

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 6

OTTAWA, 13 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

L'arbitrage des prix proposé aux Etats-Unis par l'AFL-CIO

Les syndiqués d'Arvida vont demander une indemnité de chômage

(DNC) — Commentant la nouvelle à l'effet que peut-être 1,500 ouvriers des usines d'Arvida seraient mis à pied par l'Alcan par suite de la réduction de la production d'aluminium, un porte-parole syndical a déclaré que le syndicat ne peut pas et n'a pas les moyens de vérifier la situation de l'eau dans les barrages, cause de cette mise à pied.

Il a cependant ajouté que le syndicat veut faire inclure dans la prochaine convention collective une clause qui obligerait la compagnie à verser à chaque travailleur la somme de \$13.00 par semaine, soit l'équivalent du montant qu'un travailleur est loisible de gagner en vertu de la Loi d'assurance-chômage, sans perdre le droit à ses prestations.

Cette déclaration syndicale fait suite à l'annonce faite la semaine dernière par le directeur des usines d'Arvida, M. D. H. Ferguson, à l'effet que les usines locales devraient diminuer leur production.

Il ajouta que les mauvaises conditions atmosphériques avaient diminué le ruissellement des eaux et que la perte en énergie électrique subie signifiait que la Compagnie va être dans l'obligation d'ajuster sa production d'aluminium à la quantité d'énergie disponible.

Il est probable que sept à huit salles de cuves devront être fermées d'ici la fin de février et le début de la débacle printanière. 1,500 ouvriers en seraient touchés.

Cette réduction, selon M. Ferguson, représente un peu moins de 4 p.c. de la capacité annuelle de la production des usines d'Arvida et 2 p.c. de la capacité annuelle totale de toute la compagnie.

(Suite à la page 6)

Labor's Daily, le seul quotidien américain entièrement dévoué aux intérêts des travailleurs, nous apprend dans son édition du 1er février dernier que le travail organisé aux Etats-Unis vient d'ouvrir un nouveau front pour protéger les intérêts des travailleurs: le mouvement syndical veut que les entreprises "négocient avec l'opinion publique" quand elles veulent imposer des augmentations de prix.

Otis Bruhaker, directeur du service des Recherches des Travailleurs de l'acier et Nat Weinberg, directeur des recherches du département des travailleurs de l'automobile de l'AFL-CIO viennent de faire deux suggestions pour faire connaître au public que les augmentations de prix ne sont pas causées par l'augmentation des salaires.

Pour sa part, Weinberg propose au gouvernement d'établir un tribunal qui entendrait les demandes d'augmentation de prix désirés par

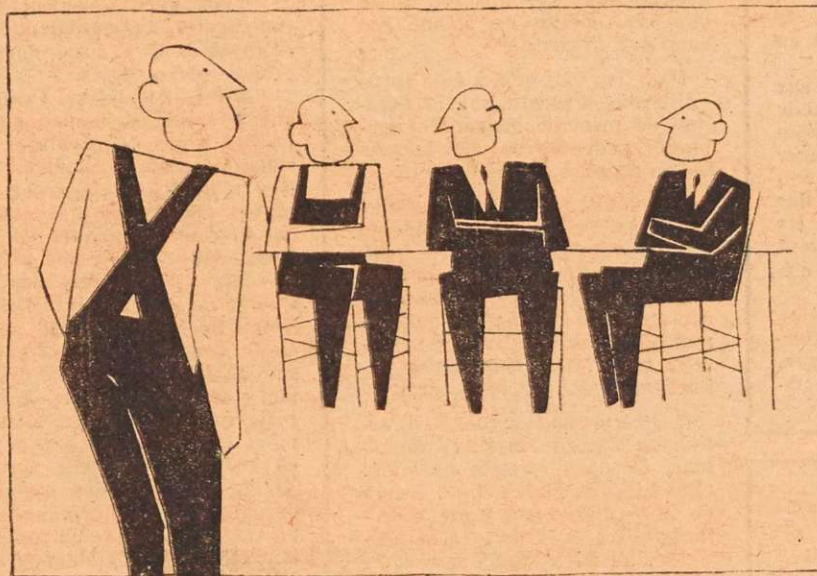
les entreprises. En d'autres mots, cette proposition signifie qu'une entreprise désirant augmenter ses prix devrait annoncer cette nouvelle à l'avance et la justifier d'une façon quelconque devant l'opinion publique.

D'après le porte-parole américain, ces demandes pourraient être contestées et être sujettes à des enquêtes. Les représentants d'organisations ou de groupes opposés à l'augmentation des prix auraient la liberté de procéder à des contre-enquêtes ou des contre-interrogatoires

sur les raisons apportées pour justifier l'augmentation des prix.

Après l'audition de la cause, les prétentions des deux parties devraient être publiées et recevoir toute la publicité voulue; l'entreprise voulant augmenter ses prix garderait toutefois la liberté de les augmenter si elle désire agir ainsi. Il reste que le public serait entièrement au courant des causes véritables de l'augmentation des prix. Selon Nat Weinberg, une démocratie vraiment

(Suite à la page 6)



Quand les travailleurs veulent une augmentation de salaire, ils doivent faire la preuve de leurs besoins devant un tribunal d'arbitrage.

Quand les producteurs, les vendeurs et les marchands veulent augmenter leurs prix, c'est très facile...



Le patron catholique ultraconservateur

La revue "The Commonweal" bien connue dans les milieux catholiques publiait il y a quelque temps un bref article qui est d'actualité dans notre province. Dans cet article, l'auteur s'est permis de faire le portrait du catholique ultraconservateur. Voici entre autres, ce qu'il en dit.

"Il a été souvent question des catholiques libéraux. On a moins souvent parlé des catholiques ultraconservateurs, qui, à notre sens, se rencontrent bien plus fréquemment. La place nous manque pour donner une description détaillée de cette variété humaine, mais nous voudrions tout de même relever ici quelques-uns de ses traits les plus saillants.

"Et tout d'abord, le catholique ultraconservateur ne peut que difficilement accepter le syndicalisme. Il n'ira peut-être pas jusqu'à contester ouvertement la doctrine de l'Eglise, reconnaissant aux travailleurs le droit imprescriptible de s'organiser, mais son attitude en l'occurrence se traduit par des réflexions telles que: "Sans doute, le syndicalisme, c'est très bien, mais..." Et tout est dans ce "mais". Il estime qu'aucune organisation syndicale n'est exempte de défauts, et partant, il les rejette en bloc. A l'en croire, toutes sont ou rouges, ou rougeâtres, ou communistes, ou vénales, ou infectées de gangsters, ou portées à la rapine. Mesurée à la même aune, aucune des organisations humaines qui fonctionnent dans ce pauvre monde où nous sommes, ne trouverait grâce à ses yeux.

Ce type de catholique conservateur existe parmi nous et les travailleurs en connaissent malheureusement trop et trop bien. Ainsi, lorsqu'un groupe d'employés fonde un syndicat pour négocier avec l'employeur et que celui-ci fait une lutte à mort au syndicat, il s'agit d'un catholique conservateur.

Ne voit-on pas de ces bonnes gens, dont quelques-uns même des adeptes de la communion quotidienne et des piliers de générosité pour aider toutes les bonnes oeuvres, en vouloir à mort à tout ce qui s'appelle syndicat. Ainsi, il y a quelques mois, un jeune homme militant de la J.O.C. ayant appris dans des cercles d'étude et par ses lectures, que l'Eglise favorisait les syndicats ouvriers, décida tout bonnement et bien honnêtement de discuter de la fondation d'un syndicat parmi les employés de l'usine dans laquelle il travaillait.

Mal lui en prit puisque, deux jours après, le patron revenait de Montréal, en avion, en vitesse c'est le cas de le dire, et qu'il congédiait sans cérémonie cet employé qui avait eu le malheur de penser à se grouper en syndicat avec ses compagnons de travail.

Ce jeune homme fut bien désabusé d'apprendre des dirigeants syndicaux qu'il rencontra ensuite que, pratiquement, on ne pouvait à peu près rien faire pour le protéger parce que nos lois ouvrières nous permettraient tout au plus de faire condamner le patron à \$50.00 d'amende et cela après un an peut-être de délais.

