

Encore 12,000 cartes à signer

Un relevé officiel effectué par les autorités postales, le 3 janvier 1957, indique qu'un peu plus de 12,000 cartes du journal LE TRAVAIL n'ont pas encore été signées. Par contre, depuis le dernier congrès en septembre dernier, une dizaine de mille cartes ont été signées.

Quelques syndicats n'ont pas encore fait de rapport, ce qui n'indique pas nécessairement que les cartes n'ont pas été signées; par ailleurs, nous avons des rapports incomplets de nombreux syndicats.

Nous demandons donc aux responsables de la signature de ces cartes et aux secrétaires qui doivent nous fournir leur rapport, de hâter leur travail et de nous présenter un rapport le plus tôt possible.



Vol. XXXIII — No 5

OTTAWA, 8 FEVRIER 1957

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

ARVIDA

LES NEGOCIATIONS ONT REPRIS AVEC L'ALUMINUM CO.

L'administration Desmarais Drapeau rallie contre elle ses 3,000 fonctionnaires

A la demande du Syndicat National des Employés de l'Aluminium - La tension monte chez les travailleurs par suite de l'attitude de la compagnie - Deux arrêts de travail en l'espace de deux semaines -

Lire en p. 4

Le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal avait soumis ses demandes à l'administration Desmarais-Drapeau le cinq novembre dernier en vue de négocier une nouvelle convention collective de travail. Le Comité Exécutif de la Ville de Montréal a fait connaître au Syndicat ces jours derniers (c'est-à-dire environ trois mois plus tard) ses contre-propositions. Il y eut une seule dissidence contre ces contre-propositions, celle de M. le Commissaire Lucien Croteau. L'administration Desmarais-Drapeau n'avait pas jugé à propos de négocier avec le Syndicat et elle a été mise en demeure par la Commission des relations ouvrières, à la demande du Syndicat, de faire connaître ses réponses aux demandes syndicales. Le Syndicat n'a plus qu'une chose à faire: recourir à l'arbitrage.

De mémoire d'homme, aucun employeur même parmi les plus retors n'a encore soumis à un syndicat des contre-propositions aussi rétrogrades. L'administration Desmarais-Drapeau n'a réussi qu'à rallier contre elle ses trois mille fonctionnaires municipaux régis par la convention collective.

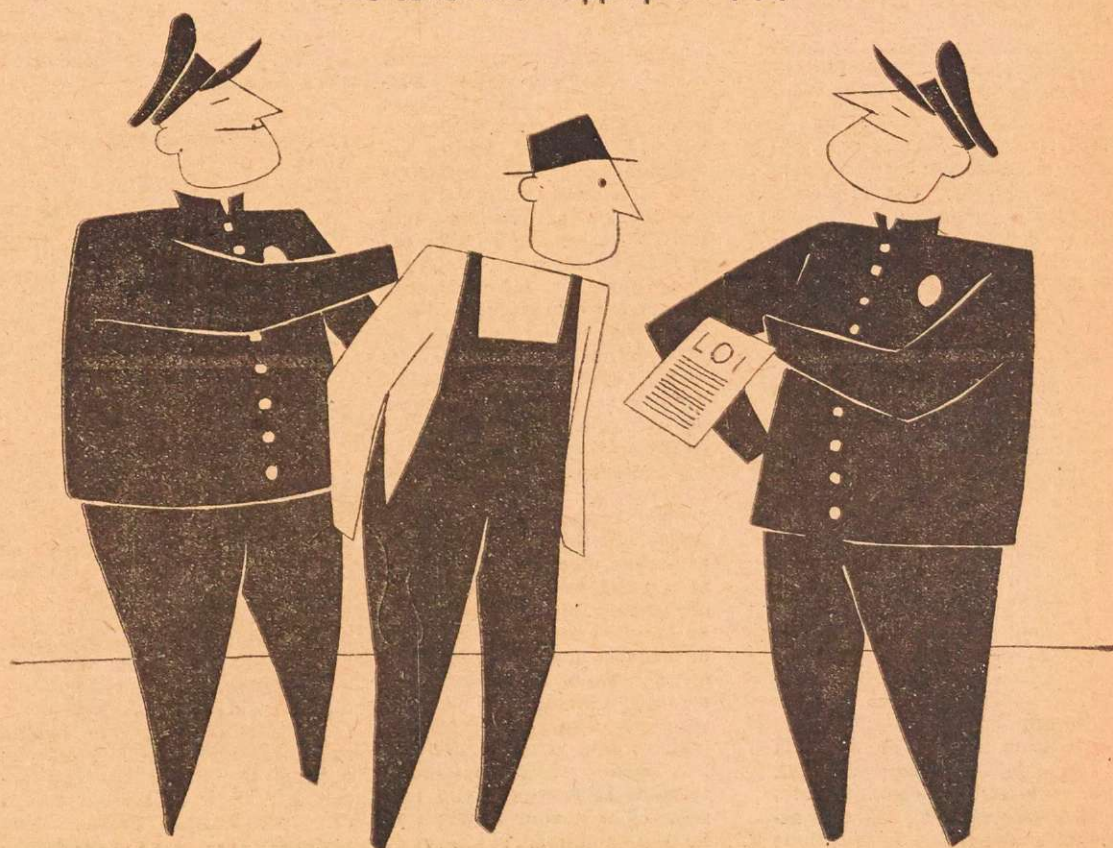
Il serait trop long de publier toutes les contre-propositions faites au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal. On en aura une idée, cependant, en lisant dans la présente édition du TRAVAIL la déclaration faite à ce sujet par le Président du Syndicat, M. René Constant.

Il y a lieu cependant d'en reprendre ici celles qui sont de nature à intéresser tous les travailleurs des industries, des commerces ou des services. En premier lieu, l'administration Desmarais-

Drapeau s'oppose à toute augmentation des salaires bien que la ville de Montréal soit en pleine expansion économique. Elle propose, d'autre part, d'augmenter les heures régulières de travail, sans compensation pour ces heures additionnelles, ce qui équivaut à une diminution générale des salaires de tous les fonctionnaires; elle propose également d'abolir cinq congés statutaires chômés et payés, parmi lesquels il y a le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An qui ne sont sûrement pas les jours où les contribuables vont payer leurs taxes; elle propose d'abolir le surtemps, c'est-à-dire le temps et demi pour les heures supplémentaires, et de le remplacer par le paiement à temps simple; enfin, les augmentations statutaires ne

(Suite à la page 2)

Les sanctions s'appliquent . . .



. . . quand les ouvriers violent la loi

Commentaires de M. René Constant en marge des contre-propositions de la Cité de Montréal

M. René Constant, président du Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal, a fait les commentaires suivants au cours d'une conférence de presse, après avoir pris connaissance des contre-propositions faites par la Cité de Montréal :

M. René Constant

Nous avons étudié attentivement ces contre-propositions, qui sont à mon avis, le projet le plus unique que des administrateurs peuvent présenter à leurs employés, surtout lorsqu'ils tentent d'afficher une sympathie candide à l'égard des fonctionnaires, tel que vous l'avez vu par leurs déclarations en avril et en mai 1956.

D'ailleurs, nous ne sommes pas surpris de l'attitude antisyndicale du président du Comité Exécutif, Monsieur Pierre Desmarais, attitude qu'il a toujours conservée, et que nous connais-

sions même en 1954, lorsqu'il a refusé de donner suite à l'entente du 21 octobre 1953, en rapport avec le Fonds de Pension et l'Assurance-vie, pour lesquels nous avons dû recourir à un Bref de Mandamus, afin de les forcer d'agir.

Devons-nous prétendre, que Messieurs Drapeau et Desmarais, en raison de leur rage en rapport avec le Plan Dozois, tentent de jeter leur dévolu à l'adresse des fonctionnaires en usant de représailles à leur égard.

Nous devons cependant vous exprimer notre surprise de voir l'attitude illogique des membres

de l'exécutif tels que: MM. Hanson et Hamelin, qui ont fait partie des Comités Exécutifs antérieurs, et avaient approuvé les conditions de travail que MM. Drapeau et Desmarais tentent de nous enlever aujourd'hui.

Alors que dans tous les domaines: Commerce, Industries, Utilités Publiques, la tendance à la diminution des heures de travail et l'augmentation des traitements est reconnue, nous voyons ces GENS rétrograder en tentant d'enlever aux employés les privilèges et bénéfices qu'ils ont réalisés, soit à l'amiable, soit par Arbitrage.

Même pour la Cité de Montréal, les heures ont été réduites, de l'aveu de Monsieur Pierre Desmarais, lors de sa cause radiophonique du 19 mai 1956, alors qu'il déclarait que la semaine de travail des policiers qui comptait avant le 1er décembre 1955: 48 heures, moins une heure par jour pour les repas; soit 42 heures de travail — a été réduite à 5 jours de 8 heures, moins une heure par jour pour les repas; ce qui fait 35 heures de travail. Quant aux pompiers, ils ont vu leurs heures réduites de 4 heures par semaine, et les employés manuels ont obtenu la semaine de 5 jours de 8 heures, soit 40 heures. Quant aux fonctionnaires municipaux, si on réfère à leurs heures de travail, on constate qu'en 1918, ils travaillaient 35½ heures, et depuis 1947: 35 heures pour 10 mois et 34½ pour les mois de juillet et août — ce qui fait en 40 ans une réduction d'une demi-heure sur semaine pour 10 mois, et d'une heure et quart pour 2 mois. Nous ne voyons pas qu'il y ait eu abus de la part des fonctionnaires dans ce domaine.

