annonçait en première page dans son édition du 5 décembre dernier que les Syndicats catholiques de Joliette avaient obtenu des augmentations de salaires pour \$250,000.00 depuis 11 mois; c'est un magnifique résultat dont il convient de féliciter les responsables.

Le communiqué soulignait que le Syndicat catholique et national des Employés des Institutions religieuses qui groupe les employés de l'Hôpital Saint-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."

Comme il avait été entendu avec les officiers du Syndicat concerné d'accord également avec l'organisateur du Conseil central des Syndicats de Joliette, M. Noël Lacas, la Fédération nationale catholique des Services Inc. (C.T.C.C.) tient à faire publiquement la mise au point suivante.

La Fédération professionnelle à laquelle le syndicat qui groupe les employés de l'Hôpital est affilié, a participé à ces négociations par l'intermédiaire de son conseiller technique M. Jacques Archambault. Il s'en est fallu de bien peu que ces négociations aboutissent à un échec total; l'intransigeance des représentants de l'hôpital, M. Arthur Matteau, chef du service des relations in-

dustrielles de l'A.P.I. et le directeur du personnel, M. Gareau, a failli conduire les parties devant un tribunal d'arbitrage. L'Hôpital, par la voix de ces deux messieurs, tenait absolument à priver les employés et leur syndicat d'une clause de la convention collective qui assurait normalement la stabilité et la survie du syndicat pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat avait demandé une clause obligeant tout employé à l'Hôpital à faire partie obligatoirement du syndicat 30 jours après l'embauchage; cette clause avait toujours existé dans les contrats de travail signés avec l'hôpital depuis 1947 à venir jusqu'à l'an dernier (août 1955); une telle disposition communément appelé L'ATELIER SYNDICAL existe dans plus de 85% des contrats de travail signés avec les hôpitaux de la province couvrant près de 7,000 employés.

L'an dernier, un tribunal d'arbitrage présidé par Me Paul Miquelon et Arthur Matteau a décidé, arbitrairement et injustement, d'enlever cette clause du contrat de travail conclu avec l'Hôpital; le syndicat est donc revenu à la charge cette année pour reconquérir ce qu'il avait injustement perdu.

Les représentants de l'Hôpital, MM. Matteau et Gareau ont été intransigeants; ils ont catégoriquement refusé d'accorder une telle clause, s'en tenant à obliger les employés qui font actuellement partie du syndicat d'y demeurer pour la durée de la convention.

L'absence de l'Atelier syndical depuis les mois d'août 1955, à la suite de la sentence Miquelon-Matteau, a signifié pour le syndicat, la perte d'au moins 40 membres, et le roulement du personnel à l'hôpital, surtout parmi les employés féminins, laisse les officiers du syndicat et les membres extrêmement inquiets sur la stabilité des effectifs pour l'avenir.

Afin de ne pas priver les employés des augmentations de salaire consenties par l'Hôpital, le syndicat n'a pas voulu refuser de signer un contrat de travail avec l'Hôpital. Ce geste ne signifie pas que le syndicat abandonne ses positions de principe au sujet de la sécurité syndicale; ce n'est là qu'un compromis coûteux et fait à contrecœur afin de ne pas créer de conflit plus grave avec les autorités de l'Hôpital Saint-Eusèbe qui doit continuer à servir le public

(Suite à la page 7)

Establish Committee For Labor Education

OTTAWA (CPA)—A committee to promote closer co-operation on labor education between Canadian universities and organized labor was established following the first national conference on labor education held at the Chateau Laurier here recently. The conference, sponsored by the Canadian Labor Congress and the Canadian Association for Adult Education, was attended by 110 delegates from organizations in the field of adult education.

The committee will seek to provide a clearing house for information on labor education, encourage the formation of labor-university committees in different areas and help in holding regional conferences. Chairman of the committee is Napoleon Leblanc, director of adult education at Laval University, and Max Swerdlow, CLC education director, is secretary.

