

Encore 12,000 cartes à signer

Un relevé officiel effectué par les autorités postales, le 8 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 7

OTTAWA, 22 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

APPUI TOTAL DE LA CTCC AUX SYNDIQUES DE L'ALCAN

Les fonctionnaires municipaux de Montréal à l'arbitrage

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal a décidé de soumettre à l'arbitrage son différend avec la Cité de Montréal. Le tribunal d'arbitrage a décidé de procéder sans délai. Ce tribunal est présidé par M. le juge Pascal Lachapelle. L'arbitre de la Cité de Montréal est Me Emé Lacroix et l'arbitre du Syndicat, M. René Constant.

Plusieurs séances d'arbitrage auront eu lieu lorsque "Le Travail" ira sous presse. Le président du tribunal a déclaré aux parties qu'il était prêt, de même que ses collègues, à siéger tous les jours à moins de circonstances incontrôlables.

L'administration Drapeau-DesMarais, peu confiante probablement dans la valeur de ses contre-propositions, a désigné trois avocats et une conseillère experte pour présenter son point de vue au tribunal d'arbitrage.

Les lecteurs du Travail se souviennent que l'administration DesMarais-Drapeau a soumis au Syndicat un bon nombre de contre-propositions dont les principales sont les suivantes: pas d'augmentation des salaires; augmentation des heures de travail sans compensation pour ces heures additionnelles ce qui équivaut à une diminution générale des salaires; suppression de cinq jours de fêtes qui auparavant étaient chômés et payés; abolition du temps supplémentaire à temps et demi pour le remplacer par le paiement à temps simple, etc.

Au mois de mai dernier (exactement le 15 mai 1956), M. Pierre DesMarais, président de l'Exécutif, déclarait à la radio:

"Au mois de décembre prochain expirera le contrat collectif des fonctionnaires municipaux et d'avance ils peuvent être assurés qu'ils recevront de la part de l'administration municipale la même mesure de justice et d'équité."

M. DesMarais commentait à ce moment avec beaucoup de fierté la conclusion de conventions collectives avec d'autres groupes d'employés municipaux de Montréal. Elle est bien bonne.

Quant au maire Drapeau, il avait, quelques semaines auparavant, (avril 1956) fait connaître au Centre des Relations Industrielles de McGill (il donnait des conseils aux autres) comment il fallait agir avec les Syndicats. Il venait de signer les conventions auxquelles M. DesMarais fait allusion dans la citation qui précède. M. le maire Drapeau s'est exprimé comme suit:

"Nous avons voulu une fois pour toutes mettre un terme à la "loi de la jungle" et examiner intelligemment et dans un climat de coopération les demandes des syndicats (...)

"Il faut bien savoir que ce n'est pas avec de pures déclarations de principes que nous parviendrons à instaurer

une démocratie réelle, une démocratie sociale où l'homme trouve la plénitude de sa dignité et de son épanouissement."

On peut maintenant relire les contre-propositions faites par l'administration DesMarais-Drapeau au Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal.

M. le Maire Drapeau avait bien raison, l'autre jour, (5 février dernier) de parler, devant la Canadian Public Relations Society, de l'importance des relations extérieures. Il disait, entre autres choses, que "l'agent de relations extérieures est en passe de devenir l'un des hommes-clés de la société contemporaine" et que sa première tâche consiste "à dispenser le maximum d'informations sur l'entreprise ou l'organisme auquel on est attaché et à en assurer le rayonnement".

Naturellement, tout dépend des informations qu'on a à communiquer sur l'entreprise ou l'organisme dont parlait M. le Maire. A l'heure actuelle, même si l'administration DesMarais-Drapeau avait un directeur des relations extérieures, il faudrait faire l'effort de lui rendre la tâche plus facile. Il ne pourrait faire oublier aux fonctionnaires les contre-propositions qu'ils viennent de recevoir.

Le Bureau confédéral de la CTCC qui groupe les représentants des fédérations et des conseils centraux affiliés s'est déclaré déterminé à appuyer les syndiqués de l'Aluminium Co. dans la lutte qu'ils font actuellement pour obtenir, outre un contrat unique pour tous les employés de l'Alcan de la province de Québec, diverses améliorations aux conventions collectives présentement expirées.

La CTCC a promis d'accorder aux syndiqués des entreprises de l'Alcan tout le support nécessaire pour atteindre les objectifs tracés.

Advenant un conflit majeur, l'Exécutif de la CTCC est autorisé de plus à convoquer une réunion plénière de la CTCC afin de prendre les moyens de soutenir à fond les travailleurs de l'Alcan dans leurs revendications.

M. Adrien Plourde, président de la Fédération de la métallurgie et M. Marcel Pépin, aviseur technique du Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Arvida ont expliqué les principales raisons du conflit actuel.

M. Pépin a souligné que la principale revendication des travailleurs des entreprises de l'Alcan consiste en un contrat unique pour toutes les entreprises couvertes par des conventions collectives actuellement détenues par la Fédération de la métallurgie. Tous les syndicats concernés ont d'ailleurs autorisé le Syndicat de l'aluminium d'Arvida à négocier en leur nom une convention collective de travail.

Le but du contrat unique c'est de faire disparaître les différences dans les salaires et les conditions de travail des employés des usines de l'Alcan à Arvida, à Isle-Maligne, à Beauharnois, à Shawinigan, etc. M. Pépin a révélé que pour un travail identique à Arvida, les travailleurs reçoivent un salaire de base de \$1.59 tandis que ceux de Shipshaw à environ un mille à vol d'oiseau d'Arvida, les travailleurs de ce dernier endroit ne retirent que \$1.17 l'heure.

Par ailleurs, pour un travail identique, les employés

de l'Alcan à Shawinigan et à Beauharnois retirent de 20 à 30 cents l'heure de moins que ceux d'Arvida.

M. Pépin a aussi souligné que les employés de l'Alcan à Kitimat ont un contrat unique qui couvre les employés de l'usine, ceux des pouvoirs électriques et finalement les débardeurs qui travaillent au transport du minerai et de la matière finie.

Les travailleurs veulent aussi une clause d'ancienneté efficace.

Outre une augmentation de salaire ainsi que la réduction des heures de travail avec la pleine compensation, les travailleurs veulent aussi l'établissement d'un système d'évaluation des tâches acceptable aux travailleurs et à la compagnie afin de remplacer celui qui existe actuellement et qui a été imposé par la compagnie en 1946.

Le système réclamé permettrait à la compagnie de décrire la tâche, de l'évaluer et de la soumettre ensuite au syndicat pour étude et acceptation. En cas de mésentente, le recours à un tribunal d'arbitrage serait possible.

Dans l'opinion du Bureau confédéral qui a été exprimée par le président de la Fédération du Textile, M. René Gosselin, tous les membres de la CTCC qui ont bénéficié de l'appui des travailleurs de l'Alcan dans le passé doivent recevoir à leur tour un témoignage de solidarité de tous les membres des syndicats affiliés à la CTCC.

L'arbitrage des prix reprend la vedette

La semaine dernière, nous avons raconté comment deux dirigeants de fédérations affiliées au FAT-CIO aux Etats-Unis étaient arrivés à la même conclusion que la CTCC au sujet de l'arbitrage des prix.

Par ailleurs, les hausses de prix que viennent de décréter, par exemple, les compagnies de papier ainsi que les compagnies de pétrole permettent de donner la vedette au projet d'arbitrage des prix qu'avait proposé en 1949 la CTCC au gouvernement fédéral et au gouvernement provincial. Rappelons que la CTCC, après étude des problèmes qui ne cessent de se présenter chaque année, a renouvelé sa demande chaque fois qu'elle a soumis un mémoire aux autorités gouvernementales.

Dans son projet, la CTCC demandait au gouvernement la constitution de tribunaux d'arbitrage des prix qui auraient une double fonction: a) juger les motifs invoqués par les producteurs primaires ou par l'industrie de base du pays ou encore par les distributeurs des produits et des services essentiels à la nation, à l'appui des hausses sollicitées et les faire connaître au public s'ils ne sont pas justifiés; b) enquêter dans tout secteur de la vie économique afin de dépister les abus dans le domaine des prix et les dénoncer publiquement, de même que dans le domaine de la structure financière des entreprises en autant que cette structure peut influencer les prix.

Les tribunaux d'arbitrage des prix qui pourraient être composés de représentants des producteurs, des associations ouvrières, des coopératives et du gouvernement devraient recevoir toute demande d'augmentation de prix. Le requé-

rant devrait fournir au tribunal toutes les informations sur son histoire ou situation financière, marché, coût de revient, etc., mais ces informations resteraient confidentielles à moins d'une décision du requérant d'augmenter ses prix malgré la recommandation du tribunal.

Si les motifs invoqués par le producteur ou le distributeur ne sont pas jugés suffisants pour justifier une augmentation de prix, ce dernier pourra rendre publique sa décision si le requérant persiste dans son désir d'augmenter les prix.