Si on analyse les contre-propositions Drapeau-Desmarais, on constate qu'ils anticipent la possibilité de réduire les salaires des fonctionnaires de plus de 15%. Ainsi on propose d'augmenter les heures de travail de 2½ heures par semaine tout en éliminant les heures d'été; on enlève 5 jours fériés; on refuse de reconnaître le temps supplémentaire à taux et demi et taux double, tel qu'il existe depuis le 1er décembre 1946. De plus, on veut forcer le fonctionnaire à faire des déboursés en l'obligeant à produire des certificats de médecin lorsqu'il aura été malade plus d'une semaine. On ignore actuellement les griefs en suspens, lesquels avaient été soumis en annexe "B" de notre projet. On veut contrôler les augmentations statutaires qui sont actuellement accordées de façon automatique, jusqu'au maximum d'un grade. Cette attitude n'est rien d'autre que dans un but de se faire un capital politique, puisque le Comité Exécutif aurait à l'avenir le dernier mot à dire sur chaque augmentation statutaire, due à un fonctionnaire. C'est à cause d'un système semblable qui existait en 1943

Projet de Code du Travail

Le droit de grève

Dans le projet de Code du Travail bilingue qu'il a rédigé et qui sera sous presse incessamment, le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, ne restreint l'exercice du droit de grève qu'à certaines entreprises et à certaines occupations précises. Dans le prochain numéro du TRAVAIL M. Picard expliquera plus en détail son point de vue en relation avec le droit de grève et l'exercice de ce droit. Pour le moment, il a fait observer :

"Le droit de grève est un droit fondamental qu'à moins de raison grave, les travailleurs ne doivent pas abandonner. Actuellement il y a trop de restrictions à l'exercice du droit de grève. Les positions doivent être révisées. Ce qui m'a guidé pour conserver l'interdiction du recours à la grève dans certaines entreprises ou pour certaines fonctions, c'est la vie humaine. Lorsque le recours à la grève peut mettre en danger des vies humaines, il y a lieu de le restreindre. Quant au reste, nous en reparlerons dans la prochaine édition du journal LE TRAVAIL."

L'ADMINISTRATION ...

(Suite de la page 1)

seront pus automatiques comme la chose existe depuis des années, etc.

Y a-t-il un seul salarié au Canada, syndiqué ou non, qui puisse approuver les contre-propositions de l'administration Desmarais-Drapeau? Y a-t-il un seul employeur de bonne foi, un seul professionnel, qui tenterait de justifier semblables contre-propositions?

Voici un fait. C'est le lendemain de Noël 1946 et le lendemain du Jour de l'An 1947 que les fonctionnaires municipaux ont bénéficié pour la première fois de ces deux fêtes. Une résolution du Conseil de Ville de Montréal fut adoptée à cet effet le 19 décembre 1946. Le proposeur était M. Pierre Desmarais, alors conseiller municipal, devenu aujourd'hui président de l'Exécutif et, à toutes fins pratiques, chef de l'administration Desmarais-Drapeau. Cette résolution, de plus, fut adoptée unanimement par le Conseil de Ville de Montréal.

Le Président général de la CTCC, M. Gérard Picard, a rencontré de nouveau les dirigeants du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal pour étudier avec eux les contre-propositions de l'administration Desmarais-Drapeau. Il a fait au TRAVAIL les commentaires suivants:

"Par ses contre-propositions l'administration Drapeau-Desmarais affiche ouvertement son hostilité contre le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal. De plus, ces contre-propositions sont marquées d'un esprit antisyndical et d'une incompétence manifeste en matière de négociations collectives.

"Les syndicats ne se surprennent pas lorsqu'un employeur n'accepte pas à l'oeil des demandes nouvelles, les discute et recherche le meilleur compromis possible. Mais les syndicats mettent en doute la bonne foi d'un employeur qui, sans offrir de compensation, veut enlever des avantages accordés dans des négociations précédentes. Les conventions collectives n'ont pas été récla-

mées par les travailleurs en vue de rétrograder et de perdre graduellement du terrain, mais en vue d'améliorer les salaires et les conditions de travail.

"Il est important de retenir que c'est l'administration Drapeau-Desmarais elle-même, et non le Syndicat, qui est à l'origine du conflit actuel. C'est l'administration Drapeau-Desmarais, en effet, qui ne règle pas le problème de la pension des veuves; c'est elle également qui demande à la Commission des relations ouvrières d'exclure de nouvelles fonctions de la convention collective alors qu'il y a déjà environ quatre cents fonctionnaires qui ne sont pas régis par cette convention; et c'est elle enfin qui vient de faire les contre-propositions rétrogrades que l'on connaît.

"Que faire? Appuyer quand même l'administration Drapeau-Desmarais sous prétexte qu'en agissant autrement cela pourrait favoriser l'Union Nationale? Appuyer l'administration Desmarais-Drapeau sous prétexte qu'en l'attaquant cela pourrait faire plaisir à la pègre? La situation est complexe, mais tous ces raisonnements ne peuvent convaincre les fonctionnaires municipaux de ne plus défendre leurs intérêts. Si le Syndicat ne se défendait pas cela équivaudrait à donner carte blanche à l'administration Drapeau-Desmarais dans tous les domaines et attendre avec patience et résignation qu'une grande campagne d'éducation sociale ait inculqué à l'administration montréalaise plus de sens social, une meilleure compréhension de la vie syndicale et la compétence en matière de négociations collectives. Et quand donc pourrions-nous compter obtenir ces heureux résultats? Entretemps les injustices dont seraient victimes les fonctionnaires municipaux seraient la rançon à eux mêmes imposée pour sauver une moralité publique qui se croit dispensée de toute morale sociale."

que nous avons fait la grève, alors que pour obtenir une augmentation de traitement, il fallait que les fonctionnaires usent des influences de leurs conseillers auprès du Comité Exécutif.

L'attitude anti-syndicale de Messieurs Drapeau et Desmarais s'énonce encore plus clairement dans leurs démarches faites auprès de la Commission des Relations Ouvrières pour tenter d'enlever le droit d'association de quelques centaines d'employés qui font actuellement partie de notre Syndicat, et pour comble, alors que dans tous les autres cas, on ne charge que les dépenses encourues pour percevoir les cotisations, on veut imposer au Syndicat des Fonctionnaires Municipaux, une charge de 1% sur les cotisations syndicales.

Inutile de vous dire que des contre-propositions semblables montrent en évidence la mauvaise foi des Autorités Municipales, surtout après les règlements avec les quatre unions auxquelles elles accordent des privilèges et bénéfices. Si nous passons en revue les diverses ententes qui ont été conclues, les 13 février, 16 mars et 27 avril 1956, tel que confirmé par Monsieur Desmarais lors de sa cause radiophonique du 19 mai 1956, nous constaterons que pour les policiers, la Cité a accordé environ 20% d'augmentation, dont le coût maximum du contrat est de \$1,800,000. pour 2,235 employés, soit une augmentation de \$100. pour chaque personne et une réduction d'heures sur semaine de 48 à 40 heures, moins 1 heure par jour pour les repas.

Quant aux pompiers, leur réduction de 60 à 56 heures ainsi que l'augmentation générale de \$100. accordée, apporte une charge additionnelle au trésor municipal de \$650,000., soit une augmentation d'environ 10%, si l'on considère que les pompiers comptent environ 1,625 employés.

L'entente relative aux employés manuels accorde une augmentation de \$0.16 l'heure, soit 14% d'augmentation et entraîne une dépense additionnelle pour la Cité de l'ordre de \$1,000,000.

Le contrat des contremaitres qui ont vu leurs heures réduites de 48 à 40 heures par semaine, accorde en outre une augmentation de quelque \$400.00 chacun à compter du 1er mai

1956, et en guise de compensation pour rétroactivité, chaque employé a reçu la somme de \$100.00 ce qui fait une augmentation d'environ de 26% à 28%.

Il est vrai, cependant, que dans le cas des contremaitres, ces employés n'avaient reçu aucun ajustement depuis le 30 novembre 1952; le coût approximatif de cette entente, pour ces quelque 200 employés, est de l'ordre de \$100,000.00.

Comme vous voyez, l'attitude de l'administration à l'égard des fonctionnaires (collets blancs) semble en être une de représailles injustifiées et nous n'avons aucun doute que le Conseil d'arbitrage auquel nous devons nous adresser en raison d'une telle situation, saura rendre justice aux collets blancs de la Cité de Montréal.

Pour vous donner une idée du manque de sincérité de la part de Monsieur Desmarais, vous trouverez ci-jointe une copie de la résolution du 19 décembre 1946, par laquelle, lui-même recommande que les congrès des 26 décembre 1946 et 2 janvier 1947, soient désignés comme fête municipale. De plus, lors des ententes intervenues les 16 mars et 27 avril 1956, l'administration reconnaissait aux contremaitres et aux employés manuels, lesdits lendemains du Jour de l'An et du Jour de Noël. En outre, la même administration reconnaissait que dans les deux cas, elle devait payer le temps supplémentaire sur une base de 150% du salaire horaire pour le travail exécuté en dehors des heures régulières de travail et de 200% pour le travail du dimanche, des jours de fête tels que le Premier de l'An, l'Épiphanie et Noël.

Quant au traitement-maladie, on n'exige pas de ces employés des certificats de médecin. Pour ce qui est de l'augmentation statutaire prévue dans l'entente avec les contremaitres qui sont payés à l'année comme les fonctionnaires (collets blancs), ces augmentations restent automatiques à moins d'un rapport négatif du directeur du service concerné.