Other committee members are: Rev. M. J. MacKinnon, director, extension department, St. Francis Xavier University; Paul Goodman, assistant director of extension, University of Toronto; Stuart Jamieson, department of political economy, University of British Columbia; John Friesen, director of extension, U.B.C.; Gower Markle, Canadian education director, United Steelworkers of America; A. L. 'Bert' Hepworth, director of education, Canadian Brotherhood of Railway Employees; William MacDonald, Canadian education director, United Auto Workers; Fernand Jolicoeur, director of education, Canadian and Catholic Confederation of Labor and Gordon Hawkins, CAAE associate director.

Max Swerdlow stressed the immense education tasks facing the trade union movement in Canada. "Although 15,000 people are expected to participate in the Congress educational program of weekend institutes, summer-winter schools and staff seminars next year, this represents but 1.5

per cent of our membership," he said.

Gordon Hawkins, CAAE associate director, proposed a division of teaching responsibility—with unions continuing courses on day-to-day tasks and universities sponsoring labor courses in such fields as economics and international affairs. He stressed the need of close co-operation for the effective implementation of such a program.

Dean George Curtis, head of the law faculty at the University of British Columbia, said that the interest of organized labor in the general problems of education was welcomed by the universities. He suggested universities could greatly extend research in industrial relations as well as in the training of personnel.

Very Rev. Rodrigue Normandin, rector of the University of Ottawa, was chairman of the luncheon at which Bert Richardson, editor of the *Toronto Telegram*, outlined the function of the daily newspaper as a medium of public information.

Dr. Roby Kidd, CAAE director, chaired a general discussion which included panel members Rev. M. J. MacKinnon, Fernand Jolicoeur, Bob Coulter, director of extension, University of Toronto, and Bert Hepworth.

At the conference banquet, CLC President Claude Jodoin expressed the hope that the three-day meeting would lead to the

development of workers' educational programs which would benefit not only union members but the entire Canadian people. Guest speaker was Joseph Mire, executive secretary of the Inter-University Labor Education Committee, of Madison, Wis.

"The interest of universities in labor education in the United States reflects the new status of labor in society", Mr. Mire said. "The university has to serve all groups in society. It long ago ceased to be an institution in which scholars trained future scholars. The university has a normal and natural responsibility to assist in the development of adult education — of labor education."

He cited several examples of U.S. university-trade union programs that had been developed to meet the specific needs of labor in a single union or area. These included evaluation of welfare plans, training of leaders for community work, and recruitment and training of teachers for labor schools.

The evaluation of the conference was presented by Miss Eleanor Coit, director of the American Labor Education Service, of New York, and Dr. Roby Kidd, director.

Organizations represented at the conference included 11 universities, 18 labor groups, six government bodies and seven other adult education groups.

Bishop Defends Duty To Join Union

PORTLAND Ore. — "The workingman today must realize that he has an obligation in conscience to join a bona fide labor union," a bishop told twelfth annual Catholic Conference on Industrial and Social Relations here last month.

Bishop William T. Mulloy of Covington, Ky., speaking on "Responsibility at Mid-Century", gave these reasons for the worker's duty to join a union:

The duty is "incumbent on him at the present time for his own welfare and for the welfare of his family, community, and nation".

A worker becomes "really free to bargain as man to man with his employer" only when he is united with his fellow workers in a union.

A man enjoys "generous wages, reasonable hours, and good working conditions" owes a debt to the union which made these advantages possible.

Only by union membership and "constructive participation" in the affairs of his union can a worker today do his share "in remedying present evils in our industrial life and in preventing greater threatening ones".

Bishop Mulloy said that all Christians have a responsibility to work for the reconstruction

of the social order, and that the worker can have a role in this through his union.

Msgr. George G. Higgins, director of the National Catholic Welfare Conference's social action department, told the conference that labor is "showing its maturity" by not opposing automation and by insisting on a share in the planning of it so that it can benefit all society.

But it is foolish, he said, to expect labor and management to co-operate in coping with this problem when the people most affected by automation — the white-collar workers — are still largely unorganized.

Msgr. Thomas J. Tobin, vicar general of the Portland archdiocese, was chairman of the meeting. He heads a local committee which will plan next year's session. (Reprinted from WORK)

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIER MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Le temps des vacances

Maintenant que la majorité des travailleurs prennent actuellement leurs vacances d'hiver, l'animation est ralentie autour de la Vickers. Les travailleurs ont appris avec joie que les mises à pied anticipées au début de l'hiver ne se matérialiseront pas. Vendredi dernier, tout s'est passé dans l'ordre et il faut féliciter les travailleurs pour leur bonne tenue à la veille du congé de Noël.

