

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 8

OTTAWA, 1er MARS 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

Arrêt de travail de 1,200 ouvriers de la construction de la région de Baie Comeau

Atelier de travail sur l'éducation ouvrière au Cap de la Madeleine

Un atelier de travail sur l'éducation ouvrière aura lieu les 8, 9 et 10 mars prochain au Cap de la Madeleine. C'est ce que vient d'annoncer M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service de l'Éducation de la CTCC.

Cet atelier de travail, qui s'adresse particulièrement aux officiers et aux membres des comités régionaux d'éducation, sera consacré, en grande partie, à l'utilisation du film comme médium d'éducation syndicale. Pour cette occasion, le Service d'Éducation a obtenu la collaboration de plusieurs spécialistes de l'Office National du Film.

Le Service d'Éducation annonce également qu'il vient de faire l'acquisition de plusieurs films syndicaux qui pourront être mis à la disposition des comités régionaux d'éducation pour utilisation dans les assemblées syndicales.

Il est donc important qu'au moins un responsable puisse dans chaque syndicat, du moins dans chaque centre, apprendre à faire discuter le film et, tout d'abord, faire fonctionner un projecteur. Pour cette raison, un appel bienveillant est lancé à tous les comités régionaux et locaux d'éducation pour prendre part à cet atelier de travail.

Ces cours auront lieu à la Maison des pèlerins en face du Sanctuaire du Cap de la Madeleine et les frais d'inscription sont de \$10.00.

La première séance débutera à 8:00 p.m., le vendredi 8 mars, par la mise au point en commun de l'ordre du jour de la fin de semaine.

La journée du samedi sera consacrée à l'étude de la structure d'un comité d'éducation sur l'échelle des conseils centraux; au cours de l'après-midi, on étudiera comment doit se faire l'élaboration d'un programme d'éducation. Enfin, la journée du dimanche sera consacrée à l'étude de l'utilité du film comme médium d'éducation syndicale et à la présentation d'un film avec discussion.

Près de 1,200 ouvriers, travaillant pour Atlas Construction Co. Ltd. et Anglin Atlas Ltd., ont abandonné le travail, depuis environ une semaine, en protestation contre le refus des compagnies de négocier de bonne foi et du ministère du Travail d'intervenir tel que l'autorise la loi.

Un groupe des travailleurs impliqués est à construire ce qui sera l'usine de la Canadian British Aluminum et l'autre travaille au barrage de la Manicouagan.

Au cours du mois de décembre, la C.T.C.C. décida d'organiser les travailleurs de la construction de la ré-

gion de Baie Comeau. L'organisation fut confiée au confrère Raymond Gagnon. La Fédération de la Métallurgie, et plus tard la Fédération du Bâtiment, associèrent leurs ressources à celles de la C.T.C.C. pour faire un succès de cette campagne.

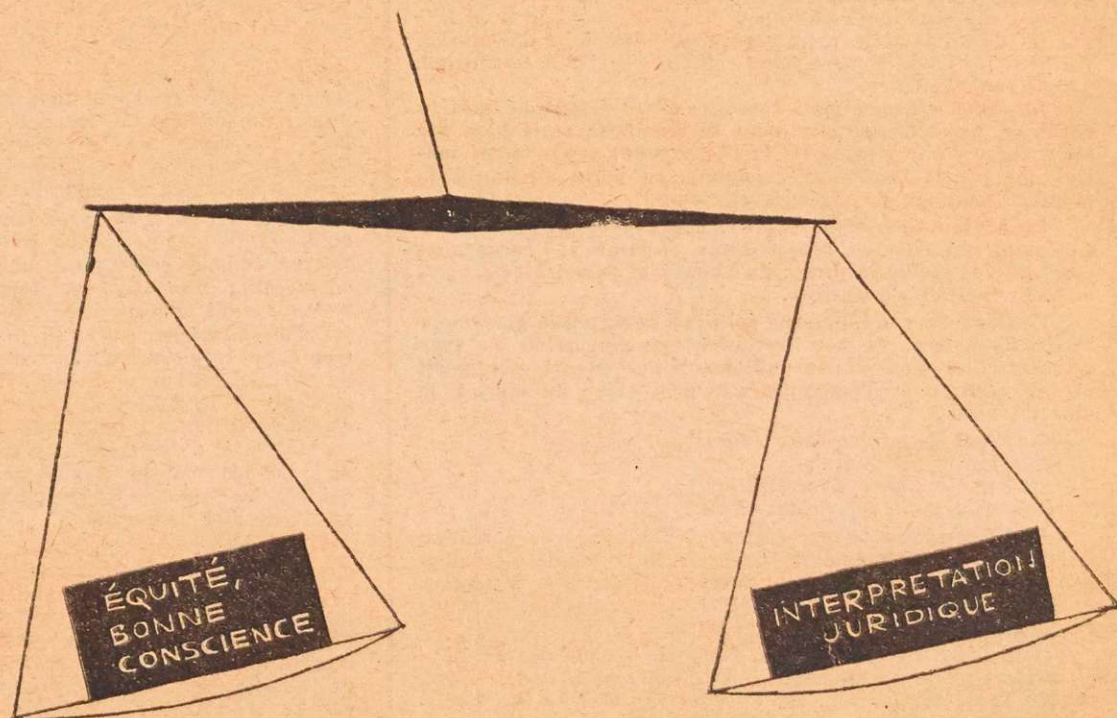
Dès le début de janvier, le

confrère Gagnon, aidé d'une équipe, réussit à syndiquer la majorité des ouvriers dont il est question plus haut.

Au cours de la campagne d'organisation, on s'aperçut que quelques ouvriers étaient membres des unions internationales, mais le nombre était à ce point peu

(Suite à la page 6)

LA SENTENCE DU JUGE LEMAY A QUEBEC



Lire nos commentaires en page 2

THETFORD MINES

Les raisons et conditions de l'unité syndicale

Parlant l'autre jour à Thetford Mines, M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, a parlé des avantages de l'unité syndicale et des conditions à remplir pour la réaliser au Canada.

M. Marchand s'adressait à un groupe de plus de 100 dirigeants syndicaux de la région au cours d'une journée d'études organisée en collaboration avec le Service d'Éducation de la CTCC.

M. Marchand a tenu tout d'abord à préciser que c'est le congrès de la CTCC qui est composé des représentants de tous les syndicats de travailleurs affiliés à la CTCC qui a demandé de s'enquérir des conditions de l'affiliation de la CTCC au Congrès du Travail du Canada.

Ce sont les travailleurs, dit-il, qui réclament l'unité syndicale car elle répond à un besoin fondamental pour mener à bien le combat en faveur des travailleurs. Les ouvriers ne parviennent pas à comprendre que les travailleurs ne soient pas ensemble dans la bataille, dit-il.

Faisant l'histoire du mouvement ouvrier dans le monde, M. Marchand a rappelé que l'unité syndicale existe particulièrement dans les pays saxons et dans les pays britanniques. Par contre, en France, au Canada, en Belgique, en Italie, en Allemagne, les travailleurs se séparent non pas sur le plan professionnel, mais bien sur les idées, la conception de la société, sur la législation. Si l'unité syndicale est un bien à réaliser, il y a aussi d'autres biens à sauvegarder en voulant faire cette unité.

C'est pourquoi dans ses négociations en vue de l'affiliation, la CTCC a pour principe de conserver son entité, ses structures, ses principes sociaux. La CTCC serait à l'intérieur de la grande centrale une fédération maîtresse de ses destinées dans les limites posées par la constitution du Congrès du Travail du Canada et les conditions de l'accord de l'affiliation.

M. Marchand a enfin souligné qu'après la fin des négociations entre les deux centrales, le congrès de la CTCC qui est composé des représentants de tous les syndicats sera appelé à se prononcer sur le sujet.

PRINCEVILLE

Le 8 février dernier avaient lieu les élections des Officiers du Syndicat National des Employés de Salaisons de Princeville Inc.