Les perceptions des contributions pour les 4 unions sont limitées aux dépenses encourues par la Cité pour ces fins, alors que pour nous, le charitable M. Des-

(Suite à la page 7)

LA SEMAINE

Dominion Oilcloth refuse de déposer sa liste de paie devant le tribunal d'arbitrage

Au cours de l'arbitrage qui se déroule actuellement entre le Syndicat des Travailleurs du Linoléum de Montréal et de Farnham et la Dominion Oilcloth de Montréal et Barry & Staines de Farnham, la compagnie a refusé de déposer la liste de paie devant le tribunal d'arbitrage présidé par le juge Lucien Gendron. Ce dernier a pris la demande du syndicat en délibéré et il se propose de rendre sa décision dans un avenir rapproché.

C'est ce que vient de nous apprendre M. Ivan Legault, procureur du Syndicat au cours de l'arbitrage. L'on sait que la Barry & Staines de Farnham est une filiale de la Dominion Oilcloth et que les arbitrages se déroulent concurremment.

Parmi les principales demandes syndicales, figurent une augmentation générale de 15 cents l'heure après la classification des employés, la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 40 heures avec la pleine compensation ainsi que plusieurs autres demandes non monétaires, dont

une amélioration de la clause d'ancienneté.

A l'heure actuelle, le syndicat a terminé sa preuve et la compagnie commencera la sienne au cours de la prochaine séance qui aura lieu le 21 février. L'arbitre syndical dans ce différend est Me Marc Lapointe, de Montréal.

Par ailleurs, le Syndicat attend toujours la nomination d'un président de tribunal pour étudier un grief relatif à l'ancienneté formulé par un employé de la Dominion Oilcloth, M. Cantin.

A Barry & Staines
A Farnham, le Syndicat des em-

ployés de Barry & Staines attend toujours la réponse de la compagnie au sujet d'un grief des employés relativement à certains changements effectués dans l'horaire des repas de certains travailleurs.

Par ailleurs, nous apprenons également que le Syndicat des travailleurs de l'Industrie chimique de McMasterville et la CIL tentent actuellement de régler leur différend au sujet du renouvellement d'une convention collective de travail en présence d'un conciliateur du ministère du Travail.

Convention signée à la Grand'Mère Shoe

Le Syndicat des Employés de la Chaussure de Grand-Mère et la Grand'Mère Shoe de cette ville ont conclu une entente concernant le renouvellement d'une convention collective expirée le 28 septembre dernier.

Les deux parties avaient convenu de soumettre leur différend à l'arbitrage mais elles ont négocié une entente et sont tombées d'accord devant le tribunal.

Les travailleurs sont satisfaits de la tournure des choses, puisque la nouvelle convention, rétroactive au 28 septembre 1956 et valide pour la durée d'une année, leur accorde plusieurs améliorations, surtout en ce qui concerne la sécurité syndicale et la sécurité d'emploi.

Les travailleurs ont obtenu la formule Rand qui sera applicable aux nouveaux employés; quant aux autres, ils conservent le maintien d'affiliation.

La clause des droits de la gérance a grandement été modifiée, de même que celle qui définit les obligations du syndicat.

La clause relative à l'ancienneté a aussi plusieurs modifications importantes pour les travailleurs.

En ce qui concerne le règlement des griefs, les parties ont décidé qu'en dernier ressort, ce serait un arbitre unique qui trancherait le différend en rendant une décision liant les parties. L'arbitre accepté par les deux parties est M. André Raynauld, économiste de Montréal.

Les travailleurs ont également obtenu une augmentation moyenne des salaires de 5.4 p. 100, rétroactive au 28 septembre 1956.

JOLIETTE

Mémoire du Conseil central au député fédéral du comté

On demande une enquête royale sur les problèmes du textile, des amendements à la Loi d'Assurance-chômage, l'augmentation des allocations familiales et la pension aux vieillards ainsi que l'augmentation de l'exemption individuelle d'impôt.

Les membres de l'Exécutif du Conseil central de Joliette ont rencontré le député fédéral de ce comté, Me Maurice Breton, auquel ils ont remis un mémoire contenant les principales revendications des syndiqués de la région.

Ces revendications portent sur le problème du chômage, particulièrement dans l'industrie textile et le vêtement, la Loi d'Assurance-chômage, les allocations familiales, la pension aux vieillards et l'impôt sur le revenu.

M. Henri Thouin, président du Conseil central était accompagné des autres membres de son exécutif MM. Marcellin Ferland, Gérard Payette, Oscar Nault, Alfred Desjardins, Alfred Gauvreau, Jean-Paul Morin et de Noël Lacas, agent d'affaires.

M. Breton, député fédéral du comté Joliette-L'Assomption-Montcalm, a reçu la délégation avec cordialité et il a promis de transmettre au gouvernement fédéral les demandes des travailleurs sur les sujets mentionnés plus haut.

Le chômage

Après avoir souligné un nombre record de chômeurs à l'heure actuelle à Joliette, le mémoire demande au député de s'intéresser à la venue d'une industrie lourde dans la région. Joliette est principalement un centre de petites industries de vêtements et de textile et est grandement

affecté par la situation chaotique de cette industrie. Le mémoire appuie la requête de la Fédération du Textile en vue d'obtenir une enquête royale sur les problèmes de l'industrie textile au Canada.

L'assurance-chômage

Le mémoire souligne plusieurs amendements souhaitables à la Loi d'Assurance-chômage, entre autres une augmentation de prestations aux personnes ayant plusieurs dépendants à charge ainsi que le droit des employés d'hôpitaux aux prestations.

Les allocations familiales

Après avoir rappelé que les prix ont augmenté de 70 p. 100 depuis la mise en vigueur du régime des allocations familiales en 1945, le mémoire demande, en vue de garder à cette mesure sociale sa pleine signification une augmentation des taux minimum à \$8.00 par mois et une augmentation du maximum au moins à \$13.00 par mois. Le Conseil central veut également que les allocations continuent d'être versées aux parents dont les enfants vont aux études jusqu'à l'âge de 21 ans.

Les pensions aux vieillards

Le Conseil central demande également que l'on augmente la pension aux vieillards à au moins \$50. par mois et que l'on abaisse l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et à 60 pour les femmes, sans enquête sur les moyens de subsistance.

Enfin relativement à la Loi de l'impôt sur le revenu, le Conseil central suggère une exemption individuelle d'impôt d'au moins \$1,500.00 pour les célibataires et de \$3,000 pour les personnes mariées en plus d'un dégrèvement de \$400. par enfant.

MONTREAL

20c l'heure d'augmentation aux imprimeurs syndiqués

L'augmentation sera donnée en deux étapes en vertu d'une convention collective de deux années

Le Conseil Syndical des Métiers de l'Imprimerie, auquel est affilié le Syndicat National des Typographes, Inc., le Syndicat des Presseurs de Montréal, Inc., et le Syndicat National des Relieurs, Inc., vient de terminer récemment ses négociations avec l'Association des

Maitres-Imprimeurs de Montréal, Inc.

Les parties se sont entendues pour une augmentation générale pour les compagnons de \$0.20 l'heure pour deux ans, dont \$0.15 en 1957, \$0.10 rétroactif au 1er janvier 1957, \$0.05 le 1er octobre 1957, et une autre augmentation de \$0.05 le 1er janvier 1958. Les contrats prévoient le maintien

de la semaine de 40 heures; les jours de fêtes payées les suivants: le 1er de l'An, l'Épiphanie, le Vendredi saint, la St-Jean-Baptiste, la fête du Travail, le jour de Noël, la Confédération, le jour d'Action de grâces et la fête de la reine Victoria; ils accordent un rajustement aux apprentis-pressiers de certains groupes de presse, qui est beaucoup plus élevé qu'auparavant; la sécurité sociale continuera de comprendre les avantages suivants: \$40.00 d'allocation hebdomadaire en cas de maladie pendant 13 semaines, \$8.00 par jour pour la chambre d'hôpital pendant 180 jours, pour chaque maladie et pour tous les membres de la famille, ainsi que \$120.00 d'extras d'hôpital, \$200.00 de frais chirurgicaux et \$3.00 par traitement médical à domicile et à l'hôpital et \$2.00 par traitement au bureau du médecin, pour la maternité \$130.00 seront versés.

Les contrats prévoient aussi le paiement de temps et demi pour les trois premières heures de travail supplémentaires après chaque jour de travail ou après chaque chiffre et temps double pour les heures subséquentes, des clauses d'ancienneté, des comités de griefs et une clause excessivement importante concernant certaines garanties de sécurité en 1958. Un grand nombre de contrats viennent d'être signés comportant la clause d'atelier syndical parfait.

Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs semaines

(Suite à la page 7)

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.



Reprise des négociations avec l'Alcan

L'Aluminum Co. a accepté en fin de semaine dernière les négociations directes avec les représentants du Syndicat National des Employés de l'aluminium d'Arvida en vue de la conclusion d'une convention collective de travail.

L'on sait qu'actuellement les deux parties ont commencé leur preuve devant un tribunal d'arbitrage. Mais comme la décision n'est pas attendue avant plusieurs semaines et que de l'avis du syndicat, la décision de ce tribunal n'aidera pas à trouver une solution aux problèmes en jeu, le syndicat, au cours de deux assemblées qui se sont déroulées mercredi soir dernier, a décidé de demander la reprise des négociations directes.

Les 4,000 membres présents à ces assemblées ont également approuvé une résolution pour blâmer la compagnie de ne pas avoir respecté ses engagements à l'endroit des travailleurs et a demandé le réembauchage des travailleurs qui ont été suspendus la semaine dernière à la suite d'un arrêt de travail de trois heures. Une autre résolution adoptée par les membres du syndicat demande à la compagnie de donner à ses représentants à Arvida la latitude voulue pour régler les différends découlant de l'application de la convention collective de travail.