La dernière fête

La dernière fête d'enfants organisée à la Vickers a attiré un grand nombre d'enfants avec leurs parents. Tous se sont bien amusés et les enfants sont tous repartis avec un cadeau. Bien que ces fêtes aient lieu depuis de nombreuses années, tout le monde s'accorde à dire que les fêtes d'enfants ont connu cette année un succès jamais atteint.

Augmentation automatique

Une étude que vient de faire le Département du Travail aux

Etats-Unis démontre que les ententes collectives à long terme signées au cours de l'année vont apporter des augmentations de salaire se totalisant à un milliard de dollars en 1957. Ces conventions couvrent environ 5 millions de travailleurs.

Les vœux de l'Exécutif

Le comité exécutif de l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers souhaite à tous les membres une bonne et prospère année. Les membres du comité désirent aussi remercier tous ceux qui leur ont fait parvenir leurs souhaits à l'occasion des fêtes.

Une revision

Avec la nouvelle année, votre union doit faire une revision des listes de ses membres concernant l'abonnement au journal *Le Travail*. Les membres, qui ont changé d'adresse dernièrement, sont priés de la faire connaître aux officiers de l'union en s'adressant au bureau.

The story behind the story in the Middle East

Oil And Turmoil

By Morden Lazarus, published by Ontario Woodsworth Memorial Foundation by Across-Canada Press, 85 Richmond Street West, Room 620, Toronto. 56 pages. Price, 50c. Reviewed by Professor Paul Fox, Department of Political Economy, University of Toronto.

We all know that oil is a crucial factor in the modern world. What we don't know often is the story behind it: who owns the oil, where it comes from, how prices are determined, how much influence the big oil companies have in politics. This excellent booklet provides a good many answers. In view of the crisis in the Suez and the struggle to control the flow of Middle East oil, it could hardly have appeared at a more suitable time.

The author writes with his own point of view in mind, but he can seldom be accused of letting his feelings run away with his reason. His arguments are based on long and thorough study of the oil industry and they are carefully documented.

Oil is the world's biggest business and is dominated by seven international companies. The directorates of these companies are interlocked. They are also related to other large institutions like U.S. Steel, Chase National Bank and General Motors.

Profits have been fantastic. ARAMCO, which has the oil concession in Saudi Arabia, made a profit of \$540 million in 1955. Gulf Oil, for example, increased its net profits by 50% in the first half of 1956.

The author analyzes the indi-

vidual holdings of some of these oil companies as well as the international, American and Russian situations.

But the story does not end in the Middle East. Somewhat similar conditions prevail in Latin America. The Jimenez government of Venezuela is no more democratic than many of the Sheiks who rule in the Arab countries.

One of the most interesting sections is the account of the role that oil companies have played in politics in the United States as well as in the international scene. This part of the story is carried over into Canada.

How are prices set? The author casts a good deal of light on this complex and intricate problem. He also adds two appendices which outline the proposals of the International Co-Operative Alliance submitted to the United Nations as a solution to the oil question.

This is an informative and provocative pamphlet on an extremely important problem. It is illustrated with maps and charts. It is well worth the nominal charge which is a cheap admission price to the mysteries of the oil industry.

(Reviewed in Focus, Dec. 1956)

Mise au point...

(Suite de la page 6)

sans être aux prises avec des difficultés sérieuses et un climat de conflit avec ses employés.

Il est tout de même inconcevable que la Communauté des Soeurs de Charité de la Providence qui dirige l'Hôpital Saint-Eusèbe consente à accorder l'Atelier syndical dans tous ses hôpitaux ailleurs dans la province, c'est-à-dire Hull, Montréal (Hôpital Saint-Jean de Dieu), Sacré-Coeur de Cartierville, Hôpital de Lachine, Hôpital de Verdun, Hôpital Notre-Dame-Dame de Lourdes, Trois-Rivières et Rivière du Loup, et REFUSE ce même avantage à Joliette.

La Fédération nationale catholique des Services (C.T.C.C.)

Jacques Archambault, conseiller technique.