Voici les noms des officiers élus:

M. Gérard Gilbert, président; M. Jean-Paul Allard, vice-président; M. Gaston Ramsay, secrétaire-archiviste; M. Gabriel Morin, trésorier; M. Bernard Bailargeon, directeur; M. Robert Nadeau, directeur; M. Louis Morneau, sentinelle.

MM. Alfred Mailloux, Jean-Guy Levasseur et Rosaire Bergeron ont été nommés vérificateurs.

Les Idées en Marche

Qui doit faire l'éducation politique?

Tous les gens de bonne volonté tombent d'accord pour déplorer le manque profond d'éducation politique qui fausse chez nous le jeu de la démocratie. Mais l'unanimité est moins totale lorsqu'il s'agit de déterminer qui doit faire cette éducation.

Au prochain forum des "Idées en Marche", quatre invités, particulièrement au fait de ces questions et choisis précisément en raison de la différence de leurs points de vue, discuteront devant le public le problème de l'attribution de ce rôle d'éducateur de la conscience politique.

Ce débat, dont le sujet sera: "Qui doit faire l'éducation politique?", prendra place lundi soir, le 4 mars. Il sera animé par Gérard Pelletier.

L'opinion est unanime à constater notre défaut d'éducation politique. Cette lacune chez nous se manifeste aussi bien par un manque d'intérêt vis-à-vis la chose publique en temps normal que par la facilité avec laquelle on porte atteinte à la moralité publique en périodes électorales.

Et ce sont précisément nos mœurs politiques en temps d'élection qui ont fait l'objet d'une déclaration fameuse, reproduite dans toute la presse du Canada et même à l'étranger, de deux prêtres du Québec.

Cette absence d'éducation politique compromet gravement le fonctionnement de nos institutions parlementaires de type démocratique — le régime politique qui, comme le soulignait une déclaration de l'évêque canadien, exige du citoyen le plus de vertu.

Mais qui doit faire cette éducation?

Les partis politiques?

La grande masse d'information?

La radio et la télévision d'Etat?

Le Rassemblement, par exemple? Mais à quelle condition de tels groupes pourront-ils faire de la véritable éducation politique? Et surtout comment pourront-ils dépasser les cadres restreints qu'ils animent présentement pour rejoindre la masse du public?

"Les Idées en Marche", un forum hebdomadaire de libre discussion, passe simultanément à la radio et à la télévision, chaque lundi soir, à 10h. 30. C'est une production de Radio-Canada en collaboration avec l'Institut Canadien d'Éducation des Adultes.

LA SEMAINE

QUEBEC

La mentalité juridique du juge Lemay lui fait rejeter les griefs de 73 fonctionnaires

Dans un rapport majoritaire rendu public il y a quelques jours, un tribunal d'arbitrage a rejeté globalement pour des motifs juridiques la plupart des 53 demandes de rajustement de la classification de 83 employés municipaux de Québec, membres du Syndicat professionnel des employés municipaux de cette ville.

Les griefs avaient été soumis au tribunal composé du juge Gérard Lemay de la Cour du Magistrat, de M. André Roy, arbitre syndical et de M. J.-André Dolbec, arbitre patronal, en vue d'assurer aux titulaires de certaines fonctions un salaire correspondant au travail accompli.

Se retranchant derrière des objections et des interprétations légales, le président du tribunal et l'arbitre patronal ont déclaré que ce tribunal d'arbitrage n'avait pas la juridiction pour trancher ces griefs.

Qu'est-ce qu'un différend?

Les procureurs de la Cité de Québec ont prétendu que les griefs présentés par le syndicat n'étaient pas des "différends" au sens de la loi qui régit les corporations municipales et scolaires et leurs employés.

Il s'agissait de savoir ce que signifie le mot différend. Or l'article 4 de la Loi des Différends ouvriers de Québec le définit ainsi:

"Un différend ou litige, dans le sens de la présente loi, COMPREND un des sujets suivants sur lequel un patron et ses employés ne s'entendent pas."

Parmi les huit sujets qui font l'objet de l'énumération, la Cité de Québec a soumis que "la classification d'un emploi" n'étant pas énumérée dans la Loi, le tribunal n'avait pas juridiction pour se prononcer sur le sujet du litige.

Le président du tribunal ainsi que l'arbitre patronal n'ont ni retenu ni rejeté l'argumentation du procureur syndical, M. René Bélanger, président de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires.

Ce dernier, en effet, a soutenu qu'il est "inexact de vouloir considérer comme comportant une énumération limitative de tous les sujets qui peuvent faire l'objet d'un différend entre un patron et ses employés, sur lesquels un tribunal peut se prononcer. Il ne s'agit pas là, a dit M. Bélanger, d'une définition au sens propre du mot, mais d'une série d'exemples donnés par le législateur, qui n'a pas entendu restreindre pas là, le mot "différend".

Le procureur syndical a de plus cité quelques cas de jurisprudence à ce sujet. Retenons l'opinion du juge Rinfret: Les mots "comprend" ou "Shall Include" que l'on trouve dans les deux versions de la loi, ne sont pas interprétés comme supposant une énumération complète et exclusive: "ce raisonnement, dit le juge Rinfret, s'appuie en outre sur l'interpréta-

tion constante de la jurisprudence sur le sens qu'il faut donner au mot "comprend" ou "Shall Include" qui ont toujours reçu une interprétation extensive plutôt que limitative."

Des griefs individuels

Comme deuxième argument légal, la Cité a prétendu que tous les griefs à l'exception de ceux du service technique, étaient des griefs individuels et partant, ne peuvent pas, en vertu de la Loi des Différends Ouvriers, faire l'objet d'un arbitrage. L'article 5 de cette Loi se lit comme suit:

"Aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou à un conseil d'arbitrage, s'il y a moins de dix employés intéressés dans ce litige".

Or, à l'exception des employés des estimations techniques, chaque catégorie d'employés ayant un grief à soumettre, comprenait moins de dix personnes ayant un grief. Pour cette raison, le tribunal devenait incompétent, selon la Cité de Québec.

L'arbitre syndical, M. André Roy, dans son rapport minoritaire, réfute cette objection:

"L'article 5 de la Loi parle de dix employés intéressés. C'est toute une collectivité, une association professionnelle de près de 500 personnes qui l'est. Les parties qui sont devant l'arbitrage, ce ne sont pas les employés pris individuellement, mais un syndicat qui représente tout un groupe. De plus, le différend ne se rattache-t-il pas à la convention collective de travail qui intéresse tous les assujettis?"

Poursuivant son argumentation, l'arbitre syndical ajoute:

"Bien plus je me dois d'ajouter que le litige qui nous a été soumis intéressait beaucoup plus que dix personnes. Il y avait 42 griefs qui touchaient 62 personnes. En conséquence, il faut se rendre à l'évidence qu'il y a plus de 10 employés intéressés."

Ceci n'a pas empêché le tribunal, à sa majorité, de rejeter la moitié des griefs pour cette raison.

Classification ou ajustement de salaire

Enfin, la Cité de Québec a prétendu qu'en matière de classification des fonctionnaires, la décision du Conseil de la Cité est finale et ne peut être révisée par un tribunal d'arbitrage, en vertu de l'article qui dit que "les conventions collectives de travail ne doivent contenir aucune clause qui vienne en conflit avec les droits et pouvoirs attribués par la loi aux autorités municipales et scolaires en matière d'engagement, de suspension et de renvoi des employés".

Or la Cité a soutenu que le fait de nommer un employé à un autre grade relève des prérogatives

du conseil parce qu'elles constituent une promotion et qu'une promotion équivaut à une nomination.

La réponse syndicale

Le procureur général, de son côté, a soutenu "qu'il ne s'agit pas de nominations à des fonctions supérieures, ni de promotions, mais bien plutôt d'accorder à chaque employé le salaire correspondant au travail qu'il exécute selon l'échelle décrétée par sentence arbitrale."