Ce cas qui s'est présenté à Chicoutimi dans le cours de 1956, n'est malheureusement pas unique. Bien des entreprises dont les propriétaires sont des catholiques ont à leur crédit de semblables goujateries. On ne veut pas entendre parler de syndicat, c'est tout, peu importe ce que disent la loi et la doctrine de l'Eglise. C'est là un exemple bien triste que nous donnons à nos concitoyens d'autres croyances car ils sont scandalisés de voir que des catholiques dits pratiquants, ne tiennent pas plus compte des enseignements de leur Eglise.

C'est probablement ce qui fait dire à plusieurs dirigeants syndicaux qu'ils préfèrent traiter avec des employeurs non-catholiques et aussi non canadiens-français puisqu'on rencontre souvent plus de largeur de vues chez les patrons étrangers à notre langue et à notre foi que chez les gens de chez nous. C'est malheureux, mais c'est comme cela. Toutefois, il ne faut pas désespérer; un jour viendra où toutes ces injustices accumulées se paieront. Ce n'est pas là un appel à la vengeance, mais tout simplement une prophétie bien facile à faire et dont l'histoire du mouvement ouvrier nous donne de très nombreux exemples.

Il n'est pas tellement difficile de trouver aujourd'hui des patrons qui regrettent amèrement d'avoir tenté d'étouffer le sentiment syndical chez leurs employés, parce qu'ils ont eu à payer pour tout cela, et souvent bien chèrement.

Si l'on lit l'histoire des United Automobile Workers aux Etats-Unis, on découvre vite que les géants de l'automobile comme Ford et General Motors ont fait des luttes dégoûtantes et ont pris tous les moyens imaginables pour empêcher leurs employés de se grouper en syndicat. Ces immenses compagnies ont eu à payer pour toutes ces brutalités dont elles se sont rendues coupables et aujourd'hui, elles respectent les unions qui représentent leurs employés parce qu'elles savent maintenant ce qu'il en coûte pour essayer d'empêcher d'éclorre le sentiment syndical chez leurs employés.

Il en est de même pour plusieurs employeurs et même des plus gros qui se vantent devant leurs camarades d'industries d'avoir réussi à tuer le syndicat dans leur boutique. Triste vantardise qui nous indique que l'exploitation de l'homme par l'homme n'est pas finie.

Les Idées en Marche

Le patron devrait-il ouvrir ses livres aux employés ?

Les représentants des patrons et des employés pourront bientôt soumettre au public leurs points de vue respectifs sur une question, aussi importante que délicate, qui souvent les divise.

Cette occasion leur sera offerte au cours du prochain forum des "Idées en Marche", lundi soir, le 18 février. Le sujet sera précisément: "Le patron devrait-il ouvrir ses livres aux employés ?"

Le grand public croit facilement que cette pratique serait excellente. Que les deux parties, également concernées dans le succès de l'entreprise, soient au même titre pareillement informées de sa situation, serait de nature à éviter des nombreux conflits, ou à faciliter de beaucoup leur solution.

Les représentants des milieux syndicaux partagent évidemment le point de vue du profane. Ils considèrent cette pratique comme la seule capable de régler certains points litigieux. Que le patron par exemple plaide "incapacité de payer", il n'a rien mieux à faire, pensent les employés, que de prouver en blanc sur noir cette allégation. Il n'est pas rare d'ailleurs que cette pratique soit proposée comme base des négociations.

Les patrons ne voient pas la chose du même oeil. Le fait d'ouvrir leurs livres à leurs employés présente des inconvénients sérieux. Cela réduit d'abord singulièrement leur pouvoir de négociation dans le cas de conflits où l'une et l'autre partie se disputent le partage des bénéfices de l'entreprise. N'est-ce pas en cas pareils se livrer pieds et mains liés aux demandes des employés...

Par ailleurs, dans un régime de concurrence comme le nôtre, la divulgation de renseignements confidentiels sur l'état financier d'une entreprise peut lui être dommageable. Il y a tout intérêt, dans certains cas, à ce que ces détails ne soient pas connus à l'extérieur.

D'où l'on voit que, même après s'être mis d'accord sur la question de principe, patrons et employés peuvent reporter le problème au plan des modalités.

Ces modalités peuvent concerner la nature des renseignements qui doivent être révélés; ils peuvent aussi concerner les personnes qui doivent être mises au courant: les employés eux-mêmes? leurs représentants syndicaux seuls? des comptables publics nommés par le syndicat?

Quatre personnes, sous la direction de Gérard Pelletier, animateur, discuteront cette question. "Les Idées en Marche", un forum de libre discussion, passe simultanément à la radio et à la télévision, tous les lundis soir, à 10 h. 30.

C'est une production de Radio-Canada, en collaboration avec l'Institut canadien d'Education des Adultes.

AUTOMATION

Nous relevons dans "Maîtrise de France" du mois de mai 1956, un article consacré à l'automatisme et dont les conclusions sont à peu près les mêmes que celles formulées par M. Gérard Picard, président général de la CTCC, lors du dernier congrès à Montréal en septembre dernier. Notons que "Maîtrise de France" est une revue mensuelle publiée par la Fédération Nationale Interprofessionnelle des agents de maîtrise, techniciens de France.

Voici le texte en question :

"Les Termes Automatisme, Automatisation, et plus récemment Automation, font les beaux jours de l'actualité scientifique, technique, patronale, salariale et syndicale.

La Maîtrise a suivi avec attention et avec beaucoup d'intérêt les progrès réalisés en matière d'Automation, procédé consistant à rendre entièrement automatiques certaines opérations d'une gamme de fabrication.

Beaucoup parmi vous ont, en vue d'améliorer le rendement de la production, participé directement ou indirectement à la transplantation de machines-outils jadis dispersées, réunies en chaîne homogène, à l'adoption et l'application de tel ou tel système de fabrication ou d'organisation. Ces modifications indispensables à l'amélioration de la productivité et à la vie de l'entreprise, ne nécessitent aucune suppression d'emploi, seul son organigramme se trouvait modifié par de simples mutations de personnel.

Il n'en est plus de même pour l'Automation. Sans vouloir faire de l'anticipation nous pouvons dire que dans certaines industries, là où travaillent actuellement une certaine de salariés, nous pourrions un jour prochain voir exécuter le même processus de fabrication par une machine électronique conduite par une équipe de 10 techniciens chargés seulement de son alimentation et de son entretien.

Il est certain que l'Automation provoquant un chômage provisoire d'emplois non spécialisés, il sera indispensable, par la création de centres de formation et d'adaptation, d'inculquer aux salariés cadres, maîtrise et ouvriers, les connaissances techniques nécessaires pour l'utilisation des machines électroniques.

Par cette spécialisation supérieure qui leur permettra d'occuper les postes de travail hautement qualifiés, ces techniciens deviendront de véritables ingénieurs qui, par suite des progrès scientifiques et techniques réalisés dans le domaine de l'Automation, seront employés en proportion croissante dans toutes les branches de l'industrie.

Nous assisterons à une telle modification dans la structure économique et sociale, tant sur le plan de l'entreprise que sur le plan national, que nous estimons, nous, Maîtrise, de notre devoir d'intervenir dès à présent auprès du Patronat pour que des garanties sérieuses soient précisées dans des conventions collectives nationales, afin de prévoir les conséquences d'une généralisation de l'automatisation des entreprises.

Donc, l'Automation posera des problèmes à la fois de formation et de promotion des salariés. Nous, Maîtrise, sommes d'accord pour accepter ce progrès technique, mais dans la mesure où nous pourrions légitimement intervenir afin que l'Automation, favorisant le relèvement du niveau de vie et assurant le plein emploi, puisse avec l'accord indispensable des salariés, se mettre en place et se développer dans l'intérêt de tous."

Hausse incroyable des actions des compagnies

Vous avez sûrement entendu dire que les actions des compagnies augmentaient parfois de façon phénoménale et incroyable. Il y a de nombreux exemples de cela dans nos grandes compagnies.