Tout requérant resterait libre d'augmenter ses prix quand même, mais si l'augmentation demandée est injustifiable devant l'opinion publique, il est permis de croire qu'un producteur ou un distributeur de service y penserait par deux fois avant de réclamer une augmentation de prix qu'il ne peut justifier que par un désir d'augmenter son profit.

Certaines entreprises ou catégories d'industries comme les papeteries, par exemple, les compagnies de pétrole qui annoncent simultanément des augmentations de prix peuvent actuellement faire l'objet d'enquêtes royales quand on constate qu'il y a entente ou cartel pour uniformiser les prix et faire disparaître la concurrence dans ce qu'on appelle actuellement le régime de la libre concurrence. Mais ces enquêtes royales ne se font pas automatiquement et il faut des représentations et des pressions de toutes sortes pour amener le gouvernement à instituer ces enquêtes royales.

Le tribunal d'arbitrage des prix, une fois constitué, serait l'organisme tout désigné pour faire enquête dans les cas de ce genre et faire enquête sur toute hausse décrétée par un producteur primaire ou dans l'industrie de base du pays.

Projet de Code du Travail

LE DROIT DE GREVE

Le recours à la grève par des travailleurs a toujours fait l'objet de controverses passionnées, c'est-à-dire peu objectives. Ce sujet peut cependant être examiné avec plus de sérénité lorsqu'il n'est pas relié à une grève en cours. Dans le projet de Code du Travail bilingue préparé par M. Gérard Picard, président général de la CTCC, et qui sera en vente très prochainement, le droit de grève n'est pas relié à un conflit en cours mais fait l'objet de dispositions générales.

Les articles du projet de Code qui traitent de ce sujet pourront être examinés plus tard. Pour le moment, M. Picard a bien voulu expliquer pour les lecteurs du journal "LE TRAVAIL" les normes qui l'ont guidé en cette matière. Voici les explications fournies par M. Picard:

"Le droit des travailleurs de recourir à la grève a beaucoup plus souvent assuré des négociations sérieuses qu'il n'a provoqué d'arrêts de travail. Les faits sont là pour le démontrer.

Les travailleurs ne désirent pas conserver leur droit de grève avec l'idée de l'exercer à tout propos. Ils savent qu'une grève impose des sacrifices et donne des soucis. Ils acceptent généralement de renoncer à l'exercice de ce droit pour la durée des conventions collectives du moment qu'une procédure efficace de règlement des griefs leur assure un juste recours au cas de difficultés entre les parties.

On peut dire également que les travailleurs comprennent que des restrictions à l'exercice du droit de grève peuvent être imposées lorsque des vies humaines peuvent être mises en danger. Ainsi, l'interdiction de recourir à la grève est assez bien admise lorsqu'il s'agit des policiers, des pompiers, des infirmiers et infirmières des hôpitaux, des gardiens de prisons, des gardiens d'asiles d'aliénés. Encore faut-il, dans ces cas, compenser la perte de ce droit par des recours efficaces. Dans le projet de Code du Travail il est tenu compte de ces situations particulières.

De même les travailleurs admettent-ils que le recours à la grève ne doit pas s'exercer, à moins de provocations, durant une période raisonnable de négociations directes. Mais pas davantage. Cette manière de voir n'exclut pas la conciliation ni l'arbitrage, mais il ne devrait y avoir recours à la conciliation ou à l'arbitrage que sur accord des parties.

Rien dans ce qui précède, observerez-vous, n'interdit le recours à la grève aux fonctionnaires municipaux et provinciaux? C'est exact. Et s'il s'agissait d'un projet de Code national je ne priverais pas davantage les fonctionnaires fédéraux du droit de grève. Aucune vie humaine n'est mise en danger par une grève des fonctionnaires. En pratique, les fonctionnaires n'exerceraient pas leur droit de grève contre des administrations imbuës de sens social. L'opinion publique réclamerait une législation spéciale au cas d'abus. D'autre part, grâce au droit de grève, même les administrations pas trop bien disposées à l'égard des fonctionnaires se verraient dans l'obligation de négocier sérieusement avec les syndicats qui les représentent. Au cas d'échec des négociations directes, rien n'empêcherait les parties de s'entendre pour recourir à la conciliation ou à l'arbitrage; elles ne seraient pas obligées, en d'autres termes, de suivre ces procédures en vertu de dispositions légales d'ordre public.

Voilà les principales normes qui m'ont guidé dans la rédaction des articles du projet de Code du Travail qui ont trait au droit de grève et à son exercice.

Les travailleurs se doivent d'être très sensibles lorsqu'il est question de restrictions susceptibles de rendre le droit de grève illusoire. L'opinion publique n'a rien à craindre des syndicats travailleurs dans la mesure où ces syndicats sont pleinement reconnus par le patronat et par la société. La presque totalité des grèves des dernières années, dans la province de Québec, ont eu pour causes des provocations patronales ou gouvernementales indiquant que les syndicats ne sont encore, trop souvent, que des organisations tolérées dont on espère se débarrasser l'un de ces quatre matins.

Une dernière observation. Le droit de grève au Canada est reconnu par le Code criminel. On ne trouve pas dans le Code criminel canadien les interdictions ni la plupart des restrictions imposées par les législations provinciales, qu'il s'agisse de la province de Québec ou des autres provinces. Sur plusieurs points, de l'avis de juristes sérieux, les législations provinciales sont douteuses et leur constitutionnalité sera contestée à un moment ou à un autre. Une saine jurisprudence finira sans doute par clarifier la situation."

La semaine de 5 jours pour le personnel du commerce de détail

Selon les renseignements que communique l'hon. Milton F. Gregg, ministre du Travail, environ 56 p. 100 du personnel des ventes, près de 75 p. 100 des employés de bureau et approximativement 61 p. 100 des autres travailleurs dans le commerce de détail bénéficiaient de la semaine de 5 jours en 1956.

Les renseignements sont fondés sur le relevé de 1956 effectué par la Division de l'économie et de recherches du ministère du Travail sur les conditions de travail du personnel dans le commerce de détail. Le relevé portait sur 1,280 établissements employant 73,501 vendeurs, 25,598 employés du bureau et 40,841 autres travailleurs, et se limitait largement à des établissements comptant 15 travailleurs ou plus; par conséquent, il y a lieu de retenir que le rapport indique la

situation dans les grands magasins et les magasins de moyenne importance.

Pour les quelque 56% du personnel des ventes fournissant 5 jours de travail par semaine, l'horaire hebdomadaire normal variait sensiblement, allant de 37½ à 48 heures dans le cas d'un grand nombre d'employés. Le groupe individuel le plus important représentait 29% de l'ensemble du personnel des ventes recensées bénéficiait de la semaine de 40 heures.

Le relevé indique que la semaine de travail des employés de Bureau dans le commerce de détail est généralement plus courte que celle des autres travailleurs de cette industrie. Près des trois quarts des employés de bureau bénéficiaient de la semaine de 5 jours. Quarante pour cent des employés de bureau avaient la semaine de 40 heures, et 43% travaillaient moins de 40 heures.

En général, l'horaire de travail du personnel des établisse-

ments de détail qui ne saurait être classé ni comme personnel des ventes ni comme employés de bureau (expéditionnaires, magasiniers, conducteurs de camion, préposés d'entrepôt, etc.) est plus court que celui du personnel des ventes et se rapproche assez de celui des employés de bureau.

Le relevé révèle que la majeure partie de l'effectif ouvrier dans le commerce de détail se trouvait dans des établissements comptant des régimes de pension, d'assurance-vie collective et d'hospitalisation. La statistique indique que 84.4% du personnel des ventes, 85.5% des employés de bureau et 82.4% des autres travailleurs bénéficiaient de régimes de pension. Les régimes d'assurance-vie collective s'étendaient à 79.9% du personnel des ventes, 89.1% des employés de bureau et 84.4% de l'autre groupe, tandis que 77.4%, 86.8% et 84.4% respectivement de chacun des trois groupes jouissaient de régimes d'hospitalisation.

Nos correspondants

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

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

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

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

Conseil Central du diocèse d'Ottawa :

A-Marcel Bélinge,
170, rue Nicolet, Hull.

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

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

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

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



Photo prise au moment où M. Jean Marchand adressait la parole au congrès de la Fédération des Unions Industrielles, à Québec. De gauche à droite, on remarque M. Jacques Thibodeau, secrétaire exécutif de la Fédération; Roméo Mathieu, secrétaire général et M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC.

“L'unité d'action des centrales syndicales sera toujours possible” (Jean Marchand)

“Quels que soient les résultats des pourparlers actuellement en cours entre les dirigeants de la CTCC et du CTC, l'unité des esprits et des coeurs est toujours possible même si l'unité organique ne se réalise jamais; par ailleurs, il ne faut pas oublier que pour la réalisation de l'unité syndicale, c'est l'unité des esprits et des coeurs qui est essentielle, mais pas nécessairement l'unité organique des cadres.”