Soutenir la prétention de la Cité, a continué le Procureur syndical, serait détruire le but de la convention collective elle-même, a-t-il dit:

"Dire que cette attribution des emplois à chacune des fonctions relève uniquement de la Cité, a-t-il dit, revient à dire que celle-ci n'est pas liée par l'échelle des salaires attachée à la convention collective ou à la sentence arbitrale. Il lui suffirait en effet, pour se soustraire aux obligations qui découlent de la mise en vigueur de cette échelle de salaires, de modifier la distribution des emplois. Ainsi, la Cité pourrait engager comme commis junior, et payer comme tels, tous les employés des services intérieurs, qu'ils fassent un travail de vérificateur ou de garçon d'ascenseur. Si on lui reprochait une telle attitude, elle pourrait objecter comme elle le fait actuellement, que la seule compétence du tribunal d'arbitrage est de fixer l'échelle des salaires, mais qu'il est du ressort exclusif de la Cité de déterminer à quel salaire elle engagera un employé.

Malgré toute cette argumentation du syndicat et les bonnes raisons militantes en faveur des employés, le tribunal d'arbitrage, à sa majorité, a décidé de rejeter globalement les griefs des employés.

En terminant, l'arbitre syndical, dans son rapport minoritaire, reproche au tribunal d'arbitrage de ne pas avoir tenu compte du mérite de chaque grief présenté parce que c'était là le seul recours des intéressés.

Ce faisant, ils ont simplement ajourné le problème, ont sanctionné les injustices qui prévalent actuellement et ont accru le mécontentement qui existait auparavant car le président du tribunal et l'arbitre syndical, ont donné l'impression de vouloir bloquer coûte que coûte les revendications des employés par tous les moyens possibles, sans tenir compte, à notre point de vue, contrairement à ce que disent les arbitres signataires du rapport minoritaire, de "l'équité et de la bonne conscience" qui doivent présider à la solution de différends de ce genre, d'après la Loi des différends ouvriers.



M. Willie Corriveau, président du Syndicat National des Travailleurs du Papier de Kinsey Falls, nous indique les derniers rouleaux de carton corrugué fabriqués par les quelque 50 employés mis à pied la semaine dernière. Des pourparlers sont actuellement en cours pour la réouverture de ce moulin, la seule source d'emplois pour les quelque 100 familles de ce petit village des Cantons de l'Est.

Dans la Pulpe et le Papier

Réouverture prévue du moulin de Kinsey Falls

On s'attend à la réouverture prochaine de l'usine de la Sterling Paper de Kinsey Falls et les ouvriers de moulin à papier corrugué de ce petit village des Cantons de l'Est seraient invités à reprendre le travail bientôt. C'est ce que nous a révélé vendredi dernier, M. Willie Corriveau, président du syndical local affilié à la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier.

Des pourparlers entre des personnes intéressées à l'achat de ce moulin à papier sont actuellement en cours et la Sterling Paper continuerait sa production jusqu'à ce que la vente soit complétée et les transformations que se proposent d'apporter les nouveaux propriétaires soient complétées.

Il est à noter qu'il y a deux semaines, la Sterling Paper, une filiale d'une compagnie de Toronto, fermait ses portes en annonçant qu'elle allait déménager sa machinerie en Ontario.

On alléguait alors que par suite de l'augmentation du coût du transport ainsi que la taxe provinciale sur les corporations qui est de 9 p. 100 dans le Québec, il n'était pas économique d'opérer le moulin de Kinsey Falls, d'une capacité de production d'environ 18 tonnes par jour, et que toute la production se ferait désormais à Toronto.

A l'heure actuelle, on fabrique le carton à Kinsey Falls en utilisant des rebuts; les rouleaux de carton sont ensuite expédiés à

Toronto où se complète l'opération du corrugage.

Le moulin de Kinsey Falls emploie ordinairement une cinquantaine de travailleurs et il constitue la seule industrie de Kinsey Falls. Le petit village qui compte une centaine de familles se ressentirait vivement de la fermeture complète du moulin.

Les industries les plus rapprochées de Kinsey Falls se trouvent à Asbestos, Richmond, Windsor Mills, Bromptonville, Sherbrooke et Drummondville.

Seule l'industrie de l'amiante d'Asbestos pourrait peut-être absorber les travailleurs mis à pied à Kinsey Falls.

Le président du syndicat local nous a déclaré que la Sterling Paper avait demandé au syndicat si les travailleurs consentiraient à retourner au moulin en attendant que la vente soit complétée.

Même si les nouveaux propriétaires ont l'intention de modifier quelque peu la production, il semble assuré que les anciens employés pourront trouver un emploi à Kinsey Falls.

QUEBEC

Les employés de magasins rejettent les offres faites par la compagnie Paquet Ltée

Au cours d'une assemblée tenue mardi soir dernier, le Syndicat des Employés de Magasins de Québec a rejeté les offres faites précédemment par la Cie Paquet de Québec au sujet du renouvellement de la convention collective de travail.

La grande salle des Syndicats catholiques de Québec était remplie à craquer et tous les membres présents ont voté à l'unanimité pour rejeter les offres de la compagnie qu'ils jugent insuffisantes, incomplètes et ils ont autorisé leurs négociateurs à poursuivre les négociations sur la base des demandes syndicales.

Chez les fonctionnaires



M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la CTCC, qui donnera deux cours aux ateliers de la fonction publique organisés par le Service d'Education du Syndicat national des Fonctionnaires municipaux

L'on sait que les principales demandes syndicales à la Cie Paquet qui emploie plus de 700 employés portent sur la semaine de 37½ heures réparties en 5 jours, une augmentation de 20 p. 100 plus 1 pour cent de commission sur les ventes, deux semaines cumulatives de congés-maladie par année, le temps supplémentaire fait à l'occasion de fêtes payées, rémunéré à temps double et finalement une convention d'une durée de deux années.

Les demandes syndicales avaient été envoyées à la compagnie le 11 février et lundi, le 18 février, la compagnie rencontrait les représentants syndicaux, Me Marius Bergeron, MM. André Roy et Réal Labelle pour leur soumettre ses contre-propositions.

Ces contre-propositions sont les suivantes: Une demi-journée de congé par semaine de 6 jours au lieu de la semaine de 5 jours; une augmentation de \$2 à \$3.00 par semaine avec un maximum

de \$4.00 au lieu de \$6.00 tel que demandé par le syndicat; 12 jours non cumulatifs de congé en maladie au lieu de deux semaines cumulatives; une journée de congé pour remplacer le surtemps des fêtes et finalement un contrat de deux années.

Le syndicat réclamait également une nouvelle classification des employés et une nouvelle définition des emplois; l'établissement d'un système d'arbitrage avec sentence exécutoire et enfin demandait la permission d'accéder à certains documents pour vérifier si la convention est appliquée.

MM. Réal Labelle, Gérard Tardif et Napoléon Nadeau ont porté la parole devant l'assemblée et ils ont demandé la solidarité de tous les employés pour aller chercher ce que la Cie Paquet refuse actuellement.

MM. H. P. Auger, président du Syndicat des Employés de magasins de Québec, et M. André Roy, président du Conseil Central de Québec ont mis les employés en garde contre les tactiques patronales qui seront employées, pressions, promesses, menaces qui pourront être faites auprès des employés.

de Montréal, les 5 et 12 mars prochain. Le sujet des cours de M. Jolicoeur portera sur "les rapports entre le citoyen et l'administration publique démocratique."

BEEBE

Sentence suspendue contre 3 grévistes

Le juge Samson de Sherbrooke a rendu une sentence suspendue dans le cas de la plainte portée par la Cie Dominion Glove de Beebe contre trois jeunes gens qui font actuellement la grève. Le juge a remis le prononcé de la sentence dans un mois; si la grève n'est pas terminée à cette date, la sentence sera reportée à un mois plus tard.

Par ailleurs, le juge Marier, de Sherbrooke, entendra jeudi, le 28 février, la plainte portée par le Syndicat contre M. Pocock, accusé d'avoir bousculé des grévistes avec son automobile sur les lignes de piquetage.

C'est ce que nous a révélé M. Jean-Noël Godin, organisateur de la Fédération du vêtement, qui, avec M. Raymond Couture, organisateur de la CTCC, dirige la grève qui paralyse la Dominion Glove de Beebe depuis plus de trois semaines.