Comme nous avons pu le constater au cours de l'assemblée et par suite de conversations avec des membres du syndicat, la tension monte dangereusement parmi les employés par suite de certains gestes de la compagnie que les travailleurs qualifient de "provocateurs".

Disons qu'en l'espace de deux semaines, c'est le deuxième arrêt de travail qui survient par suite de différends au sujet de l'application des conditions de l'entente intérimaire entre le syndicat et la compagnie pour la durée de l'arbitrage.

Le premier arrêt de travail avait été causé par suite de la décision de la compagnie d'augmenter les tâches de certains employés des salles de cuves; le deuxième arrêt de travail, survenu samedi dernier, a pris naissance par suite de la suspension d'un travailleur qui refusait également une augmentation de tâche. Le contremaître fit re-

conduire le travailleur en question à la barrière par des policiers de la compagnie. Les compagnons du travailleur ainsi éconduit, reconduisirent à leur tour le contremaître impliqué dans l'affaire.

Par la suite, la compagnie suspendit une dizaine de travailleurs qui prirent part à cet incident et les quelque 6,000 employés menacèrent de faire une grève pour protester contre le geste de la compagnie. Ni les exhortations, ni les menaces faites par les représentants de la compagnie ne réussirent à convaincre les travailleurs à reprendre le travail; il fallut toute l'autorité du président du syndicat, M. Adrien Plourde, appelé d'urgence au milieu de la nuit par la compagnie, pour inciter les travailleurs à reprendre le travail avec la promesse que toute la question serait discutée au cours d'une grande assemblée qui devait avoir lieu mercredi soir.

MM. Lucien Boucher, vice-président du syndicat; Adrien Plourde, président du syndicat; Marcel Pépin, aviseur technique du syndicat; Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC ainsi que M. l'abbé Bergeron, aumônier du syndicat ont pris la parole au cours de ces deux assemblées qui se sont déroulées, l'une à 8.30 p.m., mercredi soir et l'autre à 12.00 p.m. le même soir pour les employés des équipes de nuit.

Voici le texte des trois résolutions adoptées au cours de ces deux assemblées:

Le réembauchage des employés congédiés

A la suite de la suspension d'un agent de grief et de 10 travailleurs comme mesure de représailles pour les récents événements, le syndicat—

Considère ces gestes comme une provocation aux travailleurs et au Syndicat;

Blâme la Compagnie de ne pas avoir respecté ses engagements;

Croît que ces troubles auraient pu facilement être évités par un peu de compréhension;

Décide de demander le ré-emploi des employés concernés immédiatement;

Donne mandat à l'exécutif de faire les démarches requises à la suite de l'assemblée;

Demande de plus à l'exécutif de convoquer une autre assemblée s'il le juge nécessaire par suite des pourparlers sur les suspensions des employés.

Reprise des négociations

CONSIDERANT les graves événements depuis quelque temps à Arvida.

CONSIDERANT que le Syndicat et la Compagnie sont à l'arbitrage et que la décision n'est pas attendue avant plusieurs semaines.

CONSIDERANT que même si la décision devrait être rendue bientôt en raison de la constitution du tribunal il ne nous apparaît qu'elle pourrait aider à un règlement.

CONSIDERANT que les parties devraient plutôt discuter entre elles du contrat de travail.

CONSIDERANT que du point de vue syndical, la Compagnie porte l'entière responsabilité des événements qu'il juge malheureux.

CONSIDERANT, d'autre part, que la Compagnie semble accuser les travailleurs et le Syndicat d'être responsables de la situation.

Dans un geste de collaboration et de coopération, et surtout au nom du bien commun le Syndicat croit qu'il est impérieux que les négociations discutées reprennent immédiatement avec la Compagnie pour le renouvellement de la Convention indépendamment de l'arbitrage.

Il est donc résolu de faire part à la Compagnie de cette décision; d'en informer le Ministère du Travail et le public.

Le Syndicat a conscience par cette proposition de tenir compte des graves répercus-

sions sociales qui seraient causées par une grève même provoquée par la Compagnie. Le Syndicat tient aussi à

préciser qu'il ne refusera, tout comme il l'a toujours fait, aucune médiation d'où qu'elle vienne.

Autorité de la gérance

Les membres du Syndicat d'Arvida font la requête suivante à l'Aluminum Company of Canada, Ltd.

Les événements des jours derniers démontrent que la gérance locale ne peut prendre aucune décision le moins important pour l'application de la convention.

L'attitude de la Compagnie semble toujours être décidée par le bureau de Montréal.

Sans vouloir dicter ses volontés à la Compagnie, le Syndicat estime qu'il est de beaucoup préférable que les représentants locaux de la gérance soient plus que des porte-parole de Mont-

réal et qu'ils puissent de leur autorité prendre des décisions en tenant compte de la réalité locale.

Aussi, le Syndicat fait-il requête à la Compagnie pour donner plus de latitude à ses représentants à Arvida qui sont plus près de la situation.

En faisant cette requête, le Syndicat sait fort bien que pour la négociation collective, le bureau de direction doit décider; mais il ne peut le faire, en pleine connaissance de cause, sur des événements relatifs à l'application de la convention comme ceux qui se sont déroulés depuis quelques jours.

Attendre le moment opportun

Après l'exposé des incidents qui se sont déroulés à la "barrière" par M. Boucher, le président du Syndicat, M. Adrien Plourde, a fait comprendre aux travailleurs les raisons de son intervention en faveur d'un retour au travail. Ce serait faire le jeu de la compagnie à l'heure actuelle, si nous allions nous mettre en grève d'une façon illégale. La compagnie, sait, dit-il, qu'elle ne pourra pas dompter les travailleurs et leur imposer les conditions de travail qu'elle désire. Mais si elle réussissait à nous placer dans l'illégalité, amener contre nous l'Opinion publique et alerter le Ministère du Travail, elle marquerait des points sur nous.

Il s'agit donc, de conclure M. Plourde, de ne pas tomber dans le piège et de garder notre sang froid. Nous allons nous préparer, attendre que les délais légaux nous soient favorables, former nos comités de grève et garder nos forces pour la fin d'avril, date d'une grève probable après la décision arbitrale.

M. Pépin, conseiller technique du syndicat, prit ensuite la parole sur l'invitation de M. Plourde. Il rappela à tous les syndiqués qu'il ne fallait pas qu'ils "se laissent distraire de leurs revendications principales du mois d'août dernier. Il commenta les demandes du syndicat, démontrant qu'elles étaient raisonnables, surtout si on les comparait aux millions que le gouvernement avait accordés à l'Aluminum Company en amortissement, en l'espace de six années, durant la guerre et même après en 1950, 1951 et 1952. Il précisa que l'Alcan avait bénéficié de 175,000,000 en amortissement durant la guerre, et de \$125,000,000 après la guerre.

M. Jean Marchand

M. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C. qui était présent à cette assemblée fit aussi une courte allocution aux syndiqués réunis au sous-sol de l'église St-Jacques. Il avança que les arguments de la Compagnie "prenaient" dans le public, mais que c'étaient des "arguments idiots". M. Marchand élabora en expliquant que le syndicat était là pour protéger les gars et que la compagnie voudrait que le syndicat blâme ses membres pour avoir agi comme ils l'ont fait. "Faudrait-il que le syndicat botte le d... de ses membres en plus de tous ceux qui le font depuis longtemps, ou voudraient le faire? M. Marchand se dit parfaitement d'accord avec l'attitude du syndicat dans les circonstances.

M. Marchand commenta ensuite la nomination de Me Léon Méthot, qui, dit-il, est un avocat patronal depuis plusieurs années. "Il faut que cela cesse,

dans la province de Québec, où les grosses Compagnies font jouer le gouvernement", ajouta M. Marchand. La décision d'un tribunal d'arbitrage doit tendre vers la paix, affirma M. Marchand, elle doit être inspirée par un juge impartial et la décision que nous attendons nous fait nous préparer à la guerre". Il termina en disant que la bataille était sérieuse et qu'il ne fallait pas aller trop vite.

Le dernier orateur fut M. l'abbé Bergeron, aumônier, des Syndicats catholiques. M. l'abbé Bergeron rendit témoignage aux syndiqués qui ont pris la décision de contenir leur colère et leur impatience. Il les invita à prier et à faire prier leurs enfants, afin que tout s'arrange pour le plus grand bien de tous et leur souhaita, en terminant, un franc succès.

SOREL

M. J. Guy Moreau vient d'être élu secrétaire du Conseil Central de Sorel en remplacement de M. Denis Denis, démissionnaire.

De son côté, M. Adrien Bergeron vient d'être élu secrétaire du Syndicat des Chantiers Maritimes de Sorel en remplacement de M. Ant. Auclair tandis que M. Ovilla Laroche remplace M. R. Boucher comme représentant la section des commis.

On annonce également qu'un déjeuner-causerie organisé par le Conseil Central aura lieu dimanche, le 17 février en la salle paroissiale St-Pierre.

Le conférencier invité sera M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil Central de Montréal. Ce dernier traitera du "syndicalisme et du civisme". Il y aura messe à 8.30 a.m., suivie du déjeuner et de la causerie. Tous les travailleurs syndiqués de Sorel et de la région sont invités.



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

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

TEXTILE

SAINT-HYACINTHE

Augmentation de 8^c l'heure à la Consolidated Textiles

Une rétroactivité de trois cents au 1^{er} janvier 1956, une augmentation de 4 p. 100 par suite de la réduction de la semaine de travail de 50 à 48 heures ainsi qu'un boni de vie chère de un cent l'heure viennent s'ajouter à cette augmentation.