C'est en ces termes que s'adressait M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, aux quelque 200 délégués de la FUIQ, venus de tous les coins de la province pour mettre fin aux activités de leur fédération et pour former avec la Fédération du Travail du Québec une nouvelle Centrale syndicale qui sera connue sous le nom de la Fédération des Travailleurs du Québec.

Invité à prendre la parole au cours de la séance d'ouverture du dernier congrès de la FUIQ, M. Marchand a rendu un témoignage d'estime et d'appréciation à l'endroit de la FUIQ et de ses dirigeants: “Chaque fois, a déclaré M. Marchand, que les travailleurs du Québec ont eu à faire face à des problèmes majeurs, la FUIQ et la CTCC ont toujours réagi de la même façon et uni leurs efforts dans l'intérêt des travailleurs.”

Ici, M. Marchand a cité les prises de positions par les deux centrales syndicales lors de la présentation des bills 19 et 20, la marche sur Québec, etc.

L'orateur s'est dit convaincu qu'il sera toujours possible de refaire cette unité d'action, parce que les mêmes éléments qui ont coopéré avec la CTCC vont se retrouver dans la même Centrale. Nous cherchons à réaliser l'unité syndicale, a déclaré M. Marchand, parce que les travailleurs nous demandent de la réaliser. Ils ne comprennent pas pourquoi le monde syndical resterait divisé.

Après avoir fait allusion aux pourparlers actuellement en cours entre la CTCC et le CTC,

M. Marchand a ajouté que ce serait une perte pour le mouvement ouvrier que de vouloir démembrer la CTCC; par ailleurs, la formule de l'affiliation permettrait à la CTCC de conserver son entité, ses principes et son dynamisme.

Après avoir ajouté que l'unité des cadres n'est pas essentielle à l'unité du mouvement syndical, M. Marchand a terminé en disant que l'unité d'action des Centrales syndicales restera toujours possible, même si l'unité organique ne se réalise jamais.

Le Bureau confédéral veut une enquête sur la hausse du prix de l'essence

Faisant suite à une résolution présentée par le Conseil central de Montréal, le Bureau confédéral a décidé de loger une protestation contre la hausse du prix de l'essence que viennent de décréter les compagnies de pétrole.

L'on sait que les compagnies n'ont pas apporté d'autre raison que celle de l'augmentation des prix des autres produits. Pour se justifier, les publicistes des compagnies, tant à la radio qu'à la télévision, disent seulement que le prix de l'essence n'a pas augmenté depuis de nombreuses années et... donc qu'ils doivent augmenter le prix de l'essence.

Cette augmentation qui n'a été nullement justifiée survient au moment où la demande de pétrole est de plus en plus grande et aussi au moment où l'on continue de faire de nouvelles décou-

vertes en matière de pétrole dans l'Ouest canadien.

La hausse des prix aux consommateurs aura pour effet d'augmenter les profits fantastiques par les compagnies de pétrole au Canada et dans le monde.

C'est pourquoi le Bureau confédéral de la CTCC a décidé de protester auprès du gouvernement fédéral et lui demander de reconsidérer la demande formulée à plusieurs reprises par la CTCC au sujet de l'arbitrage des prix dont nous avons parlé cette semaine et dont on retrouvera l'essentiel dans une autre colonne de la présente édition.

La Fé. des Travailleurs du Québec prête à accepter l'affiliation de la CTCC

La nouvelle centrale syndicale adopte une résolution en ce sens à Québec, vendredi dernier - Unanimité des délégués sur le principe de l'unité syndicale

La nouvelle centrale syndicale formée à Québec en fin de semaine par suite de la fusion de la Fédération des Unions industrielles du Québec et de la Fédération provinciale du Travail et qui sera désormais connue sous le nom de la Fédération des Travailleurs du Québec, a adopté une résolution souhaitant vivement que l'on trouve une formule d'affiliation pour unifier les deux groupements.

Le Conseil du Travail de St-Jean, la Fraternité canadienne des Employés municipaux ainsi que 9 locaux d'unions affiliées à la Fédération des Unions industrielles avaient présenté au congrès des résolutions en ce sens. Ces résolutions ont été fusionnées en une seule et le congrès qui groupait près de 500 délégués a adopté une recommandation du comité des résolutions.

Voici le texte de la résolution adoptée par le congrès:

“Qu'il soit résolu que cette fédération endosse la résolution adoptée par notre congrès national favorisant l'affiliation des syndicats nationaux au Congrès du Travail du Canada et souhaite vivement que le comité exécutif trouve la formule d'affiliation qui unifie les deux groupements”.

Unanimité sur le principe

Le premier orateur à prendre la parole sur cette résolution fut M. Roger Provost, qui a été élu président de la nouvelle fédération. “Nous devons être logiques et conscients avec nous-mêmes, a-t-il déclaré. Nous travaillons actuellement à réaliser par ce congrès l'unité syndicale. Il serait illogique de laisser de côté les travailleurs qui sont actuellement dans d'autres orga-

nisations. L'unité complète ne sera réalisée que lorsque tous les travailleurs seront sous la même étiquette syndicale. Cette unité permettra d'assurer une plus grande force dans nos revendications auprès du patronat et des gouvernements. Il a demandé au congrès d'adopter la résolution présentée afin de laisser au Congrès du Travail du Canada le soin de poursuivre les pourparlers avec les représentants de la CTCC pour trouver une formule satisfaisant les deux parties.

Les orateurs, qui se sont succédés, ont tous parlé en faveur de l'affiliation de la CTCC; deux d'entre eux ont cependant déclaré qu'ils ne voulaient pas d'une affiliation à tout prix. M. Louis Laberge, président du Conseil des Métiers et du Travail de Montréal, a déclaré que les unions internationales avaient progressé dans le passé et qu'elles pourraient sans doute continuer ainsi dans la CTCC. MM. Jean-Marie Bédard, représentant de l'Union internationale des travailleurs de l'industrie du bois, et M. Jean Gérin-Lajoie, du Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, de même que M. Roméo Mathieu, trésorier élu de la nouvelle fédération, ont aussi parlé en faveur de la résolution.

Après l'adoption de la constitution, les délégués ont aussi étudié de nombreuses résolutions et ils ont demandé au gouvernement provincial de se mettre d'accord avec le gouvernement fédéral pour la mise en pratique d'un plan d'assurance-santé. L'on sait que les trois centrales syndicales de la province de Québec doivent présenter bientôt un mémoire conjoint au gouvernement provincial sur le problème de l'assurance-santé.

Etude de la réforme des structures de la CTCC au prochain congrès

Le Bureau confédéral de la CTCC a décidé de porter à l'attention du prochain congrès de la CTCC qui aura lieu en septembre prochain à Québec un projet de réforme des structures de la CTCC afin d'en venir à une solution à ce sujet.

Le comité désigné par le congrès de l'an dernier afin de préparer un projet fera parvenir toute la documentation relative à ce sujet à tous les corps affiliés d'ici deux semaines. Les corps affiliés devront faire leurs observations d'ici le 1er juin tandis que le comité formé, en tenant compte des opinions émises, devra préparer un nouveau projet et le faire parvenir à tous les délégués du prochain congrès de la CTCC en septembre prochain.

Le Bureau confédéral a étudié le projet de l'unification des services de la CTCC et de deux projets de réformes de structures.

Tandis que l'on semblait d'accord sur le problème de l'unification des services, les délégués ont demandé une étude encore plus longue sur les réformes de structures qui seront nécessaires par suite de l'unification des services.

Pour ces raisons, les délégués du Bureau confédéral ont battu une résolution visant à faire rejeter le rapport du comité et ils ont décidé de laisser au prochain congrès toute la latitude de se prononcer sur un projet refondu en tenant compte des représentations des corps affiliés.

L'Alcan n'est pas un employeur pauvre

On trouvera dans cette page un résumé des demandes monétaires du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida. Ces demandes ont été exposées lundi de la semaine dernière par le procureur du syndicat, M. Marcel Pépin devant le tribunal d'arbitrage présidé par Me Léon Méthot des Trois-Rivières. L'arbitre syndical est Me Pierre Elliot Trudeau tandis que le représentant patronal est Me Bernard Sarrasin.

Pour appuyer ces demandes, le procureur syndical a fait un historique financier de l'Aluminum Ltd et une analyse financière de l'Aluminum Co. of Canada Ltd.

Le Progrès du Saguenay, dans son édition de mercredi dernier, résume ainsi l'étude faite par M. Marcel Pépin, procureur du syndicat:

L'avoir net ou la valeur d'équité des actionnaires de l'Aluminum Limited, de \$28.5 millions qu'il était en 1929, est rendu à \$516.4 millions en 1955. Son chiffre d'affaires est passé de \$30.1 millions en 1929 à \$412.1 millions en 1955.

L'actif brut était de \$75 millions en 1929; il est de \$1,310 millions en 1955. L'Aluminum Ltd est la 2e compagnie en importance financière au pays. L'Aluminum produit ses chiffres sur les profits avant l'amortissement.