M. Godin a tenu à ajouter que le Syndicat avait obtenu qu'un vote soit tenu pour déterminer la représentation syndicale chez J. B. Goddhue, de la même ville. Le syndicat avait placé une demande en reconnaissance syndicale, au début de décembre et la Commission des relations ouvrières a décidé qu'il y aurait vote à cet endroit.

A la Dominion Glove, les trois

grévistes arrêtés par le chef de police de Beebe pour avoir troublé la paix et causé des dommages à l'automobile d'un représentant patronal, ont eu une sentence suspendue à la suite des témoignages de plusieurs personnes qui ont déclaré que ces trois inculpés n'avaient causé aucun dommage.

Me O'Brien, de l'étude Lapointe et O'Brien de Montréal, qui représentait les accusés lors de cette plainte, avait présenté une motion de non lieu contre les trois grévistes. Le juge a rendu une sentence suspendue.

Soulignons en passant que certains journaux locaux ont tenté de représenter les grévistes comme des criminels alors qu'on oubliait de parler des provocations des représentants des employeurs qui sont aujourd'hui accusés d'avoir foncé sur les piqueteurs, la nuit précédant l'arrestation des grévistes. Un piqueteur fut blessé, paraît-il, par l'auto de M. Po-

cock. Cet incident allait faire monter la tension chez les grévistes, ce qui explique les événements de mercredi et l'arrestation de trois jeunes gens sur le groupe des 42 piqueteurs.

C'est le juge Marier, de Sherbrooke, qui entendra la plainte portée par le Syndicat contre M. Pocock. Comme l'audience n'aura lieu que jeudi, il nous est malheureusement impossible de donner plus de détails pour l'instant.

Par ailleurs, la grève se poursuit avec efficacité. La Dominion Glove a également été obligée de fermer son usine de Waterville, près de Sherbrooke, par suite du manque de matière première qui lui vient ordinairement de l'usine de Beebe. Une cinquantaine de personnes se trouvent sans travail à Waterville par suite de l'arrêt de travail de Beebe.

AVIS AUX CHARPENTIERS-MENUISIERS DE QUEBEC

Une assemblée régulière de votre syndicat aura lieu le jeudi, 17 janvier prochain au local de votre syndicat, 155 est, boulevard Charest

Des mesures immédiates s'imposent au sujet de l'automatisation

(Un article sur le sujet par Don Taylor, rédacteur du bulletin de presse ouvrière CPA)

On a beaucoup parlé en cette dernière année sur le sujet de l'automatisation en servant de termes comme "cerveau électronique" ou "travailleur-robot". Des titres semblables ne peuvent servir qu'à épaissir le voile de fausses conceptions qui entourent ce sujet controversé en faisant croire qu'il existe actuellement des

machines qui pensent comme des êtres humains.

Nous devons détruire ces fausses conceptions avant de discuter l'aspect le plus important de l'automatisation: son effet sur l'emploi.

En réalité, l'automatisation consiste en trois types de machines travaillant en coopération.

Tout d'abord des machines d'une efficacité extraordinaire pour faire plusieurs opérations différentes d'une façon simultanée; d'autres machines aussi efficaces servant à faire passer le produit d'une unité de production à une autre unité; enfin des ordinateurs électroniques qui servent à synchroniser et contrôler l'opération complète.

Ces machines ne pensent pas par elles-mêmes mais elles sont construites et ajustées avec une telle précision spontanément de plusieurs manières de sorte qu'elles peuvent répéter des gestes beaucoup plus rapidement et plus efficacement que des êtres humains. Ainsi, l'automatisation ne remplace pas le cerveau humain mais le travail humain. En prenant place sur les lignes d'assemblage pour répéter les gestes monotones et continus qui, actuellement, forcent les travailleurs à agir comme des machines, l'automatisation DEVRAIT permettre de placer les machines et les hommes à leur propre place.

Comme le pense le monde du travail organisé, le problème majeur sera de faire bénéficier les travailleurs de cette transformation.

Déplacement de la main-d'oeuvre

Il sera peut-être improbable d'automatiser plusieurs industries bien que ceux qui sont engagés dans le développement de ces machines songent à rendre certaines industries complètement automatiques d'ici quelques années.

Dans les industries qui s'engageront sur la voie de l'automatisation, il y aura une augmentation de demande de travailleurs de maintenance et de techniciens dans l'usine et de personnel très qualifié au niveau de l'administration.

Cela signifie qu'un grand nombre de travailleurs actuellement spécialisés dans un métier, que ce soit dans l'usine ou dans les bureaux de l'administration, perdront leur emploi; ce renvoi ne sera pas temporaire car ils seront complètement déplacés de leur emploi. Certains pourront se qualifier pour occuper de nouvelles fonctions dans l'industrie mais plusieurs seront inaptes à de tels emplois.

Les hommes d'affaires envisagent l'automatisation comme une légère révolution industrielle et croient que les ajustements sociaux qui seront nécessaires seront aussi automatiques que les machines elles-mêmes. Il est possible de dire que les ajustements rendus nécessaires par la première révolution industrielle se sont fait automatiquement, mais au prix de combien de souffrances pour les travailleurs.

Car en dépit de cet optimisme, l'automatisation va détruire une foule d'emplois et pourra détruire également les hommes qui occupaient ces emplois. Si nous avons fait des progrès dans l'art des relations humaines depuis le XIX^{ème} siècle, il faut que nous nous efforcions dès maintenant de mettre sur pied un programme qui permettra l'utilisation adéquate de ces machines destinées à sauver du travail.

Si l'automatisation prive des travailleurs de leur emploi, nous devons trouver les moyens de leur fournir des revenus pendant qu'on les entrainera pour d'autres tâches utiles à la société. Ce devra être la responsabilité du gouvernement fédéral d'instituer un Plan d'assurance contre les déplacements technologiques; ce plan pourra être financé par un impôt sur les revenus des corporations en vue de garantir le même revenu à ceux qui sont déplacés par les machines.

Le gouvernement, de concert avec les organisations ouvrières et patronales, devra aussi mettre sur pied un organisme destiné à réhabiliter ces personnes de façon à fournir un emploi rémunérateur à ces travailleurs dans le plus bref délai possible.

Des salaires plus élevés, des heures de travail plus courtes, de meilleures conditions de travail, des vacances plus longues permettant aux travailleurs de bénéficier eux aussi des avantages d'une productivité accrue seront non seulement désirables au point de vue social mais deviendront économiquement nécessaires alors que l'augmentation de la productivité accrue dans tous les domaines dépendra de l'expansion des marchés tant extérieurs que domestiques.

L'automatisation sur une grande échelle est plus proche de nous qu'on semble le croire et son introduction devra se faire au moyen de consultation entre les intéressés et les gouvernements et par des législations appropriées qui tiendront compte moins des profits à réaliser mais davantage du bien-être humain.

Les problèmes de l'automatisation

L'automatisation ou l'emploi de machines automatiques qui épargnent du travail dans les usines et les bureaux est devenu un sujet d'actualité au Canada, mais on ignore généralement quelle sorte de travail l'automatisation peut supprimer.

Voici quelques exemples qui montrent l'emploi de l'automatisation d'une façon

complète ou partielle et laissent voir les effets de cette nouvelle politique en matière industrielle.

Des exemples

La Holmes Foundry de Sarnia en Ontario qui fabrique des blocs de moteur pour la compagnie Ford du Canada vient d'installer des machines automatiques qui peuvent fabriquer en six mois la production nécessaire pour une année avec le résultat que la compagnie a dû fermer ses portes récemment et congédier 300 employés pour le reste de l'année.

La division Pontiac de la General Motors vient de mettre en opération une ligne de fabrication automatique de pistons capable de produire deux milles (2,000) pistons à l'heure, au moyen de diverses machines intimement reliées entre elles et ne requérant le travail d'aucun ouvrier. Cette ligne de fabrication peut augmenter sa production actuelle de 25 p. 100 sans recourir à une augmentation de la main-d'oeuvre.