Les dirigeants du Syndicat du textile de soie et les autorités de la Consolidated Textiles, de Saint-Hyacinthe, en sont venus à une entente, au sujet du renouvellement de leur convention collective de travail. L'entente est survenue au cours des négociations postarbitrales engagées entre les deux parties. La menace de grève qui planait depuis une semaine a été dissipée, alors que les ouvriers de l'usine ont accepté les offres patronales par un vote majoritaire de 104 contre 29.

Les syndiqués obtiennent les avantages suivants: 1) augmentation générale des salaires de trois cents l'heure rétroactive au 1^{er} janvier 1956; 2) augmentation générale de 4% sur tous les salaires en guise de compensation pour la réduction des heures de travail,

de 50 à 48 heures; 3) augmentation de cinq cents l'heure, en vigueur immédiatement, pour tous les employés de l'usine dont le salaire est inférieur à \$1.; 4) augmentation de trois cents l'heure, en vigueur immédiatement, pour ceux dont le salaire dépasse \$1. 5) boni de vie chère d'un cent l'heure, en vigueur au mois de février 1959, pour chaque six dixièmes de point d'augmentation de l'indice des prix aux consommateurs.

L'entente est survenue quelque 8 jours après que les ouvriers de la Consolidated Textiles eurent pris un vote de grève à la suite des recommandations d'un tribunal d'arbitrage, présidé par Me Jacques Fournier, C.R.

Les demandes originales du Syndicat étaient: l'atelier syndical

parfait, la semaine de 48 heures, au lieu de 50, avec pleine compensation, dix fêtes chômées et payées, soit trois de plus que dans le passé ainsi qu'une augmentation générale des salaires de dix sous l'heure.

Le comité de négociations était composé, du côté syndical, de M. René Gosselin, président de la Fédération du Textile, Georges Patenaude, organisateur du Conseil Central de St-Hyacinthe, G. Lachapelle, président du syndicat de l'usine et Gaston Laliberté trésorier.

MM. Maurice Bornstein, Ben Bornstein et Jean Savard, représentaient la compagnie.

La signature du nouveau contrat de trois ans aura lieu d'ici quelques jours.

BEEBE

10 à 25 cents d'augmentation l'heure à la Spencer Support; arrêt de travail à Dominion Glove

Une convention collective de travail signée vendredi soir dernier accorde aux employés de la Spencer Support Ltd. de Beebe des augmentations de salaire qui varient entre 10 cents et 25 cents l'heure. Par ailleurs, les quelque 120 employés de la Dominion Glove du même endroit ont déclenché un arrêt de travail spontané mercredi matin par suite du congédiement de la présidente et de la secrétaire du syndicat.

C'est ce que nous a révélé M. Jean-Noël Godin, agent d'affaires de la Fédération Nationale du Vêtement en précisant que les dirigeants de la Dominion Glove avait communiqué avec lui afin d'en venir à une entente pour mettre fin à cet arrêt de travail.

L'on sait que les employés de ces deux entreprises avaient accordé leur adhésion au syndicat en septembre dernier à la suite d'une campagne d'organisation éclair organisée par la Fédération du Vêtement en collaboration avec les grévistes de la Chatelaine Hosiery de St-Jean.

Après avoir manifesté leur désir de collaborer avec le syndicat reconnu officiellement par la Commission des relations ouvrières, les propriétaires de ces deux entreprises avaient décidé de changer leur fusil d'épaule. Une dizaine de membres du syndicat avaient été congédiés à la Dominion Glove tandis qu'à la Spencer Support Ltd., on avait tenté d'organiser un comité de boutique. Les contremaitres des deux entreprises tentaient de corrompre les syndiqués en leur offrant des augmentations de salaire ou de

les intimider sous la menace de renvoi.

La tension allait atteindre son point culminant mercredi matin alors que les employés de Dominion Glove refusèrent de retourner au travail par suite du congédiement de la présidente et de la secrétaire du syndicat.

Convention signée

Voyant la tournure des événements à la Dominion Glove, la direction de Spencer Support fit appel aux dirigeants du syndicat en vue de signer une entente collective.

Après de rapides négociations, les deux parties apposèrent leur signature au bas d'une convention qui accorde les avantages suivants:

1) Une échelle de salaire minimum qui assure des augmentations variant de 7 cents à 12 cents sur les minima;

2) Une augmentation de 6 cents l'heure à tous les employés féminins pour la première année de la convention et une autre augmentation de 4 cents, le 1^{er} février 1958;

3) Une augmentation de 10 cents l'heure aux employés masculins à compter du 1^{er} février 1957 et une autre augmentation de 5 cents, le 1^{er} février 1958;

4) Un plan de production qui assure une augmentation de 25 cents l'heure aux employés du département du tailleur;

5) Huit fêtes chômées et payées;

6) Une semaine de vacances pour les employés comptant moins d'une année de service; deux semaines de vacances pour les employés qui comptent 15 ans et moins de service; trois semaines de vacances payées pour les employés comptant de 15 à 25 années de service et quatre semaines de vacances payées pour les employés comptant plus de 25 années de service;

7) L'atelier fermé et finalement toutes les autres clauses régulières d'une convention collective de travail, comprenant une clause d'ancienneté et une clause permettant le règlement des griefs.

SHAWINIGAN

Négociations fructueuses avec la Coopérative de la Mauricie

Le Syndicat des Employés du Commerce et des Services de Shawinigan vient de conclure, au cours de négociations directes, une convention collective de travail avec la Coopérative de la Mauricie.

Cette convention, signée pour la durée d'une année, est rétroactive au 20 septembre 1956 et accorde une augmentation moyenne de \$3.70 par semaine aux employés en plus de maints autres avantages. La semaine de travail sera maintenant de 48 heures à l'année longue au lieu de 54 heures l'été et de 52 heures précédemment.

Une autre fête chômée et payée a aussi été accordée aux employés, soit celle de la Confédération qui vient s'ajouter aux autres fêtes chômées et payées. Tout travail effectué les jours devant être chômés sera rémunéré au taux de temps et demi.

Un plan d'assurance-maladie-hospitalisation sera aussi étudié par les parties durant la durée de la convention collective.

La clause relative à l'ancienneté a aussi subi des modifications: désormais trente jours de travail au service de la Coopérative suffiront à faire acquérir l'ancienneté. Par ailleurs, il a été convenu qu'il y aura affichage pour toutes les nouvelles occupations qui seront créées.

"LE BON VIEUX TEMPS"

La mémoire joue souvent de vilains tours; elle enregistre surtout les événements heureux. Par exemple, quand grand-mère nous parle du "bon vieux temps", elle se souvient uniquement des moments de bonheur qu'elle a vécu. Pourtant, le "bon vieux temps" n'était pas aussi bon que cela.

Pour faire la cuisine, grand-mère devait travailler pendant des heures autour d'un poêle très chaud. Il lui fallait faire le bois et les feux, pomper l'eau, etc. La lessive durait souvent trois jours. Il n'y avait ni radio ni télévision pour son divertissement et celui de sa famille.

En ce temps-là, grand-mère ne pouvait même pas imaginer tout le confort et les commodités que l'électricité mettrait un jour à notre disposition. Aujourd'hui, l'électricité joue un rôle tellement important dans notre vie quotidienne que nous sommes portés à l'oublier nous-mêmes. Mais il n'en a pas toujours été ainsi!

L'électricité apporte à tous d'immenses avantages, et elle est sans aucun doute la meilleure alliée de la ménagère.

PRODUITS CHIMIQUES - GÉNIE
The Shawinigan
WATER AND POWER CO.
ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

Compagnies associées et affiliées

La Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes

La loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, entrée en vigueur le 1er octobre 1956, a pour but de faire en sorte que les femmes, effectuant un travail identique ou sensiblement identique à celui des hommes, ne touchent pas un salaire inférieur au leur.

L'égalité de salaire pour un travail identique semble avoir été proposée pour la première fois à Glasgow, en 1833, par un groupe de travailleuses de filature, et bien que la proposition n'ait guère été considérée à ce moment-là, l'idée a fait son chemin avec les années. Au Canada, le principe a d'abord été adopté par les chemins de fer en 1918 et, depuis lors, un certain nombre d'organisations féminines, les syndicats ouvriers et autres groupes nationaux intéressés ont insisté sur son application à d'autres secteurs de l'industrie et du commerce.

L'augmentation de l'emploi des femmes dans tous les pays industrialisés, en ces dernières années, a attiré l'attention de l'univers sur la situation des salaires de la main-d'oeuvre féminine par rapport à ceux de la main-d'oeuvre masculine, et notre société se rend de plus en plus compte de l'injustice du versement d'un salaire inférieur aux femmes pour un travail identique à celui des hommes.

La Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé le principe de l'égalité de salaire pour un tra-

vail identique et, en 1951, l'Organisation internationale du Travail adoptait une convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Depuis lors, 14 Etats Membres de l'OIT ont ratifié cette convention. Aux Etats-Unis, environ 16 Etats, de même que le territoire de l'Alaska, ont édicté des lois sur l'égalité de rémunération, tandis qu'au Canada, cinq législatures provinciales, notamment celles d'Ontario, de la Saskatchewan, de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de la Nouvelle-Ecosse, ont adopté des lois analogues à la loi fédérale.