La moyenne du taux de rendement, de 1957 à 1955, a été de 31%. Ces trois dernières années, le taux de rentabilité n'a pas été aussi élevé, tout en étant très favorable. Cette baisse fut causée par les vastes programmes d'expansion de la Cie et une interruption accidentelle du courant à Kitimat et le manque d'eau dans la région du Saguenay.

Une précision de la maison Dawson Hannaford Ltd veut, si elle se réalise, que le taux de rendement sera de 40 pour cent en 1960, comparé à 20 en 1955.

Pour un titre détenu en 1928, l'actionnaire en détient maintenant 11, chaque titre valant à la bourse de Montréal, le 8-11-56, \$119, dividendes payés non compris.

Analyse financière de l'Alcan

L'Alcan est la principale filiale de l'Aluminum Ltd. De 1946 (année où les chiffres sont disponibles) à 1955, le volume des ventes de l'Alcan passe de \$65.5 millions à \$307.7 millions. Une augmentation de plus de 450 pour cent.

Les profits d'exploitation, avant dégrèvement pour amortissements, augmentent de \$55.5 millions en 1941 à \$107.2 millions en 1955. A cette date, le profit net avant taxes est de \$74.2 millions. Malgré les dégrèvements pour fins d'amortissement "très avantageux", la valeur nette est de \$51 millions en 1942 et de \$348.3 millions en 1955, cet accroissement de l'actif se faisant en partie par les profits accumulés et le reste par l'émission d'autres titres.

Le taux de rendement de l'Alcan a varié, et en 1950, il était de 64.5 pour cent. En 1955, il était de 23.9 pour cent, baisse due à l'interruption du courant et à l'insuffisance d'eau.

Le taux de rentabilité de l'Alcan est beaucoup plus élevé que celui de la plupart des compagnies en général affirme le syndicat. Le taux de l'Alcan était presque 3 points de pourcentage au delà du taux le plus élevé pour les compagnies accusant un revenu impossible (ou profit net avant taxes) de \$5 millions et plus.

Les amortissements consentis par le gouvernement canadien pendant la guerre se sont chiffrés par \$175 millions. De 1951 à 1953, le gouvernement a permis d'autres amortissements se

chiffant par \$127 millions, d'après les déclarations même de la compagnie.

"Le Canada a donné ce qui revient à un boni de \$154,500,000 dans une seule partie de la région du Saguenay, en lui permettant de déduire, pendant la guerre, les frais d'expansion de ses usines et les 3/5 de ses nouveaux aménagements hydroélectriques à Shipshaw. En plus des dégrèvements, le gouvernement a accordé... d'autres bonis se chiffrant par plus de \$23,000,000 pour faire en tout une somme de \$177,000,000". (M. J. Coldwell, 14-6-43.)

D'après les déclarations de la compagnie, sur le prix actuel de 25 sous la livre d'aluminium, entre .03 et 03½ cents la livre, vont directement dans les coffres de la compagnie sous forme "d'amortissements supplémentaires" en plus des sommes dégrévées pour l'amortissement normal.

L'Alcan a reçu en plus une assistance considérable des gouvernements canadiens et américains.

En résumé, déclare le syndicat, la position financière de l'Alcan est extrêmement avantageuse. La puissance, elle la doit en partie aux générosités gouvernementales. Par les perspectives actuelles, il ne fait pas de doute que la compagnie continuera son développement.

Répercussions économiques

Après avoir soumis que ses demandes ne peuvent mettre en danger la compagnie ou du moins sont telles que la compagnie n'en souffrirait pas préjudice éventuellement le syndicat affirme que les travailleurs actuellement, n'ont pas le droit à leur part de prospérité de l'entreprise, parce que cette part, en la retirant, pourrait nuire à d'autres.

Parlant des salaires "statiques", il affirme que l'augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs d'une région sert à enrichir l'économie de la région et finalement de tout le pays. Il croit qu'il ne faut pas retarder le progrès économique d'une région et d'un pays.

Le syndicat dit que d'autres régions, d'autres villes existent au Canada, où le niveau des salaires est relativement élevé; pourtant, il existe d'autres industries dans ces villes. Il affirme que l'existence et la survie de ces entreprises sont conditionnées par le versement des salaires analogues dans les autres entreprises.

Nature de l'industrie

Après avoir analysé les finances de la compagnie et les répercussions économiques de ses demandes, le syndicat se demande qui détient le capital?

Il a produit le tableau S-24 dans lequel il est dit que 72 pour cent des actions communes (celles qui donnent droit de vote) sont détenues par de résidents américains; 26 pour cent par les Canadiens.

L'industrie de l'Aluminum est

Les demandes monétaires des syndiqués d'Arvida

Voici un résumé des demandes monétaires présentées par les syndiqués d'Arvida à l'Aluminum Co. devant le tribunal d'arbitrage. On verra dans les colonnes voisines comment le syndicat justifie ces demandes auprès du tribunal.

Semaine de travail

Le syndicat réclame la réduction de la semaine de travail de 42 à 40 heures et la pleine compensation, soit une augmentation de salaire de 5 p. 100. Le syndicat demande aussi que pour la période du 15 novembre 1956, da-

te d'expiration de la convention collective à la date de la mise en vigueur de la semaine de 40 heures, les travailleurs soient payés rétroactivement à temps et demi et à temps double pour toutes les heures payées au-dessus de 40 heures durant cette période.

Les salaires

Outre la pleine compensation pour la réduction de la semaine de travail, le syndicat réclame une augmentation de 30 cents l'heure pour toutes les occupations et tous les employés à compter du 15 novembre 1956. Le taux de base sera de \$1.87½ tandis que le taux des occupations sera majoré en tenant compte de l'application du nouveau système d'évaluation des tâches.

L'évaluation des tâches

Le syndicat rejette le système d'évaluation des tâches imposé et appliqué par la compagnie depuis 1947. Ce système accorde une plus grande importance à l'initiative personnelle, au rendement et à d'autres normes conçues pour favoriser uniquement le profit de la compagnie et toujours au détriment des travailleurs. Le syndicat propose de remplacer par le Co-operative Wage System, actuellement en vigueur dans l'industrie de l'acier et à la Québec Iron & Titanium de Sorel.

Ce système accorde une plus grande importance à la responsabilité du travailleur. La compagnie verra à définir les tâches ou les occupations et les soumettra au syndicat. Le syndicat pourra les étudier et faire ses propres recommandations. En cas de désaccord, l'arbitrage est prévu.

Le temps supplémentaire

Temps et demi le samedi et temps double les dimanches pour les travailleurs de jour. Pour les travailleurs sur les équipes, temps et demi le samedi et le dimanche et temps double pour le travail effectué un jour de congé.

Les primes d'équipe

Le syndicat demande de porter de 5 à 8 cents la prime d'équipe l'après-midi et de 7 à 10 cents celle de l'équipe du soir.

Congés et fêtes payés

Le syndicat réclame deux congés payés à ceux qui existent déjà, l'Épiphanie et l'Immaculée-Conception. Il demande en outre que les congés payés soient accordés à tous les employés même si ces jours de congé tombent une journée non ouvrable d'un employé.

Les vacances payées

La demande syndicale veut deux semaines de vacances après une année de service, trois après dix ans et quatre semaines après 20 ans.

Boni de vie chère

Le syndicat demande une augmentation de salaire de 0.015 l'heure pour chaque hausse d'un point dans l'indice du coût de la vie.

Garantie de 40 heures

Pour assurer un revenu stable aux salariés de l'Alcan le syndicat demande que l'employé ait une garantie de 40 heures de salaire par semaine même si le temps du travail exigé par la compagnie est inférieur à 40 heures.

Les ouvriers de Granby veulent la semaine de 40 heures et une augmentation de 20 cents l'heure

Le Syndicat des travailleurs en construction de la région de Granby s'est réuni au sous-sol de l'église Notre-Dame, afin de discuter du nouveau contrat de travail à être intervenu entre entrepreneurs et ouvriers. Les revendications ouvrières visent à obtenir de meilleures conditions de travail et une augmentation moyenne de salaire de tous les ouvriers, de vingt cents l'heure. La semaine de travail réduite à 44 heures, à Granby, et à 40 heures dans les autres centres de la région. Cependant, tous les ouvriers ne se sont pas montrés en faveur de cette dernière mesure.

Par ailleurs, au cours de la soirée, le Syndicat des Travailleurs en Construction a annoncé qu'il était à organiser pour les travailleurs, membres de l'organisation syndicale, autant que pour le bénéfice des employeurs, un nouveau service de placement, qui mettrait entre les mains des employeurs, les noms des travailleurs disponibles, leur classification et le degré de leur compétence. En ce qui concerne les membres, ce service aura pour effet de réduire les pertes de temps qu'ils subiraient s'ils avaient à chercher du travail eux-mêmes. Cependant, le bon fonctionnement de ce service exige la collaboration des ouvriers et des employeurs. Les ouvriers disponibles devront donner leurs noms et qualifications au bureau

basée sur l'exploitation des ressources naturelles du pays, l'énergie hydroélectrique étant une des plus grandes richesses du Canada. Près du quart de l'énergie hydroélectrique québécoise, et probablement le huitième de toute l'énergie hydroélectrique canadienne, sert à l'Alcan pour la production de l'aluminium. L'Aluminum est une des principales industries d'exportations au Canada.