Ainsi, Aluminum Company of America qui est la mère qui a donné naissance au trust de l'Aluminium Limited, a profité à pas de géants et ses actions cotées ont haussé considérablement en bourse. En effet, Business Week publiait il y a quelque temps des chiffres significatifs. D'après cette revue, une action qui coûtait \$407.00 en 1923 est devenue aujourd'hui un paquet de valeurs au montant de \$11,000.00. Donc, dans 30 ans, une action d'Alcoa s'est multipliée par 27.

Mais, Alcoa n'est pas seule à être dans cette situation. Quelqu'un qui aurait acheté des valeurs pour \$5,700.00 dans Sears Roebuck en 1906 aurait aujourd'hui en main quelque chose comme \$700,000.00. Donc, dans 50 ans, les valeurs se sont multipliées plus de 100 fois. B.F. Goodrich a suivi la même courbe ascendante. Un investissement de \$1,000.00 dans cette campagne en 1939 vaut en 1956 \$40,000.00. Plus récemment encore, une action de Minnesota Mining & Mfg. de \$8.25 en 1949, vaut actuellement \$65.00, soit huit fois plus.

Les salaires des travailleurs ont certes augmenté considérablement, les prix ont haussé beaucoup également, mais les actions des compagnies ont connu des hausses vertigineuses qu'un individu peu initié aux affaires, a peine à croire tellement elles sont invraisemblables et aussi injustifiées.

Ces chiffres parlent par eux-mêmes et ils indiquent bien que les grosses compagnies prennent les bouchées très grosses, même si des milliers à côté d'eux doivent se contenter de peu.

Avis aux charpentiers-menuisiers de Québec

Une assemblée régulière de votre syndicat a lieu chaque premier jeudi et chaque troisième jeudi du mois au local de votre syndicat.

155 EST, BOULEVARD CHAREST



Les tisserands de Magog recevront des prestations de l'assurance-chômage

La Commission de l'assurance chômage vient de faire connaître sa décision relativement au droit des 700 tisserands de Magog qui avaient été privés de travail par suite de la contre-grève effectuée par la Dominion Textile au début de décembre dernier.

Les commissaires ont rendu une décision à la Salomon. Ils ont décrété que les 700 employés qui se sont trouvés sans travail par suite de la contre-grève avaient droit à des prestations pour quatre semaines pendant qu'ils étaient disqualifiés pour trois semaines.

Les fonctionnaires ont décidé de disqualifier ces travailleurs pour la durée de la période pendant laquelle le syndicat a versé une allocation de secours, soit

pendant une période de trois semaines.

Par ailleurs, les tisserands auront droit de toucher des prestations pour la période précédant le versement des allocations de secours, soit pendant une semaine et pendant celle qui a suivi l'arrêt de la distribution des secours.

Les commissaires ont motivé leur décision en disant que les tisserands, même s'ils ne participaient pas directement à l'arrêt

de travail, étaient indirectement mêlés au conflit et que de plus, le syndicat intéressé leur versait des allocations de secours pendant le conflit.

Les commissaires ont cependant réservé au syndicat le droit d'en appeler devant l'arbitre de cette décision.

Quant aux quelque 70 tisserands directement impliqués dans le conflit, soit les fileurs et les doffeurs, ils ont été automatiquement disqualifiés.

QUEBEC

Le Conseil Central dénonce les manoeuvres antisyndicales de certains magasins de détail

Le Conseil central des Syndicats catholiques de Québec a voté au cours de sa dernière année générale une résolution de blâme contre plusieurs magasins à rayons de Québec qu'il accuse d'user de méthodes condamnables par la législation du travail pour empêcher leurs employés d'exercer, en toute liberté, leur droit naturel d'association.

La résolution adoptée par le Conseil central rapporte en particulier les faits suivants:

"Notre Conseil central est informé que plusieurs grands magasins de Québec, principalement La Compagnie Paquet, Le Syndicat de Québec, la maison J.-B. Laliberté et la maison Holt Renshaw, exercent présentement diverses pressions sur leurs employés pour les amener à abandonner leur syndicat.

"Ces pressions consistent principalement dans la distribution à leurs employés de formules de démission accompagnées de commentaires, tout en déclarant d'une part, que leurs employés sont libres d'adhérer à un syndicat, ils ne manquent pas, d'autre part, de leur laisser voir qu'ils auraient un meilleur traitement s'ils n'avaient pas d'association professionnelle.

"En vue d'en arriver à cette fin, deux de ces entreprises, La Compagnie Paquet et Le Syndicat de Québec Ltée, ont pris en outre l'initiative de réunir par groupes plus ou moins considérables, selon les départements, leurs employés au lieu du travail et même pendant les heures de travail dans le but de leur faire des pro-

positions concrètes en matière de salaire et de conditions de travail. Ils ont également incité, à la même occasion, les employés à discuter ces problèmes par dessus la tête de leur Syndicat.

"Ces pressions, qui peuvent revêtir un certain raffinement, n'en sont pas moins une violation flagrante du droit d'association et du droit de représentation contre lesquels nous voulons nous élever avec vigueur.

"Les délégués des cent syndicats de la région de Québec affiliés au Conseil central des Syndicats catholiques et représentant quelque vingt-cinq mille membres ne peuvent faire autrement que de blâmer des manoeuvres aussi déplorables et dignes de sociétés inorganisées.

"Ils ont la conviction que les employés de ces entreprises, justement blessés dans leur honneur et leur fierté et assurés de l'appui total de l'ensemble des travailleurs et de la population en général, sauront résister à ces manoeuvres et ne se laisseront pas prendre à un jeu dont le seul objectif est de laisser un groupe important de travailleurs isolés et sans défense.

"Enfin, les délégués réunis en assemblée autorisent leur comité

exécutif à porter ces faits à la connaissance du ministère du Travail et à prendre toutes les autres mesures qu'il estimera nécessaire pour faire cesser de tels procédés de même qu'à remettre à la presse copie de cette résolution "pour publication".

Negotiations...

(Cont'd from page 8)
to their jobs of the discharged workers anticipating that the arbitration decision to be long drawn out (2) resumption of direct negotiations take place without delay. Members of the Textile Workers Union of Arvida CCCL made the following demands to the Aluminum Company of Canada:

The events of the past few days show that the local management cannot render any final decision towards the application of the collective labor agreement.

The company's attitude seems to be governed by the Montreal office and without trying to dictate to the company, the union contends that it would be much more preferable for management at Arvida to be given authority to make final decisions in matters relating to the labor agreement.

Les syndicats du Bas Façonné tombent sous la juridiction de la Fédération du Vêtement

La Fédération Nationale des Employés du Bas Façonné et Circulaire, Inc., qui existait depuis plus de dix ans, a cessé d'exercer ses pouvoirs corporatifs le 31 janvier 1957.

Le bureau fédéral de cette organisation affiliée à la C.T.C.C. en a décidé ainsi lors de sa réunion du mois de janvier. On sait que cette Fédération groupait plusieurs syndicats de l'Industrie du Tricot, mais que depuis plusieurs années elle n'était plus en mesure de rendre à ses membres tous les services auxquels ils étaient en droit de s'attendre. Il y a deux ans, on avait d'abord été forcé de mettre à pied l'agent d'affaires, et la Fédération étudiait depuis longtemps la possibilité d'une fusion avec la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement.

Une requête a été adressée à l'Honorable Ministre du travail pour le mettre au courant de la cessation des pouvoirs corporatifs et pour obtenir qu'il décrète la fin de l'existence corporative de cette Fédération.

Par le même occasion la Fédération du Bas Façonné et Circulaire a abandonné les droits de juridiction qu'elle détenait de la C.T.C.C. et cet abandon de droits a été accepté par le bureau confédéral.

La Fédération du Vêtement est appelée à remplacer la Fédération du bas façonné et circulaire dans ce secteur.

GRANBY

Neufs conventions signées avec les épiciers-bouchers

M. Marcel Lanouette, agent d'affaires du Syndicat des Employés du Commerce de détail de Montréal nous annonce que le Syndicat des Employés de Commerce, section de Granby vient de signer 9 conventions collectives de travail couvrant les employés de 9 épicerie-boucherie de la ville de Granby.