La loi sur l'égalité de salaire pour les femmes établit une politique d'application générale dans le domaine du ressort de l'autorité fédérale relativement à cette importante question sociale, et c'est une mesure significative en tant qu'elle reconnaît officiellement l'importance du travail des femmes dans l'économie du pays et le fait qu'elles constituent un élément nécessaire, respecté et accepté de l'effectif ouvrier au Canada. C'est essentiel-

lement une mesure législative qui fait pendant à la loi du 1er juillet 1953 sur les justes méthodes d'emploi, laquelle vise à prévenir et à éliminer les pratiques discriminatoires en matière d'emploi à l'endroit de toute personne, pour des motifs de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion.

★ ★ ★

Dans un grand nombre d'occupations, tant industrielles que professionnelles, l'emploi des femmes remonte aussi loin que celui des hommes. Depuis quelques décades d'années cependant, le nombre des femmes en emploi a sensiblement augmenté, au point qu'à l'heure actuelle ces dernières constituent un élément essentiel et stable de l'effectif ouvrier. Plus d'un million et quart de femmes effectuent présentement du travail rémunéré au Canada, chiffre représentant jusqu'à 23 p. 100 du total des personnes en emploi. Elles constituent 22 p. 100 du personnel de l'industrie manufacturière, bien au delà de la moitié de celui des services, et 48 p. 100 de celui des professions.

★ ★ ★

Plus remarquables encore sont les proportions indiquées pour certaines occupations essentielles particulières. Ainsi, 97 p. 100 des téléphonistes sont des femmes, de même que 96 p. 100 des sténographes et dactylographes, 89 p. 100 des préposés à la couture à la machine, 72 p. 100 du personnel enseignant, 63 p. 100 de la main-d'oeuvre des buanderies, établissements de nettoyage et teintureriers, 62 p. 100 des teneurs de livres et caissiers, et 55 p. 100 du personnel des ventes. D'autre part les femmes ont pénétré, quoiqu'en nombre plus restreint, dans la plupart des principaux champs de travail.

JOLIETTE

Un communiqué du Conseil central de Joliette annonce que le 16e congrès annuel de cet organisme aura lieu à Joliette les 30 et 31 mars prochain.

Le programme de ce congrès qui est actuellement en préparation sera communiqué plus tard.

Où faut-il cataloguer Me Paul Lebel?

Lorsque vous le rencontrerez, il vous étalera complaisamment ses origines ouvrières, il vous dira que son père était boulanger dans le quartier St-Sauveur. Il vous minaudera, protestera de ses bons sentiments à l'endroit des travailleurs, vous parlera tendrement du syndicalisme, de la liberté d'association et de son exercice. Pour vous mettre définitivement en confiance, il vous exposera ses efforts couronnés de succès pour diriger les débats, dans la paix et l'harmonie, alors qu'il exerçait effectivement ses fonctions de président du Conseil Supérieur du Travail; . . . qu'il y coudoyait, tutoyait, Gérard et Tit-Jean!! (entendez le président général et le secrétaire général de la CTCC). Ne vous y trompez pas.

Il s'agit définitivement d'un avocat patronal. Nous ne l'avons jamais vu ni entendu agir pour un syndicat . . . Si, pourtant, une seule fois!! Il remplit le rôle d'agent d'affaires pour l'Association des Employés de Dominion Corset, à Québec, une association dominée par l'employeur, en d'autres termes . . . un syndicat de boutique. Depuis quelque temps surtout, son étude légale, se spécialise dans des expéditions anti-syndicales.

1ère EXPEDITION: Napoléon Nadeau, avec quelques organisateurs du Conseil Central de Québec, organisait il y a à peu près deux ans les employés de Transport Boischatel. Le syndicat affilié au Conseil Central de Québec obtint un certificat de reconnaissance. Mais, depuis deux ans, il n'a pu entamer de négociations avec l'employeur parce que le savant procureur dont il est question a pris une injonction contre l'émission du certificat. Le Syndicat a obtenu gain de cause, en première instance, mais l'employeur, conseiller par son savant procureur, a porté l'affaire en appel, cette cause doit être plaidée devant 7 juges de la Cour d'Appel, en février.

2ème EXPEDITION: Immédiatement après la belle victoire des syndiqués de Duplan à Montmagny, le Conseil Central de Québec, avec l'aide des organisateurs de la CTCC lançait une campagne d'organisation dans 3 ou 4 manufactures de Bois ouvré, de Montmagny, dont Gérard Collin Inc., manufacturier de meubles. Des requêtes en reconnaissance syndicale ont été demandées à la Commission de Relations ouvrières. L'étude légale en question a placé devant la Commission, en date du 27 décembre 1956, une longue requête pour s'opposer à l'émission du certificat de reconnaissance syndicale. Cette requête contient 29 allégués ou raisons de s'opposer à la certification.

Elle débute ainsi:

1—La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada s'occupe depuis quelque temps à former un syndicat qui réunirait les employés de diverses industries du bois dans la ville de Montmagny, et même, les employés de certaines autres industries.

Le 13e allégué se lit comme suit:

Les organisateurs du syndicat ont obtenu l'adhésion de certains employés de la requérante après leur avoir affirmé que c'était "une question de religion" ou une "question de conscience".

3e EXPEDITION: Le Syndicat des Mécaniciens de machines fixes de Québec Inc. a organisé en octobre dernier les chauffeurs mécaniciens à l'emploi du Couvent de Jésus-Marie, à Sillery. Grâce à toutes sortes d'avocasseries et de pirouettes juridiques auprès de la Commission de Relations ouvrières, l'avocat patronal en cause a réussi à empêcher, à date, les négociations d'une convention collective de travail.

Les personnes qui se sont occupées de ces cas savent parfaitement de qui il s'agit. Il importe que les lecteurs du "Travail" le sachent également.

Il s'agit de Me Paul Lebel, de l'étude légale Lebel, Letarte et Bilodeau, de Québec.

Il ne vient à l'idée de personne de contester la présence de procureurs qui se vouent exclusivement à la défense et à la promotion des intérêts bien compris des employeurs, c'est dans les règles du jeu.

Mais lorsqu'un avocat patronal comme Me Paul Lebel proteste et se défend vigoureusement d'être anti-syndical, il donne à tout le monde l'impression de ne pas avoir, au moins, le courage de ses positions!!! C'est pourquoi il convient de mettre les intéressés en présence des faits et gestes qui en disent beaucoup plus long que n'importe laquelle des affirmations, où, vraisemblablement, les apparentes bonnes intentions l'emportent sur les convictions.

JACQUES ARCHAMBAULT

Le "Service de Santé du Saguenay" a reçu 7,456 réclamations en 1956

Ce chiffre ressort du rapport financier de "Service de Santé du Saguenay" qui nous est communiqué par le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida.

Rappelons que "Service de Santé du Saguenay" est le nom de la fiducie qui administre le plan d'assurance maladie-hospitalisation couvrant les employés payés à l'heure des usines d'aluminium d'Arvida, de Shipshaw et Chute-à-Caron.

Cette fiducie est entièrement administrée par des officiers du Syndicat d'Arvida et de Shipshaw et Chute-à-Caron. Le plan d'Assurance est en force depuis le mois de novembre 1952, et les risques sont couverts par "The Prudential Insurance Company of America".

Afin de renseigner adéquatement tous les assurés, les administrateurs ont publié un rapport complet pour l'année se terminant le 31 décembre 1956.

Arvida, alors que le montant des primes versées à la compagnie Prudentielle s'est élevé à \$588,868.36 au cours de l'année écoulée, le montant des réclamations payées s'est élevé à \$579,346.07; à Shipshaw, les montants payés en réclamations se sont élevés à \$11,011.66 alors que les primes versées se sont élevées à \$7,412.84.

Donc l'expérience combinée des deux unités précitées est la suivante: total des primes versées, \$541,281.20; nombre de

réclamations payées, 7,546 et montant total des réclamations, \$590,357.73.

C'est donc dire que l'année s'est terminée avec un déficit considérable.

Certains changements seront effectués après la signature de la convention collective de travail, c'est-à-dire après qu'une plus grande participation de l'employeur aura été obtenue.

Les officiers du syndicat demandent à tous les ouvriers de se prévaloir de ce système d'assurance créé spécialement pour eux et leur famille. Le slogan "Tirons ensemble" s'applique aussi très bien dans le domaine de l'assurance maladie-hospitalisation.

125 MILITANTS A DES JOURNEES D'ETUDES A ST-HYACINTHE

Au cours de la fin de semaine dernière, près de 125 officiers de syndicats se sont réunis à la Maison St-Vincent-Ferrier, à St-Hyacinthe, pour une fin de semaine d'étude convoquée par le Service d'Education de la C.T.C.C. L'originalité de cette rencontre repose sur le fait qu'aucun programme n'avait été déterminé à l'avance. Lors de la séance d'ouverture, dans la soirée du vendredi, les participants ont eux-mêmes établi l'agenda de la fin de semaine en formulant les questions précises qu'ils désiraient discuter.

La fonction d'un exécutif syndical, l'administration d'un syndicat, la négociation collective, le projet de réforme des structures de la C.T.C.C., l'orientation de notre mouvement en regard de l'unité syndicale au Canada, la législation ouvrière, l'action politique et l'éducation syndicale, voilà autant de sujets sur lesquels les participants à cette rencontre ont formulé des questions.

Ces questions étaient adressées à une équipe d'invités formée de plusieurs officiers supérieurs du mouvement. Pour la journée de samedi, le "panel" des invités était formé des confrères Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., Roger Mathieu et Angelo Forte, vice-présidents de notre mouvement.

Au cours de la deuxième journée, les confrères Pierre Vadboncoeur, Marcel Houde, Louis Martel et Paul-Emile Petit, constituaient l'équipe du "panel".