IN UNION-TEXTILE DISPUTE

Labor Relations Board Will Render Decision January 8

As we go to press we are informed that both parties met with the Quebec Labor Relations Board on Thursday and efforts of the Board to conciliate the dispute failed.

A further meeting on January 8, 1957, will decide whether legal action shall be instituted against the Dominion Textile Co. by the Union.

We have learned that the Textile Employees Union of Magog CCCL has applied for permission to take legal action under the laws of the Quebec Labor Relations Board, against the Dominion Textile Company.

As is already known, penal action when a strike or counter-strike develops is illegal without the written authorization of the Q.L.R.B. or the consent of the Attorney-General of the Province of Quebec.

The union's legal representative, Marc Lapointe, has the necessary affidavits to institute proceedings against the Dominion Textile Company under the charge of creating an illegal strike.

The union has demanded the holding of an immediate hearing of the case by the Quebec Labor Relations Board, and if proof is shown, that permission be given to prosecute the company.

According to the Labor Relations Law, (1) a counter-strike or lock-out constitutes the refusal of a company to furnish work to a group of salaried workers under pressure of accepting company offered working conditions (2) that a counter-strike is for-

bidden during the life of a collective labor agreement unless a grievance has been submitted to arbitration, and (3) that whomsoever declares or provokes a lock-out or counter-strike is liable to a fine up to \$1,000.00 a day during the length of the illegal action.

Over 700 textile workers who are employed at the Magog mill of the Dominion Textile Company attended a mass meeting held in the basement of St. Jean-Bosco Church in Magog and were addressed by Mr. Rene Gosselin, president of the CCCL Textile Federation.

After reading a copy of a telegram wired to Mr. Gerard Vaillancourt, secretary of the Quebec Labor Relations Board, Mr. Gosselin declared that the company violated the laws of the Q. L. R. B. and the collective labor agreement.

The president of the Textile Employees Union of Magog, Mr. Raoul Caouette explained to the membership meeting the facts leading up to the company's action of using the lock-out.

"The company", said the union president, "has never recovered from the union's victory of the strike last June and now refuses to respect its signature to the contract".

"The company" said Mr. Gosselin, "did not have the right to declare a lock-out, but since it has chosen to resort to illegal action we intend to hit back hard".

"Justice and right is on our side and we will fight until we

Greetings For The New Year

The Administration and Editorial Staffs of Le Travail wish to take this opportunity of wishing all its readers and union members a very Happy and Prosperous New Year. Due to the New Years holiday we shall suspend publication of Le Travail next week, but shall resume as usual with the issue of Friday, January 11, 1957.

THE MANAGEMENT.

secure them for the textile workers".

A short address was given the membership by Rev. l'Abbe Rodolphe Lacasse, chaplain to the union.

He explained that the real problem which faces the workers who were locked-out of their jobs was not alone idleness but being compelled to work harder and accept reductions in their salaries.

The Chaplain then stated that the employees were ready to offer their co-operation but at the same time retain their just rights which they acquired after much sacrifice.

JOLIETTE

Central Council Affiliates Sign Advantageous Contracts

Five unions, affiliated to the Central Council CCCL of Joliette have concluded collective labor agreements which assure some 400 organized workers a minimum weekly salary boost of \$3.00 each.

Since January 1956, an eleven month period, total salary increases obtained by 15 out of 21 locals affiliated to the Central Council amounts to close to \$250,000 or a quarter of a million dollars.

These wage increases have been won for 1,100 union members of the 1,900 affiliates to the Council.

During the past few weeks the CCCL unions of Joliette have been extremely busy with five unions having reached an understanding and agreement with the employers and have finalized

labor contracts which conform with the economic needs of the workers.

TEXTILE WORKERS UNION.

The union which groups employees of the Pinatel Piece Dye Works signed a contract with a salary increase of five cents an hour which is retroactive from June 1, 1956 with another boost of five cents hourly from June 1, 1957.

Night shift premiums have been increased from 5 cents to 7 cents an hour.

JOLIETTE SPINNING MILLS.

An automatic salary increase with a 2-cent hourly minimum from December 1, 1956 conforms with an agreement signed one year ago with increases of 2 and 3 cents an hour.

RELIGIOUS INSTITUTIONS.