L'on sait qu'en fin d'année dernière, la Commission des relations ouvrières accordait un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de 11 épicerie-boucheries de cette ville. Les négociations directes ont abouti à la signature de 9 conventions collectives particulières tandis que les négociations se poursuivent avec les deux autres. Le Syndicat et les signataires de ces conventions collectives se proposent de demander l'extension juridique de ces conventions collectives de travail. Les épicerie couvertes présentement par des conventions collectives particulières sont les suivantes: Léo Riendeau, Helen B. Cabana, Philippe Gingras, Amédée Couture, Gaston Plante, Rodrigue & Frères Enrg., Albert Tessier, J.A. Leroux et André Leroux.

Les avantages suivants aux travailleurs syndiqués: une augmentation de \$3.00 par semaine pour les employés seniors et une augmentation de \$1.00 par semaine pour les employés juniors; deux semaines de vacances après 5 années de service et une semaine de vacances pour les employés de 1 à 5 années de service; 9 fêtes chômées et payées; une procédure pour le règlement des griefs; le maintien d'affiliation ainsi que la retenue syndicale. Quant aux heures de travail, les parties sont tombées d'accord pour les réduire de 61 à 53 heures par semaine pour une semaine de 5½ journées quand le ministre du Travail aura sanctionné l'extension juridique de la convention collective.

MM. Raoul Tétrault, président du syndicat; Marcel Rouillard et Albert Imkel, officiers du syndicat de même que M. Marcel Lanouette, agent d'affaires, représentaient les travailleurs au cours de ces négociations.

Avantages obtenus

La convention collective particulière qui est datée du 1er février 1957 et qui vaut pour la durée d'une année, accorde

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cour de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1,000.00.

Prix du cours : \$0.50

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

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

Nom

Adresse

DECOUPER ET POSTER

SAINT-JEAN-IBERVILLE

Améliorations notables pour les employés de l'hôpital

Une nouvelle convention collective de travail d'une durée de deux ans vient d'être conclue entre l'Hôpital Saint-Jean et l'Association des Employés de l'Hôpital de St-Jean Inc., les négociations ont été particulièrement rapides et fructueuses. La convention collective précédente était expirée depuis le 7 octobre dernier mais toutes les conditions et les nouveaux avantages obtenus ont un effet rétroactif à la date d'expiration de l'ancienne convention, soit le 7 octobre 1956.

Sécurité syndicale

Le contrat de travail contient une clause d'atelier syndical imparfait. Cependant, une stipulation prévoit que les deux parties pourront rediscuter la question après un an d'application en vue d'étudier la possibilité d'appliquer une clause d'atelier syndical parfait. Cette entente constitue un véritable pas en avant, car les syndiqués se rappellent qu'un tribunal d'arbitrage avait refusé, en octobre 1955, de statuer sur cette question et il s'en est fallu de peu que le syndicat et les employés perdent toute protection sur ce point important et vital. Mais cette année, il semble que l'absence à la table des négociations d'un certain Arthur Matteau, de l'A.P.I., y a été pour quelque chose dans ce résultat. La formule de retenue des contributions syndicales a également été améliorée de façon à ce que le Syndicat et l'Hôpital aient constamment à jour la liste des membres syndiqués.

Salaires

L'échelle de salaires a été substantiellement augmentée. Les augmentations accordées varient entre \$2.00 et \$10.00 par semaine. En bref, les nouvelles échelles portent les taux de salaires sensiblement au même niveau que ceux payés dans les hôpitaux de Montréal. C'est un point extrêmement important, car depuis sa fondation en 1952 le Syndicat a constamment lutté pour atteindre cet objectif. Il ne s'agit pas de taux de salaires extraordinaires, car le niveau général est encore trop bas, mais les conditions se comparent avantageusement aux salaires payés dans les autres hôpitaux. D'ailleurs, une clause de la convention prévoit que l'une ou l'autre partie aura la possibilité de réouvrir les négociations sur les salaires, avant octobre 1957, même si le cadre général de la convention s'étend sur une période de deux ans.

Vacances, jours chômés, prime de nuit

Le régime de vacances a été

sensiblement amélioré. Les employés de un (1) an de service et plus ont une semaine de vacances payées; ceux de trois (3) ans et plus, 2 semaines, et ceux de huit (8) ans et plus, trois semaines. Les employés bénéficient, en plus, de 10 fêtes chômées et payées par année, même si ces dernières tombent un samedi ou un dimanche.

La prime de nuit a été modifiée. Ceux qui travaillent sur l'équipe cédulée de 3 hrs p.m. à 11 hrs p.m. reçoivent \$3.00 de plus que leur salaire hebdomadaire régulier. Ceux qui travaillent entre 11 hrs p.m. et 7 hrs a.m. reçoivent \$2.00 de plus que leur salaire hebdomadaire régulier. Les employés qui sont en service rotatif, c'est-à-dire qui sont appelés à travailler alternativement sur les trois périodes du matin, de l'après-midi et de la nuit, dans une même semaine recevront \$3.50 de plus que leur salaire hebdomadaire régulier.

La convention contient toutes les clauses qui font ordinairement l'objet des contrats de travail, savoir: procédure de règlement de griefs, comité de relations patronales-ouvrières, droit d'affichage, absence des officiers du syndicat, temps supplémentaire, ancienneté, et un plan d'assurance-maladie très au point payé 50% par l'employeur et 50% par l'employé.

La convention a été signée le 27 janvier 1957 par Soeur Lucienne Lapiere, supérieure de l'Hôpital, Soeur M. C. Rhéault et Soeur Yvonne Giray.

La présidente du syndicat, Mlle Marguerite Beauregard, ainsi que M. Victorin Carrier, secrétaire, ont signé au nom du Syndicat; M. Roger Lacasse, agent d'affaires du Conseil central de St-Jean, qui a joué un rôle important dans ces négociations, a signé comme témoin.

Le conseiller technique de la Fédération des Services, M. Jacques Archambault, a déclaré que l'attitude et l'esprit qui ont animé les autorités de l'Hôpital de Saint-Jean au cours des pourparlers, en particulier la bonne foi, la sincérité et le doigté de Soeur Lucienne Lapiere, la nouvelle supérieure de l'Hôpital, pourraient servir de modèle et d'inspiration à tous les autres hôpitaux de la province.

SILLERY

Lors de leur réunion régulière du 28 janvier dernier, les membres du Syndicat catholique des employés municipaux de Sillery ont élu l'exécutif de leur syndicat. Ont été élus MM. Gérard Gauthier, président, Victor Bernard, secrétaire-trésorier.

Les offres de la ville aux fonctionnaires

Une attitude étonnante, d'après le Financial Post

Analysant les offres faites par la Cité de Montréal aux fonctionnaires municipaux, l'hebdomadaire financier "The Financial Post", fait les commentaires suivants dans son édition du 2 février dernier:

Une procédure inusitée dans les relations patronales-ouvrières a soulevé plusieurs commentaires à Montréal. La Cité de Montréal croit que ses 3,000 employés sont trop bien payés, qu'ils travaillent trop peu et qu'elle leur accorde trop de congés payés; elle veut remédier à cette situation. Le résultat se traduira probablement par une chaude dispute.

Voici les faits:

Le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal (CTCC) qui représente les employés de la ville, présentait dernièrement ses demandes pour le renouvellement d'une convention collective de travail; ces demandes consistaient principalement en une augmentation de salaire de 10 p. 100, une réduction des heures de travail et des bénéfices marginaux. On ne croyait pas que la ville accepterait ces demandes sans discussion et l'on attendait ses contre-propositions avec impatience.

L'offre de la ville a été connue cette semaine. Elle veut l'élimination du temps supplémentaire, propose une semaine de travail plus longue, veut maintenir les salaires actuels et diminuer de 5 le nombre des 17 fêtes chômées et payées. En fait, cela signifie plus de travail pour moins d'argent — ce qui constitue, pour le moins, une attitude peu commune.

La Cité se propose de faire une enquête sur les méthodes de travail et d'évaluer les tâches actuelles afin d'éviter la duplication du travail. Montréal paie actuellement une somme de \$47 millions en salaires.

Un représentant syndical a déclaré que les collets blancs de Montréal gagnent moins que ceux de Toronto.

D'après les lois du Québec, les employés des cités et villes n'ont pas le droit de faire la grève. Le syndicat a demandé de procéder à l'arbitrage au plus tôt possible.