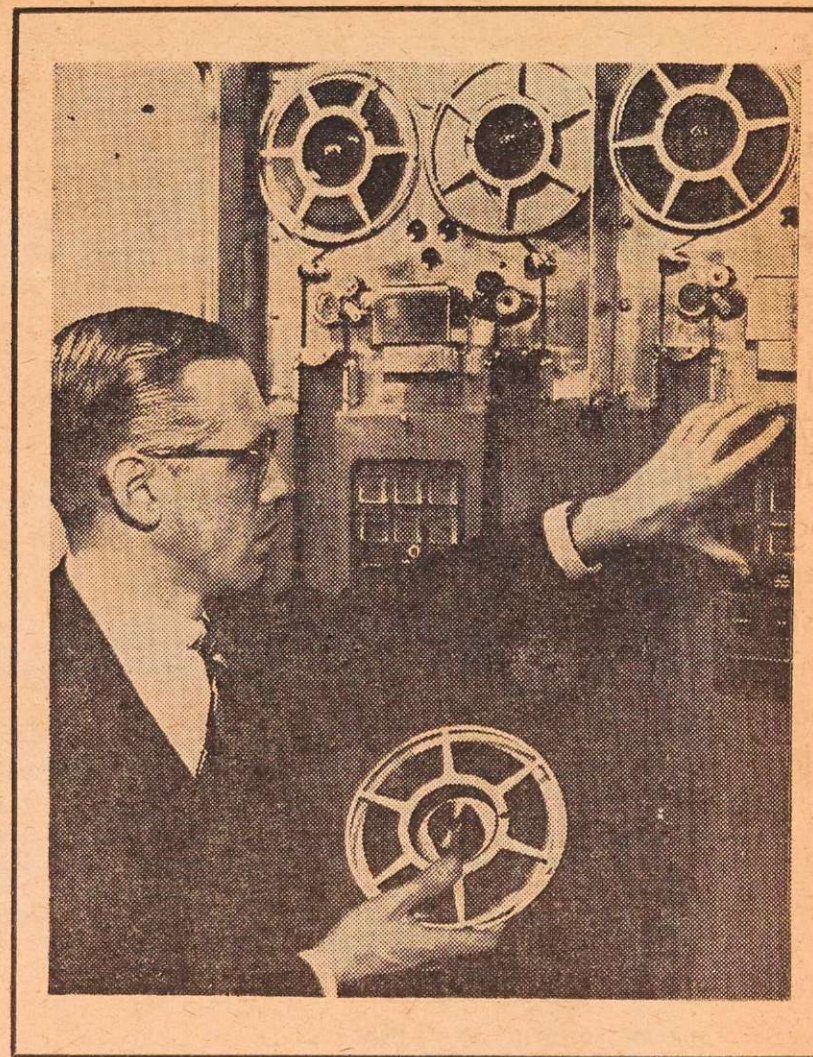
Dans une raffinerie américaine, qui a fait installer plus de 50,000 mécanismes de contrôles automatiques, un flot continu d'huile passe à travers une série de réservoirs et de tuyaux munis de dispositifs mécaniques pour délivrer au bout une série infinie de produits. Les raffineries américaines emploient aujourd'hui 10,000 hommes de moins qu'il y a six ans.

Ce ne sont que quelques exemples des multiples applications de l'automatisation et la tendance ne fait que s'accroître. L'American Society of Tool Engineers estime que 18 cents de chaque dollar dépensé en 1956 pour le renouvellement de l'équipement ont été consacrés à l'automatisation des usines ou des bureaux. La Société estime qu'en 1957, cette dépense augmentera de 20 p. 100 pour se traduire par 22 cents par dollar dépensé.

L'avenir

Comme perspective d'avenir, les experts en automatisation songent à des usines complètement automatiques où les machines fabriqueront les parties ou pièces, les assembleront, feront l'inspection, tiendront un registre de la matière première nécessaire et donneront elles-mêmes les commandes pour remplacer le matériel déjà utilisé. Le travail humain ne sera nécessaire que pour l'entretien et le transport de la matière première et des produits finis.

Les machines automatiques ont détruit des emplois et en détruiront davantage au cours des prochaines années. Au Canada, l'au-



tomation se développera moins vite qu'aux Etats-Unis mais ses effets se feront certainement sentir.

La production canadienne a été sensiblement supérieure en 1956 comparativement à n'importe quelle année antérieure et le chômage a augmenté au point que 5.3 p. 100 de la force de la main-d'oeuvre était sans emploi et se cherchait du travail, soit une augmentation du chômage de 2 p. 100 comparativement à 1953.

Les statistiques sur l'emploi aux Etats-Unis montrent que, dans l'industrie manufacturière, l'emploi n'a pas changé depuis 1954 tandis que la production a augmenté de 10 p. 100.

Des suggestions

Des suggestions et des considérations pratiques ont été faites l'an dernier par le mouvement ouvrier devant la commission Gordon.

L'introduction de l'automatisation fera disparaître et créera de nouveaux emplois mais la plupart des travailleurs déplacés seront inaptes aux nouveaux emplois. De plus, nos écoles seront incapables de dispenser assez de connaissances techniques à un nombre suffisant de travailleurs pour occuper les nouveaux emplois tandis que nos meilleurs techniciens seront attirés par les hauts salaires payés aux Etats-Unis.

Le mémoire soumis par le TLC et le CCL veut la création d'autant d'emplois qu'il y a de travailleurs pour les remplir. Sans cette condition, il sera impossible de régler les autres problèmes.

Une assurance contre le déplacement, des programmes de réhabilitation et d'entraînement, des heures de travail plus courtes, des salaires plus élevés sont aussi suggérés comme moyen de faciliter la transition.

L'établissement d'une séniorité sur la base de l'entreprise et

non seulement sur la base de l'usine permettra d'assurer des emplois aux travailleurs plus âgés dans les grandes entreprises qui devront fermer certaines usines rendues inefficaces par suite de l'introduction de l'automatisation.

Le mémoire, présenté dernièrement par le CTC, est d'avis que les provinces maritimes auront à souffrir des effets de l'automatisation car les grandes entreprises voudront se rapprocher davantage des sources de matière première, du travail et des services comme Montréal, Toronto, Hamilton ou Vancouver, ce qui pourra entraîner des migrations de travailleurs des provinces maritimes vers les provinces de Québec et de l'Ontario.

Afin de prévenir ces perturbations, le gouvernement devrait, d'après le CTC, faire appel aux responsabilités sociales des entreprises et les encourager à demeurer dans les régions plus pauvres de plusieurs façons:

1) Par l'octroi de certaines concessions fiscales aux compagnies situées dans les Maritimes;

2) par l'octroi de généreux contrats aux compagnies établies dans ces provinces;

3) par des subsides accordés en vue de réduire le taux du transport de la matière première et des produits dans ces régions;

4) en accordant à ces régions la priorité en ce qui concerne l'aide fédérale pour la construction de centrales électriques ou thermo-nucléaires.

Ces mesures permettraient d'assurer une meilleure répartition des avantages apportés par l'automatisation. Mais le besoin le plus pressant, c'est le contrôle plus sévère de l'économie par le gouvernement par le moyen d'un système de taxation approprié permettant d'éviter la surproduction ainsi que les renvois massifs et le rappel des travailleurs à différents intervalles.

We Must Act Now On Automation

Much has been written and said in the past year or so about automation, under such headings as "the mechanical brain" or "the robot worker". Titles like these have only served to thicken the veil of misconceptions which surrounds this controversial topic, by their implication that there are

machines which can initiate thought as humans do, or in other words, "think for themselves".

We must dispel some of these misconceptions before we can discuss the most important aspect of automation, its effect on employment.

In reality, automation consists of three different types of machines working together:

By DON TAYLOR

— super-efficient production machines designed to do several different operations simultaneously.
— ingenious materials — handling machines which move the materials from one production to another.

— highly-complicated electronic computers which synchronize and control the complete operation.

The machines do not think for themselves, but are precision-built and adjusted by their designers to react to certain impulses in a number of different ways, so that they can perform repetitious jobs much more quickly and efficiently than human beings. Automation, then, does not replace human brains; it replaces only human labor. By taking care of many of the irksome and monotonous "assembly-line" tasks, which at present force men to act like machines, automation should put machines and men in their proper places.