Employees of St. Eusebe Hospital, through their CCCL union have agreed on the terms of a new labor contract which awards the workers a minimum increase of \$2.00 a week, plus other advantageous benefits.

The salary increase is retroac-

tive from September 1, 1956. Another \$2.00 weekly salary increase will go into effect in the autumn of 1957.

TOBACCO WORKERS UNION.

The union which groups employees of the Tobacco Co-operative of St-Jacques have also signed a new collective labor agreement. The new agreement provides for a 6-cent hourly salary increase.

The present weekly work hours of 49½ will remain in force until this coming Spring when a reduction to 45 hours will go into effect.

JOLIETTE MUNICIPAL WORKERS.

Following a stalemate which occurred during direct negotiations three meetings of arbitration, under the presidency of Judge Aime Caisse were sufficient to regulate the existing differences between employees and the City of Joliette.

The workers will now enjoy salary increase and other benefits which they did not possess before the contract was signed.



Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Holiday Time

Now that the majority of employees are taking their winter holidays things around the yard and shops are very quiet and we are glad to report that the anticipated wholesale lay-off did not materialize which was very welcome news to the workers who are now celebrating the gay festive season. Last Friday everything ran smoothly and the workers deserve credit for the harmonious manner in which they ushered in the Christmas holiday. This was also the case with the office staff who had been advised previously by management that "parties" on company property were "taboo."

Final Christmas Party

Last Saturday witnessed the largest crowd of employees and their kiddies ever to attend a Vickers Christmas Party.

Everyone had a great time and each child was presented with a nice gift. Although these parties have been held every year for some time now there is no doubt that everyone will agree that this year's events went over the top with success. Happy New Year to all.

Automatic Wage Increases

A United States labor department summary of long-term collective labor agreements releas-

ed last week show that workers across the nation will get a \$1,000,000,000 annual pay boost next year. This covers labor contracts already in effect between employers and unions. The contracts cover about 5,000,000 workers.

Season's Greetings

The Executive Committee of the National Union of Vickers Employees CCCL wish to send out their greetings to all the membership for a Happy and Prosperous New Year.

We have received countless greeting cards from our members and being unable to answer each one individually we take this means to thank one and all for their kind remembrance.

Revision

As the new year approaches a newly revised mailing list is being made up by your union and we earnestly appeal to all members to check in their present addresses to the union office as soon as possible after the holidays.

Beat The Freeze-Up

The Department of Transport's hydrographic vessel, the "Baffin," has docked at Davie Shipbuilding yards at Lauzon for final outfitting.

Some 100 Vickers workers are at Lauzon putting the finishing touches to the vessel and hoping to beat the freeze-up.

Union Action Meetings To Be Held In February

The Educational Services of the CCCL union, in conjunction with regional educational committees, have completed arrangements for two series of meetings of union action which are scheduled to take place in La Maison St. Vincent-Ferrier- in St. Hyacinthe.

The first of the series will be held on February 1, 2 and 3 for union officers and February 8, 9 and 10 for militant union members.

Regional union members from locals in Drummondville, Granby, Hull, Joliette, Montreal, St. Hyacinthe St. John and Sorel are invited to delegate no more than three representatives.

The cost of inscription is only \$10.00 for the three days sessions. Meetings of February 1, 2 and 3 are reserved for union officers of the above mentioned regions and subjects for discussion will be determined by the attending delegates at the first meeting opening at 8.30 p.m. Friday February 1957.

Messrs Gerard Picard, general president of the CCCL union, Jean Marchand the union's secretary, Roger Mathieu and Angelo Forte both vice presidents for the union will form a panel and will be at the disposition of attending delegates who require any information.

The 8, 9 and 10 of February participants at these sessions

will work on concrete problems which face their organization.

From the opening session at 8.30 p.m. Friday February 8 Mr. Jean Marchand, CCCL union secretary will speak on CCCL organization and this will be followed by a forum. Saturday and Sunday will be devoted to the study of organization techniques and organization practices.

Specialists invited to attend are Messrs Angelo Forte, Jean-Paul Coulombe and Roger McInnis on February 9 while the invited speakers for the final meeting are Messrs Paul-Emile Petit, Jean Noel Godin, Georges Patenaude and Raymond Couture who complete the panel.