Une politique aussi raide à l'endroit d'une Union privée de son droit de grève pourrait bien conduire à une agitation majeure des travailleurs si l'arbitrage donne raison à la Cité.

(The Financial Post)

Le 2 février 1957

UN ARBITRE SYNDICAL OU PATRONAL PEUT-IL ÊTRE IMPARTIAL ?

D'après Renseignements Ouvriers de janvier dernier, le ministère du Travail de l'Ontario a décrété qu'un ancien officier d'un local des Ouvriers unis de l'auto (il n'est plus membre de l'union) ne peut être nommé arbitre syndical en vertu du fait qu'il est "une partie trop intéressée" pour être "impartial" d'après la Loi des Relations ouvrières de l'Ontario.

Le directeur de l'union, M. George Burt souligna qu'il avait déjà eu à se plaindre auprès du ministère du Travail au sujet de la nomination de certains arbitres patronaux parce que ces nominations violaient la disposition sur les "parties intéressées", mais que le ministère n'avait rien fait. "Nous n'avons jamais rencontré un arbitre patronal impartial," a déclaré M. Burt.

Quand une partie peut se plaindre de la partialité manifestée par l'arbitre nommé par la partie adverse, comment, à plus forte raison, n'est-il pas permis de se plaindre quand le président du tribunal, lui aussi est et ne peut pas être impartial.

Dans la province de Québec, on sait que plusieurs avocats de compagnie et même des avocats qui se sont spécialisés dans la lutte contre les syndicats, sont nommés par le ministère du Travail pour agir comme président impartial d'un tribunal d'arbitrage.



"An Unusual Move," "A Get Tough Policy"

(The Financial Post)

MONTREAL (Staff) — A startling switch on the usual union-management relationship was causing stunned comment in Montreal this week.

The city thinks it's paying its 3,000 white collar workers too much, working them too little, giving them too many holidays. It wants to remedy the situation.

The upshot probably will be a very hot labor dispute.

Here's the story:

The National Syndicate of Municipal Employees (CCCL) representing the workers, recently put to the city demands for a new contract which amounted to a 10% salary increase across the board, shorter work week, a number of fringe benefits.

Observers of the labor scene hardly expected the city to accede and the counter-offer was waited with some interest. (Last week CCCL announced it was siding against Mayor Jean Drapeau who, it felt, was treating labor unfairly (FP Jan. 26).

The city's offer was announced this week. It calls for the elimination of overtime, a longer work week, no change in salary and a cut of five in the 17 statutory holidays. In fact this amounts to more work for less pay — an unusual move, to say the least.

The city plans a full investigation into job methods and an evaluation survey aimed at cutting wasteful duplication. At present Montreal foots a \$47 million wage bill.

A union spokesman claims Montreal white collar wages are lower than in Toronto.

Under Quebec laws city employees cannot strike. The union decided to call for arbitration as soon as possible! It is understood a board will meet in mid-February.

Such a "get-tough" policy against a union forbidden to strike may lead to a major labor upheaval should the arbitration board find in favor of the city.

BEEBE

Représailles ouvrières contre le congédiement d'officiers syndicaux

Arrêt de travail de 120 employés à la Dominion Glove Co. — Convention signée à la Spencer Supports — Solidarité syndicale dans les villes frontières de Stanstead, Beebe et Rock Island

Cent vingt employés de la Dominion Glove Co. Ltd. de Beebe refusent toujours de reprendre le travail par suite du congédiement de plusieurs employés dont la présidente et la secrétaire du syndicat nouvellement formé ainsi que de plusieurs membres du syndicat.

Ces employés, à l'emploi d'une fabrique de gants de Beebe, ont tous refusé de retourner au travail mardi le 29 janvier, alors que les agissements antisyndicaux de la Dominion Glove atteignaient leur point culminant. Ces employés sont tous membres de l'Union nationale du vêtement de la région de Stanstead. Ce syndicat groupe les employés de trois entreprises des villes frontières de Stanstead, Beebe et Rock Island dans les Cantons de l'Est, à environ dix milles de Newport, Vermont.

Rappelons que l'Union Nationale du Vêtement avait obtenu un certificat de reconnaissance syndicale en janvier dernier à la suite d'une campagne d'organisation éclair lancée par la Fédération Nationale du Vêtement en fin de septembre dernier.

Par la suite, les représentants de la Dominion Glove dont le propriétaire est un M. Pocock, de Beebe, ont tenté par toutes sortes de moyens de dissuader les employés de faire partie d'une organisation syndicale bona fide. Les employés ont connu toute la gamme des procédures patronales dans les circonstances du genre: promesses, menaces, chantage et finalement les congédiements.

Quand dix employés, tous syndiqués, dont la présidente et la secrétaire du syndicat, furent congédiés le 24 janvier dernier, les employés décidèrent de ne plus retourner au travail. Ils considéraient les attaques patronales comme une menace réelle à la survie de leur syndicat et se dirent qu'il valait mieux conserver leur syndicat qu'un emploi qui ne leur donne que des salaires de famine et des conditions de travail pitoyables.

Assemblée quotidienne

Les employés qui refusent de retourner au travail ont établi des lignes de piquetage à l'entrée de la Dominion Glove et les piquets sont relevés à toutes les deux heures. Chaque matin, ils se réunissent à la salle municipale de Beebe. C'est à la requête de M. Jean-Noël Godin, organisateur de la Fédération Nationale du Vêtement, que le Conseil municipal de cette ville consentit à louer cette salle au tarif de \$3.00 par jour.

M. Raymond Couture, organisateur de la CTCC, est actuellement sur les lieux afin de faire profiter ces travailleurs de son expérience dans des circonstances semblables.

Divers comités ont été mis sur pied pour la durée de l'arrêt de travail et l'Union se propose de verser des allocations hebdomadaires à compter de cette semaine.

Dans une allocution qu'il prononçait vendredi dernier, M. Godin a clairement fait ressortir que l'arrêt de travail n'a pas été causé par une dispute autour des conditions de travail, mais bien par suite du refus de l'em-

ployeur de reconnaître le syndicat que les employés se sont donné.

En révélant qu'il n'y avait aucun pourparler en cours entre les deux parties, M. Godin a averti les travailleurs que cet arrêt de travail ne serait pas un pique-nique et il leur a demandé de rester aussi solidaires pendant toute la durée du conflit qui peut durer 6 mois, dit-il, que pendant les premiers jours.

M. Godin a aussi fait un parallèle entre l'attitude de M. Pocock de la Dominion Glove qui refuse de reconnaître le syndicat et celle des propriétaires de la Spencer Supports de la même ville qui signait vendredi dernier, une convention de travail avantageuse pour les travailleurs.

Soulignons en passant que plusieurs marchands et distributeurs de service de l'endroit, assurent une partie du ravitaillement de la cantine mise à la disposition des travailleurs à la salle municipale.

Les membres de l'Union internationale des employés de la Butterfield de cette ville sont allés rendre visite aux travailleurs sur les lignes de piquetage et ont versé une somme substantielle pour soutenir les syndiqués dans cette lutte.

Les membres du Syndicat des Employés du Granit, de Stanstead, sont également venus rendre visite aux syndiqués sur les lignes de piquetage, ont assisté à l'assemblée de samedi matin et ont également versé une somme importante pour soutenir les travailleurs du vêtement dans leur lutte pour la protection de leur syndicat.



Groupe d'employés mis à pied par la Dominion Glove de Beebe. Par suite de ces congédiements de travailleurs syndiqués dont la présidente du syndicat, les employés ont tous quitté le travail la semaine dernière.

Conventions collectives signées avec "La Providence" de Magog et Saint-Vincent-de-Paul de Sherbrooke

Des conventions collectives de travail viennent d'être conclues dans deux hôpitaux, après seulement trois séances de négociations.

Les parties signataires sont les locaux de Magog et de Sherbrooke de la Fédération nationale des services hospitaliers (CTCC), l'hôpital La Providence, de Magog, et l'hôpital général St-Vincent-de-Paul, de Sherbrooke.

A St-Vincent-de-Paul

A l'hôpital général St-Vincent-de-Paul, seulement deux séances de négociations ont suffi à trouver un terrain d'entente.