Une cinquantaine de syndicats des huit conseils centraux de la

région de Montréal avaient délégué un ou plusieurs de leurs officiers. A l'issue des séances d'étude, les participants ont été unanimes à souhaiter que notre mouvement puisse bénéficier le plus tôt possible d'un centre permanent de formation syndicale où tous les corps affiliés, et en particulier le service d'éducation de la C.T.C.C., pourraient tenir de telles réunions.

Le besoin d'un centre de formation syndicale se fait de plus en plus sentir. Lors de la fin de semaine dernière, par exemple, les délégués ont dû loger par groupes à des endroits différents car la Maison St-Vincent-Ferrier ne pouvait accommoder un groupe aussi nombreux.

Les 8, 9 et 10 février, de nouvelles séances d'étude seront tenues à St-Hyacinthe et porteront cette fois sur les techniques d'organisation. Près de soixante-quinze militants sont attendus pour cette fin de semaine organisée conjointement par le Service d'Education et d'Organisation de la C.T.C.C.

20c l'heure...

(Suite de la page 3)

nes dans une atmosphère de compréhension de la part des deux parties. Les représentants patronaux étaient: le Révérend Frère Raynald, président du comité des négociations de l'Association des maîtres-imprimeurs, MM. Jean Gillet, secrétaire, Roger Paradis, président de l'Association, Julien de Baker, Edgar Lespérance et Maurice Gillet.

Les représentants des Syndicats nationaux étaient: MM. Léo Garneau, président du Conseil syndical, René Cadieux, Albert Charpentier, Gaston Lapointe, Adrien Morneau, J.-H. Lachance, Marcel Huchet et Wilbert Bélanger. M. G.-A. Gagnon, chargé d'affaires du Conseil dirigeait les négociations.

ESTCOURT

Le secrétaire du Syndicat Catholique de l'Industrie du Bois d'Estcourt nous communique qu'une journée d'études aura lieu à Estcourt, le 24 février prochain, sous la présidence de M. F.X. Légaré, président de la Fédération du Meuble et du Bois ouvré. A la suite d'élections tenues dernièrement, l'exécutif de ce syndicat se compose comme suit: MM. Georges Bouchard, président; Alphonse Lévesque, vice-président; Gérard Morin, 2e vice-président; Roger Morneau, secrétaire-archiviste; Lucien Bouchard, secrétaire-correspondant; Lucien Robichaud, secrétaire-financier; Conrad Morneau, trésorier; Gérard Bouchard, secrétaire-ordonnateur; Richard Beaulieu, sergent d'armes.

Les élections étaient sous la présidence de M. F.X. Légaré, président de la Fédération.

"Il faut créer une opinion publique qui, sans chercher le scandale, dénonce avec franchise et courage les personnes et les circonstances qui ne sont pas conformes aux lois ou aux institutions justes ou qui cachent déloyalement ce qui est vrai".

(Pie XII)

citée par la Documentation Catholique du 15 mai 1955)

Nonobstant les prétentions du Président de l'Exécutif sur les rumeurs à l'effet que le projet de convention soumis par notre Syndicat aurait été édicté par des influences extérieures de l'administration municipale, nous affirmons que nos demandes ont été préparées en nous basant sur les privilèges et bénéfices consentis aux autres groupes des employés municipaux de Montréal, et c'est faux de prétendre que les collets blancs subissent des influences extérieures.

Dans sa déclaration aux journalistes, Monsieur DesMarais a faussé la vérité, lorsqu'il a dit que les fonctionnaires étaient mieux payés que toutes les compagnies de la région, car il sait très bien que la publication de l'enquête des Salaires, établit que les fonctionnaires sont moins bien payés que la moyenne générale des entreprises qui font l'objet de cette publication.

* * *

le 30 janvier 1957.

EXTRAIT du procès-verbal d'une séance spéciale du Conseil municipal de Montréal, tenue jeudi, le 19 décembre 1946.

Du consentement unanime du Conseil,

Sur la proposition du conseiller DesMarais,

Appuyée par les conseillers Tremblay, Healy, Quintin, Fisher, Kolber, Prud'homme, Savignac, Lévesque, Verville, Jeanotte, Rodrigue, J. Morin, Vanier, Gagnon, Ratelle, Gince, Gariépy, Haddow, Drapeau et Laframboise.

RESOLU: — que le 26 décembre 1946 et le 2 janvier 1947 soient désignés comme jours de fête municipale.

(Certifié)
Greffier de la Cité.

COMMENTAIRES DE M. RENE CONSTANT...

(Suite de la page 2)

Marais pourvoit à nous imposer 1% des cotisations.

Ce que nous avons demandé dans le projet présenté aux autorités municipales au mois de novembre 1956, était à notre avis, très conservateur puisque des augmentations avaient été accordées aux autres unions. Nos demandes pouvaient se comparer avantageusement puisqu'elles représentaient proportionnellement un montant moindre que les avantages consentis aux policiers de Montréal. Ainsi, si pour 2,235 employés, la Cité a accepté un déboursé additionnel de \$1,800,000.00 pour quelque 3,000 fonctionnaires, il aurait fallu pour traiter les collets blancs avec justice et équité, tel que promis lors de sa causerie radiophonique, un montant de quelque \$2,400,000.00, et nos demandes telles que formulées sont de l'ordre de moins que \$2,100,000.00, soit quelque \$300,000.00 de moins que ce qu'aurait coûté le contrat des policiers s'ils avaient compté 3,000 membres, tel qu'en compte le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal.

Les fonctionnaires de la Cité de Montréal sont confiants que le public comprendra l'attitude incompréhensible et vengeresse de MM. Drapeau et DesMarais à leur égard et n'entretennent aucun doute qu'ils auront justice devant le Conseil d'arbitrage dans leurs revendications qui à mon avis sont justes et raisonnables.

En conclusion, je dois vous assurer que l'attitude répréhensible de MM. Drapeau et DesMarais ne fait que consolider nos positions syndicales pour achever les fonctionnaires municipaux (collets blancs) vers une victoire relativement à leurs droits et revendications.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIER MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Augmentation des effectifs

Les délégués de département du syndicat ont déployé une grande activité ces derniers jours et ils ont consacré tous leurs moments libres au recrutement de nouveaux membres. Depuis Noël, ils ont recueilli un grand nombre de nouvelles adhésions au syndicat. La force syndicale pourra se faire sentir plus fortement quand le moment sera venu de négocier une nouvelle convention collective de travail.

* * *

Une explication

Quelques employés ont protesté il y a quelques jours parce qu'ils ont dû prendre leur semaine de vacances en cette période de l'année. Il faudrait comprendre que ces employés avaient dû remettre leurs vacances d'été à plus tard pour compléter le navire 253 et procéder au voyage d'essai; après, ils ont dû également terminer le navire hydrographique Baffin.

Selon le décret gouvernemental No 3 et la convention collective de travail, tous les employés ont droit à une semaine de vacances; si cette semaine de vacances est retardée à cause de certaines circonstances, ils doivent prendre

leurs vacances plus tard dans l'année.

* * * Ballon-balai

Les employés du Bureau et les employés payés à l'heure viennent de former une ligue de ballon-balai qui remporte un grand succès. A peu près tous les départements sont représentés dans cette ligue. Les parties se déroulent sur la patinoire Ville-Marie, près des terrains de la Vickers et attirent de grandes foules.

* * *

Nouveau délégué

Le délégué départemental en chef, M. Caron, vient de nous faire part de la nomination du confrère Desroches au poste de délégué du département 108, soit celui des soudeurs.

* * *

Nouveau brise-glace

Le Ministère du Transport vient de demander des soumissions pour la construction de cinq nouveaux navires dont un sera de la catégorie du brise-glace Iberville. Outre le brise-glace, quatre autres navires de plus petites dimensions seront construits. Le brise-glace aura une longueur de 315 pieds, une largeur de 70 pieds et une hauteur de 41 pieds. Il sera affecté au service sur le Saint-Laurent et dans les eaux du Nord.

L'économie régionale profite des salaires payés par une grosse entreprise

Il vous est certes arrivé d'entendre dire qu'il serait dangereux, pour l'économie d'une région, qu'une grosse entreprise paie des salaires très élevés. Certains allèguent en effet que cette entreprise en payant de hauts salaires prive les petites et moyennes entreprises de la main-d'oeuvre dont elles ont besoin et les met ainsi en danger.

Cela peut avoir une certaine allure en théorie, mais en pratique, cela va différemment. Nous n'avons qu'à jeter un coup d'oeil sur ce qui se passe dans les centres où les salaires sont élevés. Ainsi, dans notre province, c'est à Shawinigan que le niveau général des salaires des manoeuvres est le plus élevé d'après un relevé fait par le ministère fédéral du Travail.

Or, le ministère, en parlant des salaires, fait les commentaires suivants:

"... dans les centres plus petits où prédomine une industrie ou un établissement la moyenne locale se ressent fortement des taux de salaire payés dans cette industrie ou cet établissement. A Sydney, Hamilton et Welland, par exemple, où l'industrie primaire de l'acier est la principale source d'emploi pour les travailleurs non spécialisés, les taux de salaire relativement payés dans cette industrie haussent le taux moyen local des manoeuvres bien au-dessus de celui de la plupart des autres centres de même importance des provinces de Nouvelle-Ecosse et d'Ontario. On trouve un autre exemple de haute moyenne locale des taux de salaire des manoeuvres à Cornwall, Thorold et Trois-Rivières, où les fabriques de pulpe et du papier sont les principaux employeurs de manoeuvres aux taux plus élevés qui sont courants dans cette industrie."