Dans ces affirmations, le syndicat basera ses comparaisons sur des industries qui ont toutes ou quelques-unes de ces caractéristiques.

Demandes futures

Le syndicat souligne enfin que l'utilisation de l'aluminium continuera à se développer dans l'avenir. Il cite le rapport Gordon et une déclaration du président de l'Aluminum Ltd, où les prévisions sont optimistes.

De cette analyse, le syndicat passe ensuite à l'exposé détaillé de ses demandes monétaires.

du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Granby et les entrepreneurs devront faire parvenir la liste des travailleurs dont ils auront besoin.

SHAWINIGAN

A la Mattawin Textile, le syndicat attend toujours la sentence arbitrale à la suite d'une convention collective qui avait pris fin, le 25 février 1956. L'on sait de plus que l'on paie encore à la Mattawin Textile des salaires aussi bas que 75c l'heure à des pères de famille.

Les infirmières de l'hôpital Ste-Thérèse de Shawinigan qui se sont groupées en syndicat dernièrement sont actuellement à préparer un projet de convention collective qui sera soumis bientôt aux autorités de l'hôpital concerné.

A la Coopérative de la Mauricie et à la Laiterie de Shawinigan, les deux parties se sont entendues pour la signature d'une convention collective, les termes de ces conventions seront connus plus tard. Par ailleurs, à la Laiterie Bélanger de cette ville, les négociations traînent en longueur et le syndicat songe à recourir à l'intervention d'un conciliateur.

Le 23 février prochain, aura lieu une soirée éducative et récréative organisée par le Comité d'Éducation du Conseil Central. Au cours de cette soirée qui aura lieu à l'Hôtel Shawinigan, l'invité d'honneur sera M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil Central de Montréal. L'abbé Lafontaine a intitulé sa conférence "La pratique chrétienne du civisme". Les syndiqués et leurs épouses sont invités à cette soirée.



M. Pierre Elliot Trudeau, vice-président du RASSEMBLEMENT, adressant la parole devant le congrès de la Fédération des Unions industrielles à Québec. De gauche à droite, on remarque, M. Roméo Mathieu, secrétaire de la Fédération; M. Trudeau et M. J.-R. Lamoureux, président de la Fédération.

SHAWINIGAN

Les employés de Carrier & Frères se groupent en syndicat

Les employés de Carrier et Frères de Shawinigan viennent de former une nouvelle section dans le Syndicat des employés du commerce et des services. A une réunion tenue la semaine dernière, le syndicat acceptait la demande faite par les employés de Carrier et Frères, la grande majorité des membres ayant signé leur carte d'adhésion.

Au cours de la semaine, une demande de certification a été adressée à la Commission des relations ouvrières dont les inspecteurs seront bientôt sur les lieux pour vérification de la liste des membres du syndicat et des livres de la compagnie.

En faisant parvenir sa demande de certification, le syndicat a également protesté auprès de l'employeur, lui demandant de reprendre à son emploi M. Henri Houde qui aurait été congédié par suite de ses activités syndicales.

Le syndicat a également signalé le fait à la CRO lui demandant d'intervenir à ce sujet. L'on sait que la Loi des relations ouvrières considère comme pratique interdite le fait de congédier un employé à cause de ses activités, soit dans la formation d'un syndicat soit au cours de l'existence de ce syndicat.

La compagnie avait congédié M. Houde sans donner d'autres raisons que celle de ses activités syndicales.

Il vaut mieux avoir des hommes debout à Québec que 'marcher' sur Québec

Faisant allusion à "la marche sur Québec" organisée conjointement par la Fédération des Unions industrielles du Québec et la CTCC, en 1953, le vice-président du Rassemblement, M. Pierre Elliot Trudeau, a déclaré qu'il est préférable d'avoir des hommes qui se tiennent debout dans les parlements que d'organiser des marches sur les parlements.

M. Trudeau parlait alors devant quelque 200 délégués de la FUIQ, venus à Québec en fin de semaine dernière pour mettre fin aux activités de leur Fédération et se fusionner avec la Fédération provinciale du Travail.

En soulignant que le Travail organisé doit tout d'abord se consacrer aux intérêts professionnels de ses membres, M. Trudeau a ajouté que les problèmes professionnels, les problèmes économiques et les lois ouvrières sont intimement liés avec le problème politique et il a invité tous les travailleurs à participer à l'élaboration d'une véritable politique dans la province et au pays.

Un réquisitoire

M. Trudeau a prononcé un véritable réquisitoire contre les partis politiques et les résultats que nous connaissons dans le domaine des ressources naturelles, de la culture, de la santé, de la législation ouvrière, de la sécurité sociale; il a finalement conclu son exposé en faisant appel aux dirigeants des classes laborieuses pour qu'ils prennent leurs responsabilités dans le domaine de l'éducation politique en collaboration avec les représentants de toutes les classes qui se sont groupés dans le Rassemblement.

Les ressources naturelles

Le sol et le sous-sol de notre province comptent parmi les plus riches, mais ces richesses n'appartiennent plus aux citoyens de cette province, a-t-il dit. Ce sont des entreprises dirigées de l'extérieur qui exploitent ces richesses et en bénéficient.

Même dans le domaine de l'exploitation, les nôtres sont en recul: depuis 1941 au recensement de 1951, le nombre des manoeuvres a augmenté numériquement et proportionnellement plus que celui des ingénieurs et des techniciens dans notre province. Nous avons donc raison de dire que si nous étions une race de porteurs d'eau il y a 50 ans, nous le sommes davantage aujourd'hui car plus on avance, plus on recule dans la province de Québec.

La culture

C'est dans la province de Québec que l'on dépense le moins "per capita" pour la culture, les bibliothèques, les arts. Nos professeurs sont moins bien payés que ceux des autres provinces. Nos efforts dans le domaine de l'éducation ont surtout porté à faire des médecins, des avocats, des professionnels.

On forme des médecins à la douzaine, mais c'est encore dans notre province, faute d'une as-

sez grande préoccupation de la part de nos gouvernements, que l'on trouve le plus haut taux de mortalité infantile.

Les médecins, dit-il, ne protestent pas contre cet état de choses et ne réclament pas l'assurance-santé par crainte de se compromettre.

Nos avocats n'osent pas, eux non plus, dénoncer les lois antidémocratiques qui sont cuisinées à Québec, lois d'exception, lois dérogatoires, lois rétroactives.

Dans le domaine industriel

Dans le domaine industriel, nous sommes en retard sur les autres provinces: les salaires sont plus bas dans le Québec, tandis que les lois ouvrières sont plus restrictives que dans les autres provinces.

Par ailleurs, on dit que chez nous, au moins, fleurit la prospérité privée. Comment alors expliquer que l'on compte 85% de locataires dans Montréal et que le Québec soit la seule province canadienne où le nombre des locataires dépasse celui des propriétaires.

La législation sociale

Toutes les mesures sociales que nous avons sont venues après avoir été accordées par le gouvernement central et après avoir

été appliquées dans les autres provinces. L'orateur cite alors la loi des pensions de vieillesse, les allocations familiales, l'assurance-santé bientôt ainsi que l'aide aux universités.

On accuse alors le gouvernement central d'empiéter sur les droits de la province, d'être un squatter. Mais qui pourrait blâmer le gouvernement central d'agir ainsi quand la maison est vide et que l'on ne se soucie pas de la rendre utile.

Le Rassemblement

Le Rassemblement a pour but d'enseigner que l'Etat c'est le serviteur du bien commun et non le serviteur d'intérêts particuliers et que l'Etat a les pouvoirs que les citoyens veulent bien lui donner.

La démocratie, dit M. Trudeau, c'est le gouvernement par des lois et non par des hommes et les lois sont faites par les représentants du peuple.

Le Rassemblement, ajoute-t-il ne cherche pas à prendre le pouvoir afin de se payer le luxe de dire la vérité. Les travailleurs qui n'ont pas de faveurs à quémander et qui sont des êtres libres peuvent donc participer à ce renouveau politique et former les troupes de choc du mouvement d'éducation politique qu'est le Rassemblement.

LA PLUS LONGUE PROTECTION

Notre police d'assurance vie-choisie ne comporte pas la seule remise d'UN CAPITAL au décès de l'assuré; la famille retire aussi UNE RENTE pendant 10-15 ou 20 ans et, lorsqu'elle cesse, nous lui remettons UN SECOND CAPITAL qui équivaut souvent au premier.

Détails gratuits sur demande.