Le contrat d'un an sur lequel on est tombé d'accord prévoit des rajustements de salaires allant de \$15 à \$25 par mois.

Le nombre de fêtes chômées payées a été porté à 10 par année tandis que les employés jouiront désormais de deux semaines de vacances après quatre ans de service et de trois semaines après huit ans.

L'atelier syndical parfait existait déjà à l'hôpital St-Vincent-de-Paul, selon une clause de sécurité contenue dans la convention collective précédente.

L'un des négociateurs du syndicat, M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central des Syndicats catholiques et nationaux de Sherbrooke (CTCC), a révélé hier que la direction de l'hôpital St-Vincent-de-Paul avait fait preuve de "beaucoup de compréhension" au cours des pourparlers. "Ceux-ci se sont déroulés dans une atmosphère de cordialité, a-t-il dit, et le rapide accord qui en a résulté fut tout à l'avantage de l'institution".

Les RR. SS Gauthier et St-Jacques, respectivement supérieure et économiste de l'hôpital, MM. O.-M. St-Louis, représentant de l'hôpital et J.-Robert Parent, directeur du personnel, représentaient l'hôpital St-Vincent-de-Paul.

Les négociateurs de la partie syndicale étaient MM. Jacques Archambault, conseiller technique de la Fédération des services hospitaliers, Evangéliste Moreau, Huguette Rousseau, représentante des techniciennes de laboratoire de l'hôpital, Gilberte Martin, représentante des employés du bureau, Henri Rodrigue, pré-

sident de l'Association des employés de l'hôpital, et Gérard Jacob, vice-président.

A Magog

Seulement une séance de négociation a précédé la signature de la convention collective, à l'hôpital La Providence.

Le contrat, qui aura une durée de deux ans, comporte d'importantes améliorations à la clause de sécurité syndicale et prévoit pour les employés de substantielles augmentations de salaires.

Le syndicat sera désormais protégé par une clause d'atelier imparfait, obligeant tous les nouveaux employés à en faire partie après trois mois de service. Le contrat précédent prévoyait seulement la retenue des cotisations syndicales sur les salaires. Cette nouvelle clause assure la survie de l'union en dépit du déplacement constant du personnel.

Durant les pourparlers, l'hôpital La Providence était représenté par les RR. SS. Anne-Marie et Benoît-Jésus, respectivement supérieure et économiste, et le syndicat par Mlle Louise Bergeron et M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central de Sherbrooke.

QUEBEC

Dernièrement, le Syndicat catholique des imprimeurs et relieurs de Québec Inc. tenait ses élections annuelles, et en voici le résultat: M. Roméo Paradis, président, réélu pour un deuxième mandat; M. Henri Robert, 1er vice-président, réélu; M. Georges Dufresne, 2e vice-président, réélu; M. Jean-Paul Tremblay, 3e vice-président, réélu; M. Adélard Auclair, secrétaire, réélu; M. Marcel Godbout, trésorier, réélu; M. Roland Roy, assistant-secrétaire, réélu; M. Léo Bernier, assistant-trésorier, élu pour un premier mandat; M. Raynaldo Gingras, sentinelle, réélu. Les personnes suivantes ont toutes été réélues directeurs: Robert Saint-Hilaire, Edmond Richard, Elzéar Trudelle, Jean-Paul Audy, Paul-Eugène Chabot, Maurice Lachance, Paul Marcoux, Eugène Gingras, Léo Plamondon, Mlle Marguerite Caron, Mlle Evelyne Ca zeault.



Une partie des employés de la Dominion Glove de Beebe lors d'une assemblée tenue en fin de semaine dernière en la salle municipale de l'endroit. MM. Jean-Noël Godin agent d'affaires de la Fédération du Vêtement et Raymond Couture, organisateur de la CTCC dirigent les activités des travailleurs pendant l'arrêt de travail.

Les syndiqués... BEEBE

(Suite de la page 1)

Poursuite de l'arbitrage

Les séances d'arbitrage pour régler le différend entre l'Aluminium Company et le Syndicat des employés de l'Aluminium d'Arvida, reprennent cette semaine au Centre de récréation d'Arvida.

Comme on le sait, le Syndicat d'Arvida a été mandé par les syndicats de l'Aluminium de la région de même que ceux de Shawinigan et de Beauharnois de négocier en leur nom la nouvelle convention collective.

Le Syndicat, lundi, a exposé ses demandes monétaires par l'entremise de M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération de la métallurgie.

Cette séance doit être suivie d'une seconde au cours de laquelle la partie patronale a été invitée à commencer la présentation de sa preuve devant le tribunal d'arbitrage.

Me Léon Méthot, C.R., en est le président, Me Bernard Sarazin, C.R., l'arbitre patronal, et Me Pierre-Elliott Trudeau, l'arbitre syndical.

Les deux parties en cause ont déjà exprimé leur intention de procéder le plus rapidement possible dans l'exposé de leurs demandes.

L'arbitrage...

(Suite de la page 1)

agissante ne peut être qu'une démocratie véritablement éclairée.

L'attitude de la CTCC

Ce n'est pas d'hier que la CTCC demande une telle politique. Dès 1949, dans son mémoire présenté au gouvernement fédéral, le 25 mars, la CTCC réclamait l'arbitrage des prix. Depuis cette date, elle est revenue chaque année sur cette demande, pressant le gouvernement d'instituer un tel tribunal d'enquête sur les augmentations de prix. Encore cette année, en 1957, la CTCC, a renouvelé sa demande au gouvernement fédéral.

Les salaires et les prix

D'après la CTCC, les salariés canadiens ne sont pas libres de fixer leurs salaires suivant leur caprice. Ils subissent le contrôle de leur employeur dont l'attitude est conditionnée par des facteurs économiques, tels que le marché de la main-d'œuvre, le coût de revient, les profits, etc.

Mais l'Etat exerce un contrôle sur les travailleurs à la recherche d'un plus grand bien-être. Par exemple le droit de grève est supprimé ou réglementé par la législation. Par ailleurs, les salariés doivent toujours soumettre leurs demandes à un tribunal d'arbitrage. Par suite de ces enquêtes, au cours de la conciliation et de l'arbitrage, le public peut se former une opinion sur le bien-fondé des demandes des travailleurs et rarement, des travailleurs oseraient déclarer une grève sans l'appui de l'opinion publique.

Dans son mémoire présenté en 1949, la CTCC se déclarait d'avis que cette surveillance exercée sur les activités des salariés devrait également être exercée sur les producteurs de biens et les distributeurs de services et elle demandait que ces derniers soient également soumis à l'obligation de soumettre à un tribunal leurs demandes d'augmentation de prix.

(A suivre la semaine prochaine)

Conditions avantageuses obtenues par les employés de Spencer Supports

Quelques jours après l'arrêt de travail des employés de la Dominion Glove de Beebe, les quelque 65 employés de la Spencer Supports (Canada) Ltd. de la même ville obtenaient la signature d'une convention collective de deux années qui leur assure des avantages appréciables tant au point de vue des salaires et autres conditions de travail que de la sécurité.

Ces employés, tout comme ceux de la Dominion Glove, sont membres de l'Union Nationale du Vêtement de la région de Stanstead, et ont obtenu leur certificat de reconnaissance syndicale en janvier dernier.

Les salaires

Les principaux avantages économiques obtenus ont trait aux salaires réels et à l'échelle des salaires minima. Les salaires réels du personnel féminin sont augmentés de 0.06 cents l'heure à compter du 1er février 1957 et de 0.04 cents l'heure à compter du 1er février 1958; les salaires des employés masculins sont augmentés de 10 cents l'heure à compter du 1er février 1957 et de 5 cents l'heure à compter du 1er février 1958.

Les échelles de salaires minima ont également été haussées de 4 à 10 cents dans certains cas pour les hommes et pour les femmes. Dans le département du taillage, l'augmentation du salaire horaire est d'environ 20 cents tandis que les salaires minima ont été augmentés de 50 cents l'heure dans certains cas.

La convention collective stipule aussi la mise en application d'un plan de production destinée à assurer une augmentation moyenne de 25 cents l'heure.



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 ALLIÉ

Autorisé comme envoi postal de
la deuxième classe.