As most trade unionists realize,

the major problem will be to see that all of their members benefit from this situation.

Although it may be impracticable to automate some industries, people engaged in the development of such machine look forward to completely automatic factories for certain industries in the not-too-distant future.

In the automated industry, there will be increased needs for maintenance men and technicians in the factory itself, and for highly-trained personnel at the management level. This means that a lot of skilled workers (and managers) are going to be out of jobs. They will not be temporarily unemployed; they will be completely displaced. Some may be trained to take over new jobs in the industry, resulting from increased production, but many more will be found unsuitable for such employment.

Businessmen are prone to view the coming of automation as a

mild industrial revolution, and express confidence that social adjustments will be as automatic as the machines. Well, the adjustment to the first industrial revolution might be said to have been automatic, but it was a rather painful process for working men and women.

In spite of this sort of rosy optimism, automation is going to destroy a lot of jobs, and could destroy men along with them. If we are to claim any progress in our ability to manage human affairs since the 19th century, we are going to have to get to work now to plan for the proper utilization of these labor-saving devices.

If automation is going to put men out of jobs, we must provide for the replacement of their incomes, while training them for other useful work. It will be the responsibility of the federal government to set up a Displacement Insurance Plan, financed

from increased corporation taxes, in order to guarantee total replacement of wages to those who are displaced by machines.

The government, working in cooperation with labor and management, will also have to initiate extensive rehabilitation schemes which will put these displaced men back to work in the shortest time possible.

Higher wages, shorter hours, better working conditions and longer paid vacations, which will allow workers to participate in the benefits of increased productivity, will be not only socially desirable but (and this will become obvious even to management) economically necessary since increased productivity will depend on expanding markets, at home as well as abroad.

Large scale automation is closer than many of us realize and its introduction must be managed through joint consultation and through effective laws, related less to profit and more to human welfare and happiness.

The Canadian Labor Congress is, at this time, undertaking an industry-wide survey of the effects of automation which it expects to complete by May 1. Preliminary reports show that, although employment opportunities are increasing in some of the industries affected, there is a general trend toward reduced employment.

The CLC has continued, and will continue, to press for the appointment of a tri-partite council, representing management, labor and government to study the whole question of the effect of automation in Canada.

The next move (and it will have to come soon) is up to the Government of Canada.

MONTREAL

A son assemblée tenue dernièrement, le "Conseil des Syndicats des Métiers de la Construction de Montréal Inc." a procédé à l'élection de ses officiers pour le prochain terme, et le résultat fut le suivant:

A. Gosselin, président; Philippe Paquin, 1er vice-président; Jos. Arcand, 2e vice-président; Clovis Langlois, secrétaire-archiviste; Horace Laverdure, secrétaire-corr.-fin.-trésorier; Camille Périard, statisticien; Léopold Lévesque, sentinelle.

Il est à noter que le confrère Gosselin a été nommé pour un quinzième terme et le confrère Laverdure pour un dixième terme.

La prochaine assemblée de cet important conseil le 5 mars prochain.

distribution of the advantages brought on by automation, but surely, the over-all need will be for government control and guidance of the Canadian economy by means of increased taxing powers, which can be tightened up to prevent over-production, with its resulting mass lay-offs of workers, and slackened off when conditions return to normal.

Automation Problems

Here are some of the ways in which automation or partial automation is being used, and some of the effects it is having or is expected to have.

The Holmes Foundry at Sarnia, which makes engine blocks for the Ford Motor Company, installed automatic machines recently which produced a year's supply of engine blocks in six months with the result that the company closed down operations and laid off its 300 employees for the remainder of the year.

The Pontiac Motor Division of General Motors in Detroit put into operation an automated piston manufacturing line that is reported to produce 2,000 pistons an hour, through a process of linked machines, without being touched by a worker's hands. This line is eventually expected to boost production 25 per cent without any increase in manpower.

For the future, automation experts are planning completely automatic factories in which machines will manufacture parts, assemble and inspect the finished product, keep records, and order replacement parts and materials. Workers will be needed only for maintenance and to carry materials to and from the plant.

There is no doubt that automatic machines have destroyed jobs and are likely to destroy more in the future. In Canada, automation will probably remain a few steps behind the US, but the effects are being felt nevertheless. Production was higher in Canada in 1955 than in any other year, but unemployment rose to the point where 5.3 per cent of persons in the total labor supply were out of jobs and looking for work. This was a rise of 2 per cent in unemployment from 1953.

Figures on manufacturing employment in the United States show that employment in 1955 remained unchanged from 1954 in spite of a 10 per cent rise in the Industrial Production Index.

This would not create a prob-

lem if it were not for the fact that most men have to work in order to live and to be able to enjoy life, but as things stand, we are going to have to plan and control the introduction of automation very carefully or face a serious breakdown in our economy.

Some thought-provoking and useful suggestions on automation were contained in a joint submission by the Canadian Congress of Labor and the Trades and Labor Congress last year to the Royal Commission on Canada's Economic Prospects.

With the advent of automation, many old jobs will disappear and many new ones will be created, but many of the displaced workers may be unable to do the newly created jobs. Furthermore, our schools may not be turning out enough people capable of handling the new work, and many of our better technicians may be lured away to the US by higher wages.

What is more important, however, states the TLC-CCL brief, is that there are as many jobs as there are workers to fill

In an American petroleum refinery, which uses some 50,000 feedback control mechanisms, a continuous-flow process operates which swallows a quarter of a million barrels of oil a day and, after passing it through a series of automatically controlled chambers and pipes, pours out a variety of finished products at the other end. Refineries in the U.S. today employ 10,000 fewer men than six years ago.

These are just a few examples of the many applications of automation, and the trend toward its greater use is growing. The American Society of Tool Engineers has estimated that 18 cents of every dollar spent in the 1956 plant equipment boom went for automation or automatic devices. The Society predicts that in 1957, expenditures for such equipment will rise by 20 per cent to 22 cents of every dollar so spent.

Without this condition, it would be impossible to solve any of the other problems.

Displacement insurance, the establishment of workers' training programs, shorter working hours and higher wages have all been suggested as ways to soften the transition to automation.

The TLC and CCL suggest, in addition, that unions should press for the guaranteed annual wage. If an employer has to guarantee a certain minimum annual wage to his workers, he will think twice before laying them off.

The establishment of company-wide seniority instead of plant-wide seniority will insure the jobs of senior workers in large companies which might close down plants made obsolete by automation.

The joint brief of the recently-merged labor bodies also considers the possibility that Canada's Atlantic provinces might suffer severely from automation. There will be a tendency for large industries to locate close to big sources of materials, labor and services like Toronto, Montreal, Hamilton, and Vancouver, and

this could force migrations of labor from the Maritimes to the large centres in Ontario and Quebec.

To prevent this, the TLC-CCL submission suggests that the government enforce social responsibility on companies and encourage them to locate in poorer areas by four methods:

- (1) By the granting of special tax concessions to companies which locate in the Maritimes.
- (2) By the awarding of more government contracts to such firms.
- (3) By subsidizing freight rates to certain areas of the Maritimes in order to make delivery of finished products and supply of raw materials less expensive. (Note: this is being carried out to some degree already).
- (4) By giving priorities to the Atlantic provinces for federal aid in the construction of hydro-electric and atomic power developments.

All these measures will help in some degree to insure better

La vie d'un salarié à l'hôpital

Le rôle de l'officière

En théorie les directeurs du personnel n'ont pas non plus d'autorité sur l'officière mais ils ont néanmoins des avantages marqués, dont l'un est la communication directe avec la direction supérieure et l'autre une abondance de connaissances techniques que l'officière ne possède pas, mais à laquelle cependant la direction attache une grande valeur.

Avec l'avènement des syndicats ouvriers, l'officière a dû assumer beaucoup de responsabilités nouvelles, entre autres celle très importante d'interpréter et d'administrer les clauses du contrat collectif ! Il est évident que si l'officière n'a pas droit au chapitre quant à la préparation du contrat collectif, elle ne sera pas dans une position très solide pour interpréter et administrer ce contrat.