J. H. ROY, gérant

CAISSE NATIONALE D'ÉCONOMIE

Division Montréal-Lachine

60 ouest, rue S.-Jacques, Montréal 1, PL. 1808

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.



La vie d'un salarié dans l'hôpital

Rôle des officiers dans les sections

La fonction de l'officier de section est double. Ce dernier doit non seulement faire vivre le contrat, mais aussi faire vivre le syndicat. Il a la responsabilité de faire rendre au syndicat son maximum d'efficacité. C'est à lui qu'on demande les renseignements nécessaires, car les anciens et les nouveaux membres ont besoin d'être renseignés et éduqués pour devenir actifs.

Il doit leur montrer que le salaire n'est pas tout. Il doit faire en sorte que le travailleur soit considéré partout comme un collaborateur intelligent.

Il doit surveiller l'application de la convention collective quand elle a été signée par les parties intéressées.

Il doit d'abord voir à ce que l'employeur respecte sa signature dans tous les détails.

Il ne faut pas toujours attendre qu'un grief soit soumis pour s'en occuper, car beaucoup d'employés n'en font pas, pour cause d'ignorance.

Les travailleurs doivent aussi respecter eux-mêmes le contrat.

Les officiers devraient être avertis d'avance des difficultés à venir, si l'on en prévoit.

Les officiers pour les employés sont des conseillers précieux en toute matière.

Voilà pourquoi il est essentiel que chaque officier soit bien préparé à jouer son rôle. Il doit lire et relire sa convention afin de la bien comprendre.

Embauchage

Dans le département du personnel l'on examine et sélectionne les nouveaux employés,

mais dans les maisons hospitalières, les officières ne participent en aucune manière à l'embauchage.

Congédiements

L'officière de département est nécessairement à l'origine de la presque totalité des congédiements. Dans tous les cas de promotions et d'augmentations de salaires le tout doit être approuvé par une autorité supérieure.

Discipline

La proportion des officières qui possèdent une autorité complète sur la discipline, est très faible.

Griefs

La discussion d'un grief avec l'officière se place généralement à la première phase de la procédure des griefs, mais la mesure de son autorité en ce qui concerne le règlement de ces griefs varie énormément.

L'officière, comme tout le monde, a besoin d'être reconnue autant pour ce qu'elle vaut, que pour ce qu'elle peut devenir en étant encouragée à développer ses talents. Ces deux besoins peuvent être satisfaits dans ses relations avec ses supérieurs directs, avec les spécialistes, ainsi qu'avec les travailleurs.

Plusieurs officières actuelles ne sont pas à la page. Elles ne furent ni sélectionnées, ni entraînées dans le but de développer en elles les qualités d'une contremaîtresse moderne.

Il est évident que l'officière doit posséder la compétence technique requise par son travail, car la partie essentielle de ce travail consiste à assurer le confort des malades et le rendement des salariés, et en plus, elle doit coopérer avec les travailleurs, aussi bien avec les nouveaux que les anciens.

Pour les salariés, elle est directrice. Quand on la regarde, on voit bien en évidence un besoin de direction qui inspire la confiance et gagne l'enthousiasme des salariés. La responsabilité du travail journalier est largement sous le contrôle de l'officière, et ses qualités sont d'une importance vitale à l'atmosphère de l'entreprise.

Puisque l'autorité de l'officière lui a été déléguée par ses supérieurs, elle doit pouvoir compter sur leur appui dans l'exercice de ses fonctions.

Dans l'accomplissement de sa tâche elle a, en plus de préparer le travail, à donner des ordres et le devoir de s'occuper du confort du malade.

Le domaine où s'exerce ces différentes activités demande une compétence spéciale.

Son objectif constant, en plus des fins techniques, est de raffermir l'esprit de corps du groupe et d'aider les individus à se développer.

La manière dont les ordres sont donnés peut encourager ou détruire l'esprit de corps.

Le seul moyen d'assurer l'exécution positive d'un ordre est de donner l'ordre qui correspond au stade de développement et qui répond au niveau de responsabilité de la personne à qui l'ordre est transmis.

Un ordre direct et absolu est presque toujours nécessaire aux nouveaux salariés. Mais pour des salariés compétents et éprouvés, un ordre conditionnel ou

même une allusion sont suffisants.

L'émission des ordres est le moyen d'établir et de maintenir les standards. Une critique constructive du travail des employés doit être faite à intervalles réguliers. Le travailleur a le droit de savoir où il en est et c'est le devoir de l'officière de lui indiquer ses points faibles et de l'encourager à se perfectionner.

L'officière doit maintenir le moral de son groupe. Elle obtiendra de meilleurs résultats en encourageant l'employé à s'expliquer au sujet d'un travail médiocre et en lui enseignant la manière d'éviter les erreurs passées.

L'attitude de l'officière dans l'exercice de ses fonctions se communiquera au groupe plus sûrement que de belles paroles ne pourraient le faire.

La qualité de ces relations est déterminée par au moins deux facteurs autres que son attitude:

Le premier, est l'attitude que le chef du personnel peut lui communiquer inconsciemment en insistant rigoureusement sur les normes et les règlements établis sans égard aux difficultés qu'elle éprouve.

Le deuxième, est l'incompatibilité possible des nombreuses demandes qui lui sont faites et qu'on appelle "l'opération" et les services connexes. A cause de ces facteurs, elle devient convalescente qu'on s'acharne à saboter son travail et à l'empêcher de bien remplir sa tâche.

Ces difficultés doivent être aplanies à un niveau supérieur afin que la situation de l'officière devienne moins difficile et que le chef du personnel puisse l'aider plus facilement dans son travail. L'officière est en rapport constant avec ces gens, mais n'a aucune autorité sur eux.

MONTREAL

Ces jours derniers le Syndicat des Journalistes de Montréal tenait ses élections annuelles. L'exécutif du syndicat a été réélu. Les officiers qui veilleront aux destinées des journalistes syndiqués de Montréal pour l'année 1957, sont:

Roger Mathieu (Journal La Presse), président; Hervé Lépine (Journal La Patrie) 1er vice-président; Jean-P. Robillard (Le Petit Journal) 2e vice-président; Jacques Daoust (La Presse), secrétaire; Sarto Lacombe, trésorier.

St-Hyacinthe

Sur la présidence de Monsieur André Gagnon et de Monsieur Roger Bérard secrétaire, les membres du Syndicat National des Travailleurs en Chaussures de St-Hyacinthe, ont nommé leur nouvelle Exécutif pour l'année 1957-1958.

Président, MM. Robert Flibotte, Vice-prés., André Gagnon, Secrétaire, Roland Harnois, Directeur, Léo Bérard, Directrice Mlle Huguette Auchus.



Les membres de l'Exécutif de l'Union nationale du Vêtement de la région de Stanstead, local de la Dominion Glove de Beebe: Mlles Juliette Grenier, trésorière; Patricia Galazzo, vice-présidente; Rita Tellier, présidente et Jeanine Audet, secrétaire.

MONTREAL

Le Comité d'Education organise une soirée pour les familles des syndiqués

A l'occasion des jours gras, le Comité d'Education du Conseil Central de Montréal invite les syndiqués et leur famille à participer à une soirée qui aura lieu, le 4 mars à la salle du Centre d'Apprentissage des Métiers de la construction, 5205, rue Parthenais à Montréal.

Le but de cette soirée sera de resserrer les liens qui existent déjà entre les syndiqués de la région et de permettre aux familles de mieux se connaître.

La soirée revêtira le caractère d'une soirée du bon vieux temps. Il y aura danses du bon vieux temps, danses modernes, jeux de société et enfin, tout un programme varié pour la distraction et le plaisir de tous.

Ceux qui désirent participer à cette soirée peuvent communiquer avec Mlle Louise Lamoureux, membre du Comité d'Education, à 1231, rue Demontigny ou téléphoner à LA.: 4-3694.

QUEBEC

L'Union Nationale Catholique des Peintres de Québec procédait dernièrement à l'élection de ses officiers pour la prochaine année. Ont été élus:

MM. Maurice Robitaille, président; Adrien Lapointe, 1er vice-président; Arthur Côté, 2ème vice-président; Ernest Lemieux, secrétaire-archiviste; Jean Giguère, secrétaire-correspondant; Jean-Paul Dorion, secrétaire-financier; Ernest Lapointe, ass. secrétaire-financier; Armand Leclerc, trésorier; Joseph Césard, gardien; Raymond Drolet, sentinelle.

COMMENT EMBALLER LES COLIS POSTAUX

- 1 Pas de boîtes légères à chaussures — mais un bon contenant de carton ondulé.
- 2 Du papier résistant et bien ficelé avec de la ficelle forte.
- 3 Sur la face du colis, écrivez en capitales à LA PLUME les nom et adresse du destinataire, clairement, au complet et sans erreur.
- 4 Mettez-y aussi vos propres nom et adresse dans le coin supérieur gauche, et répétez-les à l'intérieur du colis.
- 5 Pour le poids, pas d'a-peu-près. Faites peser vos colis au bureau de poste.