Ministère des Postes, Ottawa

GRANBY

Négociations prochaines dans l'industrie de la construction

Le Conseil national des Métiers de la Construction des Cantons de l'Est a avisé l'Association des Entrepreneurs des Cantons de l'Est de son intention de négocier des amendements au décret relatif aux métiers de la construction qui a expiré le 31 décembre dernier.

M. Fernand Villeneuve, organisateur du Syndicat de la construction de Granby et de la Fédération nationale des métiers du Bâtiment, en déclarant que l'on se prépare à négocier une nouvelle convention collective de travail, a convoqué tous les travailleurs de cette industrie à une grande assemblée qui a eu lieu en fin de semaine au sous-sol de l'église Notre-Dame de cette ville.

Cette réunion avait pour but de mettre ces travailleurs au courant de diverses notions imprécises dans l'esprit d'un grand nombre de travailleurs au sujet de la convention collective de travail, de l'extension juridique d'une convention, de la différence entre un décret et une convention de travail et finalement, de la différence entre un syndicat et un comité paritaire.

"Trop de travailleurs s'imaginent que parce qu'ils doivent verser une contribution à un comité paritaire, qu'ils font partie d'un syndicat. Le comité paritaire ne fait qu'appliquer les stipulations d'une convention collective à extension juridique et les travailleurs qui sont couverts par cette convention à extension juridique n'ont aucun mot à dire dans la préparation d'une nouvelle convention qui apportera des changements dans les conditions de travail et de salaire à moins qu'ils ne fassent partie d'un syndicat. C'est le syndicat et non le comité paritaire, qui négocie les nouvelles conditions de travail", a ajouté M. Villeneuve, en invitant tous les travailleurs de cette indus-

trie à assister à l'assemblée préparatoire aux demandes syndicales.

Il est à noter que, par exemple à Granby, les menuisiers ne gagnent que \$1.56 l'heure, tandis que ceux de Montréal gagnent \$2.00 l'heure. Plus de 600 ouvriers de l'industrie de la construction sont couverts par ce décret dans la ville de Granby, tandis que plus de 1,000 travailleurs sont assujettis au décret dans cette région des Cantons de l'Est.

EAST-ANGUS

A la suite des élections annuelles du Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus, tenues le 4 février dernier, l'Exécutif du syndicat se compose maintenant comme suit: H.-L. Tardif, président; Réal Dugal, vice-président; Oscar Fournier, secrétaire; Gérard Roy, trésorier; Andréa Pomerleau, sentinelle; Célestin Lafontaine, Marcel Lamoureux, Eloi Lowe et Adolphe Phaneuf.



Le piquetage se poursuit devant l'entrée de la Dominion Glove de Beebe. Une roulotte chauffée permet aux piqueurs de se défendre contre les rigueurs de la température.

CCCL Plumbers Offered 20-cents Hourly Increase

A provincial arbitration board under the presidency of Judge Rene Lippe of Montreal has recommended a wage increase of 20 cents an hour (just three cents less than what they asked for last Fall) for Montreal's 3,000 plumbers.

The report was a majority one with Raymond Lachapelle, union nominee concurring and Marc Andre Blain, Q.C. representing the Quebec Corporation of

Plumbing Contractors, dissenting.

If the increase is approved by the contractors it will be effective March 1, when plumber's pay will be boosted by 10 cents an hour to be followed by another 10 cents increase March 1 1958.

The National Association of Journeymen Plumbers CCCL last Fall asked for an increase to bring the plumber's hourly rate up to \$2.35

from the current \$2.12 an hour.

The arbitration board also recommended that plumbers work out a welfare plan along the lines of the one existing in the Toronto area.

The contractors have accepted the plan in principle.

A committee composed of four union and four employers' representatives will be appointed to draft the welfare plan.



Aurez-vous un revenu personnel?

Le moment est venu de vous assurer, par une RENTE SUR L'ÉTAT, du peu qu'il faudra pour égayer vos jours lorsque vous devrez cesser de travailler. Vous pouvez acheter **DÈS MAINTENANT** une rente échéant à 50, 55, 60, 65 ans, ou à tout autre âge.

VOICI UN EXEMPLE — Si vous êtes un homme de 28 ans et désirez acheter une rente de \$100 par mois, échéant à 65 ans, votre prime mensuelle sera de \$16.44.

A 65 ANS l'État vous versera \$100 par mois, versements qui se continueront votre vie durant! Advenant que vous décédiez dans les dix ans qui suivent votre soixante-cinquième anniversaire, les paiements mensuels

seront continués à vos héritiers jusqu'à écoulement des dix ans. Ainsi, vous aurez versé \$7,299.36 pour recevoir au moins \$12,000, et si vous vivez au delà de 75 ans, vous recevrez encore plus!

SI VOUS DÉCÉDEZ AVANT D'AVOIR ATTEINT 65 ANS, l'État remboursera à vos héritiers le montant total de vos contributions à la date de votre décès, *accru* d'un intérêt composé de 4 p. 100!

Vous avez le choix de nombreux plans. Pour plus amples renseignements, veuillez consulter votre **REPRÉSENTANT RÉGIONAL DES RENTES**, ou postez franco le coupon ci-après.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Réunion des départements

Des membres de plusieurs départements ont demandé à leur délégué de convoquer des assemblées pour chacun des départements afin de discuter les problèmes qui leur sont propres. Après consultation avec l'exécutif de l'union, il fut décidé d'autoriser des assemblées par département. Ceux qui sont intéressés peuvent donc communiquer avec leur délégué départemental pour déterminer le lieu et la date de telles réunions.

La sécurité

Les échelles de bois qui sont en usage sur le navire 260 et qui permettent de monter d'un pont à l'autre devraient subir un examen de la part des responsables de la sécurité au travail, car elles sont très dangereuses pour ceux qui doivent les utiliser.

Sympathie

Nous voulons, au nom de l'Exécutif de l'union et de ses membres transmettre nos sympathies au confrère Murray qui vient de perdre sa mère. Le confrère Murray est très estimé de ses confrères de travail.

Vos reçus d'impôt

Les reçus de vos cotisations syndicales pour les fins de l'impôt sont imprimés et doivent être distribués parmi les membres dans un avenir rapproché. Si vous n'avez pas eu le vôtre, réclamez-le au local de l'union. Une assemblée

La prochaine assemblée générale aura lieu le 18 février prochain à 5.00 p.m. dans le local de l'union. Les discussions se feront dans les deux langues et tous sont invités à y participer.

En Allemagne

Le Deutsche Werft, le plus gros chantier maritime de l'Allemagne de l'Ouest vient d'entreprendre la construction de navires de transport de 65,000 tonnes. Ce chantier maritime refusait dernièrement un contrat pour la construction de 10 navires pouvant transporter du minerai et de l'huile d'une capacité de 130,000 à 150,000 tonneaux. Prédiction de Jules Verne réalisée

Le sous-marin, le Nautilus de la Marine américaine vient de terminer une croisière de plus de 20,000 lieues sous les mers, ce qui dépasse encore les prédictions fantaisistes de Jules Verne, il y a 87 ans.

Le "Baffin" immobilisé

Le navire hydrographique "Baffin" du ministère du Transport a dû utiliser toute sa puissance pour dégager un brise-glace du gouvernement emprisonné près de Terre-Neuve la semaine dernière. Le "Baffin" et le "William Carson", un autre navire construit à la Vickers purent enfin se dégager et retourner à Halifax. On rapporte que les vents du nord-ouest avaient accumulé des dépôts de glace de 15 pieds de hauteur et que le golfe St-Laurent n'était qu'une mer de glace à perte de vue.

SAINT HYACINTHE

Textile Workers Get Wage Boost

St. Hyacinthe textile workers who are members of the National Union of Silk Textile Workers CCCL have reached an understanding with their employers Consolidated Textiles Limited and will now benefit by a general wage increase of 8 cents an hour.

Both parties arrived at an agreement during post-arbitral meetings and after the workers had threatened to call a strike.

Members will now obtain the following advantages: (1) a general hourly wage increase of three cents retroactive to January 1 1956 (2) general increases of 4 per cent of all salaries due to the reduction in work week hours from 50 to 48 (3) increases of 5 cents an hour immediately for workers earning less than one dollar an hour (4) three cents an hour immediately for employees earning more than one dollar an hour and (5) a one cent cost of living bonus for each six-tenths of a rise in the cost of living index.