L'officière, mieux que tout autre, peut informer la direction supérieure des difficultés d'application, de la résistance à certains principes auxquels elle a à faire face dans son département et de la qualité de ses relations avec ses gens.

Dans son rôle de représentante de la direction, l'officière, non seulement doit connaître le contrat en détail c'est-à-dire le contenu intégral, mais en connaître aussi l'essence.

Le contrat collectif est la loi régissant employeur et employés dans l'entreprise, et la manière dont il est appliqué et observé dépend en grande partie de l'officière.

Malheureusement, la direction semble croire que l'officière ne peut apporter aucune contribution. Ceci la place dans le rôle d'un agent de police. Ainsi l'officière interprète la ligne de conduite comme si elle appliquait des règlements.

Comme l'officière est humaine, et de ce fait possède les défauts que nous possédons tous à divers degrés, rare est celle qui possède toutes les qualités et qui remplisse parfaitement tous ses devoirs.

S'il en était autrement, elle ferait partie d'un groupe surhumain.

A différents niveaux d'autorité, les décisions sont souvent le résultat de rencontres et d'études de plusieurs personnes même quand les décisions sont formulées par une seule personne.

On sait que le droit de propriété comporte celui de disposer des choses possédées comme on l'entend mais dans la limite posée par la loi. Il n'en découle pas le droit de disposer des individus ou de leur travail de la façon dont on l'entend, arbitrairement et unilatéralement. En dehors de cette convention, il n'existe pas de règle objective ou de standard absolu qui permettrait d'établir les droits exclusifs des uns et des autres, patrons et ouvriers. Pour cette raison tout ce qui tombe dans le domaine de l'administration peut être l'objet d'une convention collective: taux de salaire, heures de travail, fonds de pension, assurances hospitalisation ou autres, assurance-chômage, etc., etc.

Perspectives d'avenir . . .

Dans l'avenir, d'autres facteurs viendront à leur tour modifier cette fonction car le salaire annuel garanti, la participation plus active du syndicat ouvrier dans des fonctions reconnues comme étant du domaine de l'employeur, la législation future des tribunaux du travail, etc., laisseront des marques définitives sur les relations.

Il appartient au département du personnel de créer le climat propice à la mise à exécution d'un programme de personnel dont les résultats produiront d'harmonieuses relations de travail. C'est la raison d'être du département du personnel; les chefs de personnel doivent avoir plus que la capacité de s'entendre avec tous. Toutes relations qui reposent sur un élément aussi personnel que l'entregent sont vouées à un échec éventuellement.

Aux qualifications académiques viennent s'ajouter le tempérament et les autres dispositions naturelles que doit posséder un bon chef de personnel.

Il appartient au département du personnel de favoriser la naissance d'un climat favorable à l'exercice du rôle que chacun doit remplir pour le bien de l'entreprise et des employés.

JEAN HOSPITALIER

VOTE A SHERBROOKE

Au moment d'aller sous presse, nous apprenons qu'à la suite d'un vote décrété par la Commission des Relations Ouvrières, le syndicat des Employés Municipaux de Sherbrooke a conservé son droit de représenter les employés manuels de la cité de Sherbrooke par une majorité écrasante.

La requête placée par la Fraternité internationale du personnel de l'industrie élec-

trique, local 149, a donc été rejetée et le syndicat des Employés Municipaux affilié à la C.T.C.C., depuis 1929, est donc en mesure de procéder à la négociation d'une convention collective de travail après trois mois de retard, par suite de la demande de certification faite par la fraternité.

Nous donnerons plus de détails concernant cette affaire la semaine prochaine.

Semaine normale de 44 heures dans les hôpitaux d'Ottawa

C'est la première convention collective dans les hôpitaux à reconnaître la semaine normale de 44 hrs

Les pourparlers pour le renouvellement des conventions collectives à l'Hôpital général et à l'Hôpital St-Vincent d'Ottawa ont eu une conclusion heureuse la semaine dernière; les conventions collectives étaient expirées depuis le mois d'août dernier. Le point culminant de ces négociations demeure la fixation de la semaine normale de travail de 44 heures pour toutes les catégories et classifications à compter du 1er août 1957, avec pleine compensation; c'est une diminution de quatre heures par semaine par rapport à la situation actuelle, car la majorité des employés travaillent selon une semaine normale de 48 heures. Il s'agit là d'un précédent important car c'est la première fois que de telles conditions seront en vigueur dans une convention collective signée par un syndicat affilié à la Fédération nationale catholique des Services et à la CTCC. Il est à remarquer cependant que les hôpitaux qui relèvent du mi-

nistère fédéral des Anciens combattants fonctionnent suivant le régime de la semaine normale de 40 heures.

Sécurité syndicale

Le Syndicat et l'Hôpital se sont entendus pour une clause qui assure la consolidation et l'amélioration des effectifs du syndicat, menacés par le roulement constant du personnel; en effet, la convention contient une clause d'atelier syndical imparfait qui oblige tous les employés qui sont membres du syndicat à le demeurer pendant la durée de la convention et, par ailleurs, qui oblige également les nouveaux employés à donner leur adhésion au syndicat, au plus tard 30 jours après leur embauchage. Une bonne clause de règlement de griefs, avec sentence exécutoire, une disposition prévoyant le principe de l'ancienneté dans les cas de promotion, des clauses reconnaissant officiellement le Syndicat, accordant des congés aux délégués du Syndicat pour accomplir leurs fonctions syndicales, témoignent de la bonne qualité des relations patronales-ouvrières dans ces institutions.

Salaires, congés, vacances

Les échelles de salaires ont été augmentées de \$1.00 à \$9.00 par semaine, selon les classifications. La moyenne des augmentations accordées se situe autour de \$3.00 par semaine. Toutes ces augmen-

tations ont un effet rétroactif au 1er août 1956, date d'expiration des anciennes conventions collectives. Comme toujours dans les hôpitaux, il ne s'agit pas encore une fois de salaires extraordinaires, mais d'améliorations satisfaisantes pour le moment.

Le régime de vacances a été fixé ainsi:

Après un an de service: une semaine; après 3 ans de service, 2 semaines; après 8 ans de service, 3 semaines.

De plus, l'employé de un an et plus de service bénéficie de 10 jours de congé-maladie par année.

Tous les employés bénéficient annuellement de huit fêtes chômées et payées.

Les conventions collectives sont pour une durée de deux ans à compter du 1er août 1956.

M. Raymond Gagné, agent d'affaires du Conseil central de Hull, a été le principal artisan de cet heureux dénouement.

M. Jacques Archambault, conseiller technique de la CTCC auprès de la Fédération des Services, est intervenu vers la fin des pourparlers, en particulier pour le règlement avec l'Hôpital St-Vincent, et nous a révélé, par ailleurs, que la médiation opportune de Mgr Gélinau, vicaire général du diocèse d'Ottawa, a contribué pour beaucoup à aplanir bien des difficultés et à trouver une formule équitable de règlement.

Arrêt de travail à Baie Comeau . . .

(Suite de la page 1)

important que le recrutement n'en fut nullement influencé.

Dès le 10 janvier, le syndicat demanda une entrevue au gérant local de l'Anglin Atlas. L'entrevue eut lieu et un projet de convention fut soumis. Des pourparlers s'engagèrent et donnèrent même lieu à des contre-propositions.

Mais voilà que soudain, et sans que rien ne permette de le prévoir, les compagnies cancellèrent les rencontres et nièrent même que des négociations fussent en cours. Immédiatement, le syndicat télégraphia au ministre du Travail lui demandant de dépêcher un conciliateur sur les lieux. C'était le 13 février. Cinq jours plus tard, soit le 18, le Ministre répondit qu'il ne croyait pas devoir intervenir car, selon ses renseignements, deux unions feraient de la sollicitation chez les travailleurs.

C'était la première fois que nous entendions parler que les Unions internationales conduisaient une campagne d'organisation en même temps que nous.

Nous aurions facilement pu clarifier la situation en adressant une requête en reconnaissance syndicale à la Commission de Relations Ouvrières car nous avions une confortable majorité dans les deux groupes. Mais ce n'est pas l'habitude de la Commission d'émettre des certificats aux syndicats de l'industrie de la construction et le Ministère est entièrement d'accord sur cette politique.