Or, qu'arrive-t-il dans ces cas des petites et moyennes entreprises situées dans ces villes où le niveau des salaires est très élevé? Ainsi, à Shawinigan, à Hamilton, à Cornwall, à Sudbury, à Welland, etc., on trouve des industries comme le textile, la chaussure et le vêtement qui paient des salaires plus bas et rencontrent des difficultés financières. Le voisinage des entreprises plus riches qui paient plus cher n'a pas écrasé ni fait disparaître ces industries plus faibles dans ces villes.

Dans la région Saguenay-Lac St-Jean, par exemple, il est facile de voir que les petites entreprises existent et continuent de se développer même s'il y a un super-employeur. Il ne faut pas oublier que plus le niveau des salaires à l'Alcan est élevé, plus le pouvoir d'achat est considérable dans la région; ce qui constitue un excellent débouché pour les produits des petites entreprises.

MONTREAL

Union of Municipal Employees Goes To Arbitration

Ludicrous Offer By City Denounced By Union

If the Executive Committee of the City of Montreal has its way, Montreal's 3,000 municipal white collar workers will work longer hours for the same money and will draw reduced overtime pay.

The measures are contained in counter-proposals submitted by the Executive Committee to requests for a 10 per cent across-the-board wage increase, reduced hours and other benefits submitted by the National Union of Municipal Employees of Montreal CCCL.

In announcing the Executive's proposals, Committee Chairman Pierre DesMarais said Montreal was already paying its white collar workers 15 per cent more than the highest-paying private firms in Canada.

Committeeman Lucien Croteau, who cast the only dissident vote in the seven-men committee report said it was the first time in Canada, that employees were being asked to worsen their working conditions.

Mr. DesMarais also announced the city would start reclassifying its employees.

MAIN POINTS

The main points in the proposals made by the City of Montreal:

1—A 37½ hour week, for the whole year. White collar workers are now working 35

hours per week during the winter, and 31½ hours in the summer. The union had requested a 32½ hour winter week, and 27½ hours during the summer.

2—No wage increases. The union requested an across-the-board increase of 10 per cent. The city also proposes to reduce the basic starting salaries of 11 lowest-income categories from \$2,200 annually to \$1,800 annually.

3—Straight basic pay for ordinary overtime, with time and one half for Sundays, Christmas Day, New Years Day and Epiphany. On nine other holidays overtime would consist of straight pay. At present, employees get time and one half for ordinary overtime and double time for Sundays and the three other holidays.

4—The number of holidays is reduced from 17 to 12. The union had asked for 18.

5—Statutory annual raises would be given or rejected only on a specific report from the director of the department. At present these are automatic unless the director makes a written objection.

6—Every employee who is absent from work due to illness for more than one week must bring a medical certificate to the health department as soon as he returns to work.

The contract would be retroactive to the end of the last one, December 1 1956 and effective to November 30 1958.

UNION REPLY IS ARBITRATION

Mr. Rene Constant, president of the National Union of Municipal Employees of Montreal CCCL announced during a press conference

held after the city's offer had been published he had consulted with his advisers and decided to apply for arbitration immediately.

"We have given attentive study to the proposals made to the union by the City of Montreal Administration and in my opinion the offer was most iniquitous to the employees" said Mr. Constant.

He then recalled that the same conditions were attempted to be forced upon the city workers in 1943 and was the cause of a strike. Mr. Constant further declared that "the anti-union attitude of Mayor Drapeau and Pierre DesMarais is showing itself more clearly than ever when these two city officials attempted to forbid the right of association to some hundreds of employees who are CCCL union members".

Previous to giving this statement to the press, Mr. Constant conferred with Mr. Robert Langlois a co-negotiator delegated by the membership with the judicial advisers of the union and with Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL union.

Mr. Picard said "I not only agree with Mr. Constant's remarks, but I would have been more violent towards the municipal administration".

Mr. Constant said he had reason to believe that "the contract which was presented to the white collar workers was a weapon of reprisal for certain attitudes which the employees have taken in the past.

"It should be remembered that during the last municipal elections we asserted our independence while other unions openly supported the Drapeau-DesMarais regime".

"And the Chairman and the Mayor do not forget the telegram which was wired to Quebec in all honesty during the last provincial election".

"These two incidents have not been forgotten nor pardoned as well as our recourse to the provincial legislature last year following the cold reception given the union and its officers by the Executive Committee of the City of Montreal".

"And, as we see it, the administration's attitude in regard to these unionized white collar workers is nothing more or less than an unjustified reprisal and we have no doubt that the arbitration tribunal will give justice to these municipal employees".

Mr. Constant then added that the general public will also see through the vengeful and unjust attitude of Messrs. Drapeau-DesMarais towards the white collar workers of the City of Montreal.

After analysing the counter-proposals offered the workers by the city administration the union president declared "the president of the Executive Committee of the City of Montreal stretched the truth when he said that the city white collar workers were better paid than all other workers in the region".

Mr. Constant then concluded "Mr. DesMarais is well aware that the publication of findings of an enquiry on salaries established that the Montreal municipal employees are underpaid in comparison to other industrial workers in the Montreal region".

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Increase in Membership.

Our active departmental stewards have been very busy these past two weeks, devoting all their spare time to signing up new members into our union.

The union office has received scores of new member application cards since the membership drive got under way after the Christmas holidays.

The stronger membership roster will be a great aid to bargaining power when the union sits down to negotiate a renewal of our collective labor agreement in a few short months.

Congratulations to all stewards and members who are working to make the drive a huge success.

* * *

Explanation.

To those few employees who have voiced objection to being obliged to take their delayed summer vacation at this time, we would like to explain that many members had to sacrifice their summer vacation due to the necessity of completing vessel No 253, the trial runs and the last minute rush to complete the hydrographic ship the Baffin.

According to government decree No 3 and to Article 25 of our collective labor agreement, all workers are obliged to take a vacation period every year and if the holiday period is delayed or postponed due to an emergency the vacation must be taken later in the year.

* * *

Broom Ball.

Both staff and hourly-rated employees have joined together and

formed a broom ball league and the venture has proved very successful.

Practically every department in the yard and most office departments got together some time ago and formed the league.

The games are played at Ville Marie Rink close to Vickers plant and attract large crowds of interested spectators who follow the games and root for their teams.

Perhaps when the play-offs roll around this column will publish the league standings.

* * *

New Steward.

Chief Steward Brother Caron has advised this column of the appointment of Brother Desroches of Department 108 (welders) as steward in his department.

We welcome Brother Desroches and wish him success in his new appointment.

* * *

The Heavy Icebreaker.

The Department of Transport has called tenders for five new ships, including one near the dimensions of the big d'Iberville.

Also planned for construction are one icebreaker, supply and buoy vessel, a lighthouse supply vessel, a buoy vessel and a sounding ship.

Main project is the triple-screw diesel-electric icebreaker. She will measure 315 feet in length, 70 feet wide and 41 feet in depth.

Her base will be Quebec and she will be used for service on the St. Lawrence River and in Northern waters.

ARVIDA

Aluminum Workers Seek Master Contract

Meetings of an arbitration tribunal charged with studying the differences between The National Aluminum Workers Union CCCL of Arvida and the Aluminum Company of Canada opened last week with the union presenting its case to the Board.

The personnel of the arbitration tribunal includes lawyer Leon Methot of Three Rivers who has been chosen to act as president; legal counsel Pierre-Elliott Trudeau of Montreal, union arbiter and lawyer Bernard Sarrasin who has been chosen by the Aluminum Company to represent their interests.

The union's demands were read by Mr. Marcel Pepin, technical adviser to the National Federation of Metallurgy CCCL. Leading the union's demands is one calling for the signing of a master contract which would cover all the employees of the Aluminum Company of Canada in the province of Quebec.

At the initial meeting of the arbitration board, the legal adviser for the union filed written authorization with the tribunal from local unions at Arvida, Alma, Shipshaw, Shawinigan Falls, Beauharnois, Isle Maligne, Baie des Ha! Ha! to negotiate collective labor agreements for their respective membership.

Mr. Trudeau also said it would be preferable that the hearing on the question of a master contract be dealt with first when later discussions would be held with the interested companies.

Other union demands cover the seniority clause, the right to strike, the Rand formula, salary increases, the 40-hour work week, a new system of job evaluation, guaranteed annual salary plan and other fringe benefits.

All previous offers made by the company to the union before the debut of arbitration were withdrawn when both parties met in arbitration. The meetings are being held in the Recreation Centre Hall in Arvida.

CCCL Confederal Assembly Meets February 16-17

The membership of the CCCL Confederal Assembly have set the dates of February 16 and 17 for their next meeting when they will take up the study of two projects in relation to the structural reform of the CCCL union.

The two projects for reform had been prepared by a specially appointed committee some time ago.

The decision to meet was decided at a meeting held in Hull, Quebec when Mr. Jean Marchand, general secretary of the union announced that the two prepared projects would be turned over to the Confederal Assembly in time to allow that body to give ample study before calling a meeting of the Assembly.

The proposals will be accompanied by a prepared budget conforming with the structural changes advanced by the special committee.

The directors of the Confederal Assembly who represent the CCCL Federations, Central Councils and the CCCL Executive are urgently requested to attend these meetings which are of utmost importance to the future of the CCCL.

The Assembly also decided that the special convention of the CCCL will take place in Quebec May 20 to 25 when study will be given to the recommendations of the special committee.

The special convention will be held only if the Confederal Assembly can agree on the recommendations of the two projects, otherwise the convention shall not be held.

BULLETIN BOARD ATTEND YOUR UNION MEETINGS REGULARLY