MINISTÈRE FÉDÉRAL DU TRAVAIL



RENTES SUR L'ÉTAT CANADIEN

Au: Directeur, Division des rentes sur l'État, Ministère du Travail, Ottawa, (Franc de Port) TRAVAIL
Veuillez me faire parvenir des renseignements complets au sujet des rentes sur l'État.

Mon Nom (M./Mme/Mlle)

Je demeure à

Date de naissance

Age à l'entrée en vigueur de la rente Téléphone

Je compte que les renseignements fournis seront considérés strictement confidentiels.



Negotiations Resumed Between Union And Aluminum Company

The Aluminum Company of Canada has agreed to resume direct negotiations with The Aluminum Workers Union of Arvida, CCCL, for the signing of a collective labor agreement.

As is already known, both parties have presented proofs before an arbitration tribunal, but as the decision of the board is not expected to find a solution to the existing problem, the union decided to ask for the resumption of direct negotiation talks.

Over 4,000 textile union members who were present at a meeting unanimously gave their approval to the union's decision.

They also demanded the re-hiring of workers who were suspended following a three-hour work stoppage.

Another union demand made by the union to the company was that company authorization be given their representatives in Arvida the necessary power to regulate differences which may arise from the application of the collective labor agreement.

As we ascertained during the course of the meeting and later in conversation with members of the union the tension is mounting dangerously among the employees following certain gestures made by the company and considered as "provocative" by the workers.

Two work stoppages have occurred in the space of two weeks due to disagreement between company and union upon the application of conditions as recommended by provisional agreements.

The first work stoppage was caused when a company decision increased task jobs of certain employees, while the second stoppage occurred following the suspension of a worker who refused to abide by the company's decision to increase task-work. This employee was escorted by the foreman to the police gate at the plant's entrance.

Another dozen workers who sympathized with the evicted employee were also suspended and

the remaining 6,000 employees threatened to strike. Neither exhortations or threats which the company made to the workers could convince the employees to return to their jobs.

It took the intervention of Mr. Adrien Plourde, union president, to whom the company appealed in the middle of the night, to get the workers back to their jobs with a company promise that the dispute would be fully discussed at a meeting which would be held without delay.

The meeting was duly held and the members were addressed by Messrs. Lucien Boucher, vice-president of the union, Adrien Plourde, president, Marcel Pepin, technical adviser to the union, Jean Marchand, general secretary of the CCCL, and the Reverend l'abbé Bergeron, chaplain to the textile workers union.

At the close of the meeting two resolutions were passed and adopted. The three were (1) A demand for the immediate return

(Cont'd on page 3)

Dominion Oilcloth Refuses To Produce Its Pay Roll Records

During the course of arbitration proceedings which are presently under way for the regulation of a dispute between the Linoleum Workers Union, CCCL, of Montreal, and the Dominion Oilcloth Company, the latter company refused the request of the union to produce its pay roll records.

BEEBE

Spencer Supports Contract Signed

At press time "Le Travail" has been informed that the 65 employees of Spencer Supports Limited at Beebe, Quebec, have signed a collective labor agreement with the company. The workers who are members of the National Union of Garment Workers (Stanstead District) CCCL will now benefit from many new advantages which are in the contract.

Female employees will get wage increases of 6 cents an hour from February 1st, 1957, with an additional 4 cents boost February 1st, 1958. A new salary scale will now give the workers from 4 to 15 cents an hour for both sexes.

The employees in the cutting room will benefit from wage increases from 20 to 50 cents an hour. A new production plan will now award workers a minimum salary increase of 25 cents hourly for new employees, a 40-hour work week with time

and a half after 45 hours, 7 paid holidays, a closed shop and a new seniority clause with more protection for the employees.

Finally the contract calls for union security and an improved and modern grievance set-up.

Work Stoppage Continues

The 120 employees of Dominion Glove Company in the same locality declared a work stoppage when the president and secretary of their union were dismissed from the company's employ.

This news was received by "Le Travail" from Jean Noel Godin, business agent of the National Clothing Federation, CCCL, who

The arbitration board is under the presidency of Judge Lucien Gendron. The judge has taken the union's demand under deliberation and will render a decision in the near future.

Also represented during the proceedings is the Barry and Staines Company of Farnham, a subsidiary of the Dominion Oilcloth Company.

The oilcloth workers are asking for a 15 cents salary boost after re-classification of employees, a reduction in work week hours from 45 to 40 with full compensation and other non-monetary benefits, one of which is an improved seniority clause in the agreement.

The union has presented its case and the company will present its side of the case Thursday February 21.

Montreal legal counsel Marc Lapointe is acting for the union.

And the union is still waiting the appointment of a president of a tribunal set up to study a grievance relating to seniority of Mr. Cantin an employee of the Dominion Oilcloth Company.

At Farnham, the National Union of Barry and Staines Employees CCCL are also waiting for an answer from the company of a grievance relating to the changed schedule of lunch hour periods of certain employees.

also advised this newspaper that company directors had approached him in an effort to reach an understanding which would end the work stoppage.

HIPYARD NEWS & VIEWS

Departmental meetings

Several members in various departments have been asking their stewards if it were possible to call a meeting in their own particular department to discuss their immediate problems which come up from time to time.

The stewards in turn brought this to the notice of the Executive of the union. After discussion the executive decided that any department may hold their own individual meetings when required.

Interested members should contact their stewards informing them when they would like to hold a meeting and the executive will make arrangements for the members to meet.

Safety note

Temporary wooden ladders which are in use on Ship 260 leading from one deck to another should be checked by the Safety Department.

They are poorly secured and when used are slipping at the top or bottom.

This is a real safety hazard which calls for the immediate attention of the Safety Inspector.

Sympathy

The union and its membership extend their deepest sympathy to bro. Murray of the Caulking Department who recently suffered the loss of his mother.

Brother Murray is a popular employee of Canadian Vickers Limited.

Income tax

Union receipts for income tax purposes are now being distributed to all members. If you have not received yours please call at the union office during the day or evening and pick it up.

Meeting

Members are advised that the regular monthly membership meeting will take place in the union hall on Monday February 18 at 5.00 p.m.

As is the custom the meeting will be conducted bilingually and some important items are on the agenda for membership discussion and approval.

Make it a point to attend.

Jules had foresight!

The nuclear-powered United States submarine the "Nautilus" passed a fabulous milestone last week, when its logs showed more than "20,000 league" travel ascribed to Jules Verne's mythical undersea vessel 87 years ago.

"Baffin" in limelight

Demolition teams aboard the Department of Transport's hydrographic ship the "Baffin" which was recently completed at Canadian Vickers yards in Montreal worked hard last week in attempt to free a government icebreaker from heavily packed ice off the western coast of Newfoundland.

The "Baffin" which has a reinforced hull, was jammed in the Bay of Islands with another Vickers-built ship the "William Carson". They were later freed and able to return to port in Halifax.

Government spokesmen said the prolonged jam was due to prevailing North-westerly winds which had packed icefloes of 18 to 30 inches thick and rafted in ridges up to 15 feet.

The skipper of the "Baffin" said not a drop of water was sotted in the entire Gulf of St. Lawrence as the ship punched its way through drift ice.

Arbitration Started Between Union And City Of Montreal

Arbitration hearings of a labor contract dispute involving the Drapeau-DesMarais regime of the City of Montreal and the 3,000 white collar workers who are members of the National Union of Municipal Employees CCCL began this week.

The president of the board is Municipal Judge Pascal Lachapelle with Eme Lacroix and Rene Constant, city and union nominees respectively.

The union is demanding a 10 per cent salary increase "across the board" and a reduction in the work week from 35 to 32½ hours except during the summer quarterly period when they want the week reduced to 27½ hours.

The city submitted a counter-proposal of a longer work week of 37½ hours without any increase in pay, changes in the overtime rate schedule abolishing extra pay generally and reducing it for a few specific instances.

The city proposed to strike five paid statutory holidays from the present list of 17 and wants to charge one percent for collecting union check-off dues.

The union figures the city's counter-proposals are the equivalent of a 15 per cent cut in pay.