EN SUIVANT CES CINQ PRÉCIEUX CONSEILS, VOUS HÂTEZ VOTRE COURRIER



POSTES CANADIENNES

57-PO-11F



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 IMPRIMERIES ALLIÉS

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

Tight Money Raises Storm Signals In Housing

Trying to Prick the Inflation Bubble has Varying Results Both Good and Bad

By Morden Lazarus

Early in January the largest real estate firm in Canada and one of the largest in the world was declared bankrupt. The stated cause was "tight money".

Ridout Real Estate Ltd. of Toronto, did a business of 80 millions a year and employed 500 people with 25 branches in the Province of Ontario alone. Yet a few months after the so-called credit squeeze, it was forced to close its doors when several of its key salesmen charged that their commission cheques were a few days overdue.

It's easy to blame "tight money" for this debacle which is tying up all kinds

of development projects including a multi-million dollar redevelopment scheme in the heart of Toronto. But it is more constructive to look at the effect these huge real estate operators have had on the housing market and on housing costs.

Metropolitan Toronto — in fact the whole 75-mile-long stretch between Oshawa and Hamilton which embraces Toronto — has been in the throes of a spectacular land boom for half a dozen years. Big speculators — aided and abetted by many small ones — have bought up almost all the available land in the area and have been holding it for increased prices. Some

of it has been gradually serviced and has trickled on to the market. But the total effect has been extraordinarily high prices for building lots, and haphazard and unplanned developments. All this has substantially raised taxes for homeowners in most of the 13 municipalities making up Metropolitan Toronto, and in many other urban areas.

The speculators have had to have a relatively small investment to carry their land holdings. Ten or twenty percent down would be enough to obtain a mortgage to carry the balance. When services are installed and the land value thereby augmented, the land is sold to builders, while the speculator gets out with a cozy profit. 100% to 1000% profit is not abnormal. Land bought say at \$100-\$200 an acre will go for \$4000 or more for a 40 to 60 foot lot (serviced).

Naturally this unhealthy situation has had an inflationary effect on housing costs and on living costs. When an average suburban home sells for \$14,000 to \$20,000, the workingman has virtually been priced out of the market. But he has had to buy anyway, if he is in need of a home for his family, and too often has saddled himself with a lifetime mortgage. Monthly payments are usually such a large percentage of income that even a short lay-off is intolerable.

This is just one of the serious problems which the high- and -higher interest rates are supposed to correct. The bankruptcy of the Ridout firm and the squeeze on many others might have a salutary effect if it forces land held for speculative purposes onto the housing market.

But it is too soon to say whether or not this or any other beneficial result will be achieved at all. What is evident at the moment is that home building in Canada has slowed down. But authorities say that the demand for moderate-priced homes still exists. The big question that arises therefore is, how can you stem inflation if you cut home-building with the demand still pressing? Won't demand help to keep prices high when the stock of houses is not being replenished?

It looks as though, paradoxically, high interest rates by cutting down on

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Avis aux membres

Pour éviter d'être considérés comme absents, les membres qui tombent malades et qui ne peuvent se présenter à leur emploi sont priés de communiquer avec le bureau du personnel en s'adressant à M. Thouin. Si vous manquez d'agir ainsi, votre feuille de route contiendra une journée d'absence non motivée de plus.

* * *

Projet non économique

Parlant devant la section des techniciens de l'Association des Chantiers maritimes, M. J.L. Gray, vice-président de l'administration et des opérations aux usines de la Commission de l'Énergie atomique de Chalk River, a déclaré que la propulsion des navires marchands par l'énergie atomique, bien que possible, ne sera pas économique. L'application de l'énergie nucléaire dans ce domaine ne pourra se faire que s'il est possible de réduire le coût de la fabrication de cette énergie au pays, a-t-il dit. Il a ajouté que la seule application possible dans un avenir rapproché sera de construire des navires de très fort tonnage et avec un rayon d'action très étendu tout en ne faisant qu'un nombre limité d'escales en cours de route.

* * *

Campagne réussie

Les délégués de département remportent un grand succès dans leur campagne de recrutement des travailleurs encore non syndiqués. La signature des cartes se poursuit et ceux qui sont intéressés à faire partie de l'union sont priés de communiquer avec le délégué de leur département.

Comité de négociations

On a commencé à jeter les bases du comité des négociations qui auront lieu bientôt. Ce comité travaillera conjointement avec les membres du comité exécutif pour la négociation de la convention collective.

* * *

Où stationner

En attendant que la compagnie fournisse les facilités nécessaires au stationnement des automobiles des travailleurs, ces derniers peuvent toujours trouver un endroit facile aux deux stations de service qui se trouvent à l'angle des rues Notre-Dame et Viau. On nous a informé que le coût de ce stationnement est peu élevé.

* * *

Le problème de la sécurité

Plusieurs plaintes qui ont été faites auprès des membres du comité de la sécurité sont restées sans résultats. Espérons que des gestes seront posés avant que nous ayons à regretter des accidents graves. Autrement, la liste des accidentés sera encore plus longue cette année qu'elle ne l'était l'année dernière.

* * *

Un navire de plongée

La marine royale canadienne est actuellement à convertir le navire d'escorte GRANBY en un navire de plongée. Ce dernier sera prêt à participer aux opérations de la marine au cours de l'été. L'on sait qu'un tel navire est nécessaire en cas d'accidents aux sous-marins de la Marine qui sont stationnés à Halifax. A l'heure actuelle, la marine canadienne ne possède aucun navire équipé pour faire face à des opérations de sauvetage en cas d'accident à un sous-marin.

NEWS DIGEST

Union Busting Tactics

The CCCL Central Council of Quebec passed a resolution during their last meeting denouncing the anti-union methods employed by some Quebec department stores. The resolution, in part, passed by the membership of the Central Council reads: "Our Central Council has been informed that many of the larger Quebec stores, principally The Paquet Company, The Quebec Syndicate, J. B. Laliberte and the Holt Renfrew Company are presently exercising undue pressure upon their workers to abandon their union affiliations.

Circulars have been distributed to the employees advising them that they would receive better treatment if they severed their association with the unions.

* * *

Nine New Contracts Signed

Marcel Lanouette, business agent of the Commerce Employees Union CCCL, has advised Le Travail of the signing of collective labor agreements covering employees of 9 butcher-grocer markets in the city of Granby.

Some of the benefits secured for this group of employees are: a salary boost of \$3.00 a week for senior workers and \$1.00 weekly for junior employees, two weeks paid vacations after 5 years service and one week for those with one to five years service, 9 paid holidays, a grievance procedure, union affiliation and the check-off system.

Weekly working hours have been reduced from 61 to 53 with a 5½ day work week.

* * *

Improved Benefits For Hospital Workers

A two-year collective labor agreement has been signed between Hopital St. Jean of St. Johns, Quebec, and the St. Johns Hospital Employees Association CCCL.

The negotiations were concluded with rapidity and the newly acquired benefits are retroactive from the expiry date of the old contract, October 7, 1956. Substantial salary increases varying

from \$2.00 to \$10.00 a week have been secured for the workers. These increases place them on a level with the salary scale of Montreal hospital employees.

As regards vacations, employees with service of one year will be given one week's paid vacation, three years or more, two weeks paid holidays and eight years or more a three week vacation period.

The employees will also be paid an additional \$3.00 weekly over and above their new salary rate.

Employees who are called upon to work broken shifts will benefit by an added \$3.50 to their salary.

Among other fringe benefits are a new seniority clause, an improved grievance procedure and a health-accident insurance plan to which the employer will contribute 50 percent of the cost.

* * *

Construction Workers To Negotiate

The National Council of Construction Trades of the Eastern Townships have advised the Building Contractors Association of its intention to negotiate new amendments to the parity committee decree relating to the construction trades which expired December 31, 1956. Mr. Fernand Villeneuve, organizer for the CCCL Construction Workers Union and the National Federation of Building Trades, says that preparations for the opening of negotiations have been completed and has called a mass meeting of all workers in the industry to attend. The meeting will be held in the basement of Notre Dame Church in Granby.

Mr. Villeneuve also declared that salary differentials will be one of the main issues to be discussed at the meeting.

At present, a carpenter working in Granby draws \$1.56 an hour while workers doing the same job in Montreal are paid \$2.00 an hour.

Over 600 workers in the industry in the city of Granby are covered by the decree.

NHL PLAYERS FORM UNION

NEW YORK (CPA)—Players of the National Hockey League announced recently that they have formed a players' association with Detroit Red Wing star Ted Lindsay as president. Purpose of the organization, according to President Lindsay, is "to promote and protect the best interests of National Hockey League players".

The new union's slate of officers reads like the roster of an all-star team. They are: President, Lindsay; first vice-president, Doug Harvey, Montreal Canadiens; second vice-president, Fern Flaman, Boston Bruins; third vice-president, Gus Mortson, Chicago Black Hawks; secretary, Jim Thompson, Toronto Maple Leafs; treasurer, Bill Gadsby, New York Rangers. With the exception of Lindsay, who is a left winger, all the executive officers are defencemen.

The hockey players follow in the steps of the major league baseball players who formed a highly successful association. Na-

home-building will keep prices high, and will certainly increase carrying charges. In this kind of game, the average family cant' win.

tional Basketball Association players in the US recently threatened to join a union, but postponed the move after the league president promised to set up grievance settling machinery.

National Football League players in the States also organized recently, and having been refused recognition by club owners, plan to join an unnamed industrial-type union.

Ted Lindsay said the hockey players have no immediate grievances to take up and felt sure relations with team owners would be good. He said only one NHL player has not yet joined the association, but declined to give his name. Initiation fees are \$100 each, but this is not considered too high an amount in view of the fact that NHL players receive a minimum salary of \$6,500 a year. In addition, the players already have a pension plan which will soon be ten years old.

Union Charges "Favoritism" At Montreal City Hall

Arbitration Hearings Continue

Arbitration hearings which are now in progress covering the dispute between the City of Montreal administration and the National Union of Municipal Employees, CCCL, bargaining agent for 3,000 white collar workers employed by the city brought forward union charges that auxiliary employees in the employ of the City of Montreal were frequently appointed to jobs through patronage and political influence ignoring a list of qualified candidates.

The arbitration board took under deliberation a city argument by Herman Primeau, Q.C. that it had no jurisdiction in the matter of qualifications needed for employment as auxiliary workers.

Chief demands of the union, Counsel Marcel Prevost, said, is a 10 per cent across the board salary increase, reducing the work week from 35 to 32½ hours in winter and from 32½ to 27½ during the summer.

The city counter-proposals, Counsel Herman Primeau, Q.C. said, were no wage boosts, lengthening the week to 37½ hours the year-round, five fewer statutory holidays and straight time instead of time and one half for normal overtime.

But, the union's legal representative, Counsel Prevost told the arbitration board the union also wants to correct an injustice concerning time off for honeymoons.

At present an employee is allowed three consecutive days off with pay even if the first day is a Friday.

If an employee marries on Wednesday he actually gets five days off, whereas he gets less if he marries any other day in the week.

Mr. Prevost said the union also wants to have changes in the promotion basis of some employees.

If a man is promoted and can't hold the new job he should be allowed to take his old position back automatically instead of being more or less stranded as at present.

UNION SEEKS CUT IN HOURS

The union is also asking for a shorter work week because there is a trend in that direction in other Quebec cities.

Robert Langlois, union vice-president produced statistics comparing clerical working hours since 1918 as well as those operating in other municipalities today.

Typical hours quoted were 35½ in 1918, 41 in 1932, 35½ in 1934, 39½ in 1936, and from 36 and three quarters in 1937 varying down to 33 in 1947 and since in winter.

The present work week in

Quebec city for municipal white collar workers is 34 hours and 10 minutes, with 29 hours and 10 minutes for the three summer months.

Winter hours in Three Rivers, Victoriaville, Lachine and Outremont, among others amount to 32½ hours Mr. Langlois said.

DESMARAIS CHANGES THOUGHTS

During the evidence Mr. Langlois read the New Year's wishes of Pierre DesMarais on January 1 1948 while he was leader of the City Council of Montreal.

At that time he expressed the wish that white collar workers would have less difficulty in obtaining "their just desserts" after the union had obtained a 35-hour week during 1947.

"Is this a political speech?" asked City Counsel Herman Primeau, Q.C.

"No, but I just want to show DesMarais hasn't always thought along the present lines" replied Mr. Langlois.

The union vice-president then said Quebec city clerks had 19 paid holidays, whereas the union here was satisfied with the existing 17.

The city wants to reduce these to 12.

The arbitration board is presided over by Municipal Court Judge Pascal Lachapelle. Eme Lacroix is acting for the City of Montreal and Rene Constant president of the National Union of Municipal Employees, CCCL for the union.

to impose upon them.

The Commission decreed that the 700 locked-out workers are entitled to receive unemployment insurance benefits for four weeks of their enforced idleness due to no fault of their own, but that no benefits would be given for the three weeks in which they received financial aid from their union.

And the operators in the weaving mill receive one week's insurance benefit before being aided by the union and the week following termination of union aid.

The Commission's decision was motivated by the declaration that the weavers, even if they did not participate directly in the work stoppage, were indirectly a part of the conflict and that they had received union aid as did the 70 workers who declared a work stoppage.

But the Commission has acknowledged the union's right to appeal the decision before an arbitrator.

The 70 weavers were automatically disqualified from receiving any unemployment insurance benefits.



Memo To Members

To avoid being classified as an absentee members who fall sick and cannot report to their jobs are urged to contact the employment Office (Mr. Thouin) and advise him that they are ill and cannot report to their job.

Failure to report will be written in your time card record as absenteeism.

* * *

A-Power Too Expensive

Speaking before the technical section of the Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association the other day, J. L. Gray, vice-president of administration and operations at the Atomic Energy of Canada Limited plant, Chalk River, Ontario, said that nuclear propulsion of merchant ships in the near future — while possible — would not be economically practical.

Unless Canadians can find a way of cutting its cost, development of atomic power in this country may be delayed, he said.

Mr. Gray said the general consensus of opinion of those closest to reactor design is that the only application of a nuclear plant in a merchant ship in the near future would perhaps be a very large vessel with long voyages and few ports of call.

* * *

Membership Drive Successful

Stewards are going all out in securing new members for their union. Candidates are being signed up during the lunch hour period and some stewards have made it a point of arriving at the plant half an hour earlier which gives them time to sign others before they start their daily jobs.

* * *

Committee In Formation

Preliminary steps have been taken for the setting up of a committee of union members who will act as a negotiation body

for the renewal of our collective labor agreement.

This committee will work in unison with union officials when negotiations get under way in a few short months.

* * *

Where To Park?

While awaiting the results of the company's efforts to provide parking facilities for employees, parking space is now available at both gas stations at the corner of Notre Dame Street and Viau Street.

We have been informed that the charges for this service is very nominal. Interested members may contact the station owner either night or day.

* * *

Safety Department Inactive

Several complaints of safety hazards have been reported to the Safety Department but as we write no action has been taken to investigate and correct these reports. It will be regrettable if any employee suffers injury due to this neglect.

Let's keep hospital ambulances out of the yard and try to improve last year's black accident record.

* * *

R.C.N. Diving Ship

The Royal Canadian Navy is converting the 800-ton coastal escort "Granby" into its first deep diving ship. She will be ready for diving operations this summer.

The vessel is needed partly because of the permanent stationing of three Royal Navy submarines at Halifax.

In case of a "subsmash," a submarine crash, a rescue ship would have to be ready to speed to the scene and send down divers.

Until the "Granby" is fitted out with the proper equipment, the Canadian Navy will have no ship capable of carrying out such a job.

MAGOG

Locked-Out Textile Workers Get Jobless Insurance

The Unemployment Insurance Commission has announced its decision in the case of the 700 textile workers of Dominion Textile Company's mill at Magog.

This group of employees

suffered the loss of their jobs when the company resorted to a counter-strike against 70 union members who refused to accept inferior working conditions which the company attempt-

ed to impose upon them.

The Commission decreed that the 700 locked-out workers are entitled to receive unemployment insurance benefits for four weeks of their enforced idleness due to no fault of their own, but that no benefits would be given for the three weeks in which they received financial aid from their union.

And the operators in the weaving mill receive one week's insurance benefit before being aided by the union and the week following termination of union aid.

The Commission's decision was motivated by the declaration that the weavers, even if they did not participate directly in the work stoppage, were indirectly a part of the conflict and that they had received union aid as did the 70 workers who declared a work stoppage.

But the Commission has acknowledged the union's right to appeal the decision before an arbitrator.

The 70 weavers were automatically disqualified from receiving any unemployment insurance benefits.

Two Contracts Signed With Hospitals

Two collective labor agreements have been finalized with hospitals in Magog and Sherbrooke.

Employees of La Providence Hospital in Magog and St. Vincent de Paul Hospital in Sherbrooke, have signed agreements with the National Federation of Hospitals, CCCL, which give the workers in these two institutions many new advantages.

At St. Vincent de Paul Hospital only two meetings of negotiations were necessary to reach an accord between the Administration and the Union.

The contract was signed for one year's duration and awards the employees salary increases ranging from \$15.00 to \$25.00 a month.

Among other fringe benefits are 10 paid holidays yearly, two weeks paid vacations after four years service and three weeks after 8 years service.

And at Magog a single meeting was sufficient for both parties

to reach an understanding for the signing of a labor agreement.

The contract which shall remain in force for two years features many new amendments to the union security clause and gives the workers substantial salary increases.

All new employees after three months service will be obliged to become union members as a condition of employment.

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