Notre syndicat était donc dans une position impossible et intenable. Les compagnies refusaient de négocier et le Ministère paralysait la loi des Différends Ouvriers en prétextant l'existence d'une autre union.

Les travailleurs prirent donc leurs affaires en main et décidèrent de refuser de travailler dans ces conditions.

Dès l'arrêt de travail, les unions internationales se mirent à l'oeuvre et entreprirent la sollicitation systématique des ouvriers en indiquant que les compagnies seraient forcées de négocier avec elles pour échapper au boycottage d'autres unions internationales.

Il semble donc y avoir une synchronisation parfaite entre l'attitude des compagnies, celle du gouvernement et des unions internationales.

Nonobstant ces événements étranges, la Fédération du bâtiment a offert au Ministre du Travail de tout régler par un vote au scrutin secret de manière à déterminer l'organisation majoritaire.

Au moment où nous allons sous presse, la réponse du Ministre du Travail se fait encore attendre.



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 L'ÉCLAIR
IMPRIMERIE ALLIÉE

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



Dans la chaussure

Convention collective signée chez J. E. Samson

Le 7 février les représentants de l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec, signaient une nouvelle convention collective de travail avec la compagnie J.-E. Samson Inc., une des plus importantes fabriques canadiennes de chaussures athlétiques.

Cette nouvelle convention s'applique à plus de cent employés. Les parties se sont réunies à plusieurs occasions avant d'en arriver à une entente. Les discussions furent marquées de franchise et de courtoisie par tous les participants.

Le nouveau contrat de travail prévoit, entre d'autres avantages, que l'Union aura droit d'obtenir la retenue de tous prélèvements spéciaux résolus en vertu de discussion de l'Union.

La clause d'ancienneté a été amendée assurant la préférence dans le cas de promotions au salarier senior dès que celui-ci remplit les exigences normales.

Les employés auront droit à cinq jours de congés payés pour la première année de la convention et à six jours pour la seconde année. Tous les employés assujettis bénéficient aussi de 2 semaines de vacances payées.

Les travailleurs travaillant à l'heure ont droit aux taux minima du décret de la chaussure augmentés lors des dernières négociations du décret le 1er septembre 1956 de 4 p. 100 à 22 p. 100, mais ces taux devront être majorés de 3 p. 100 rétroactivement au 1er novembre 1956.

Les travailleurs à la pièce recevront sur leurs salaires réels payés des augmentations de 6 à 12 p. 100 rétroactive au 1er novembre 1956.

Sickness Costs More Time Than Strikes

OTTAWA (CPA) — About 14 man-working days were lost through illness in 1956 for every one lost due to industrial disputes. Just under 17 million man-days were lost through illness in Canada during 1956, while strikes or industrial disputes made up a total loss of only 1,261,400 man-working days, according to an estimate given in the House of Commons recently by Labor Minister Gregg.

Mr. Gregg's statement was given in answer to a question asked some days previously by Tom Barnett (CCF - Comox-Alberni). The Labor Minister also stated that further checks made by the Dominion Bureau of Statistics concerning the time lost from sickness give higher figures than those mentioned in his estimates.

14 fois plus de temps perdu pour la maladie que par les grèves

Une nouvelle de l'agence de presse ouvrière CPA nous apprend qu'il s'est perdu au Canada 14 journées de travail comparativement à une seule journée à cause des grèves. Un peu moins de 17,000,000 de journées de travail ont été perdues en 1956 par suite de la maladie pendant que les grèves ou les disputes industrielles ont occasionné la perte de 1,261,000 journées de travail, d'après les chiffres fournis à la Chambre des communes par le ministre fédéral du Travail, l'hon. Milton F. Gregg.

En réponse à une question posée par le député CCF de Comox-Alberni, M. Tom Barnett, le ministre du Travail a ajouté que des investigations plus récentes faites par le Bureau fédéral de la Statistique indiquent un pourcentage encore plus élevé.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Deux réunions mensuelles

L'Union Nationale des Employés de la Vickers a décidé, par une imposante majorité, de tenir deux assemblées mensuelles au lieu d'une seule. L'assemblée régulière aura lieu comme à l'ordinaire, le troisième lundi de chaque mois tandis qu'on n'a pas encore fixé de date pour l'assemblée spéciale qui aura lieu chaque mois. On a précisé que cette assemblée spéciale sera surtout consacrée à l'étude des amendements à apporter à la convention et à la préparation des négociations qui auront lieu bientôt.

Comme les travailleurs de la Vickers veulent obtenir des salaires au moins aussi élevés que ceux qui sont payés dans les autres chantiers maritimes du pays, ils voudront par leur assistance à ces assemblées spécialement faites en vue de préparer les amendements nécessaires, démontrer leur détermination d'atteindre leur objectif.

* * *

Association

Le chef des délégués de département, M. Caron, nous prie de transmettre à tous les délégués de département ses plus sincères félicitations pour les merveilleux résultats obtenus dans la signature de cartes par de nouveaux membres. L'effectif du syndicat a atteint son plus fort total depuis sa fondation.

* * *

L'ancienneté

Les membres de l'union sont priés de vérifier les listes d'an-

cienneté. Certains délégués de département possèdent ces listes mais le moyen le plus sûr c'est de s'adresser au bureau de syndicat pour faire cette vérification. Les membres voudront aussi en profiter pour faire connaître leur nouvelle adresse s'ils ont déménagé.

* * *

Assemblée de l'Association

L'Association de bienfaisance mutuelle de la Canadian Vickers tenait son assemblée annuelle la semaine dernière et procédait, à cette occasion, à l'élection de ses officiers pour la prochaine année.

* * *

Chantiers actifs

Des commandes pour un montant de \$364 millions ont été placées à Glasgow par la Clydeside Shipyards pour l'année 1957. Ces commandes prévoient la construction de 85 navires dont 26 pétroliers d'un tonnage de plus de 500,000 tonnes.

* * *

Progrès du syndicalisme

Les unions ouvrières ont quadruplé leurs effectifs depuis les dernières 20 années. Ces progrès ont été notés par le sous-ministre du Travail fédéral, M. A.H. Brown. Il a aussi ajouté qu'un nombre de plus en plus considérable de femmes occupent un emploi au Canada. Le ministère se préoccupe grandement du problème des femmes mariées dans l'industrie, a-t-il ajouté.

Section du Rassemblement fondée à Val d'Or

Ces jours derniers une trentaine de citoyens de Val d'Or ayant adhéré au Rassemblement se sont réunis pour fonder une section locale de ce groupement d'éducation et d'action démocratiques. Les officiers élus lors de l'assemblée de fondation sont: MM. Maurice Lavigne, président, René Robichaud, vice-président, Philippe Bélanger, secrétaire, Adrien Rioux, trésorier. Ont été élus directeurs: MM. Gérard Hamel, Antonio Perron, Gilles Saint-Pierre, Louis Cloutier et Réal Cyr.

La section de Val d'Or groupe déjà des citoyens de différentes classes sociales et les officiers récemment élus nous assurent que le recrutement va bon train et que leur section promet d'être très active.

On se souviendra que des sections du Rassemblement existent déjà à Montréal, Ottawa-Hull et Québec. De plusieurs centres industriels et agricoles de la Province, des adhésions parviennent chaque jour au secrétariat, qui laissent entrevoir pour très bientôt la fondation de plusieurs nouvelles sections. Dans l'esprit des membres fondateurs, les sections locales du Rassemblement constituent la pierre d'angle du mouvement.

On prévoit que d'ici le prochain Congrès général du Rassemblement, fixé au 31 mars, plusieurs fondations de sections seront annoncées.

VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Voici la liste des gagnants des bourses d'études offertes par le Cours de Sociologie par Correspondance pour le mois de février 1957.

- | | | |
|--|--|---|
| <p>● Bourse de \$1,000</p> <p>Victor Lachance
Lac St-Jean, Québec.</p> | <p>● Bourse de \$100</p> <p>Mme Roméo Paradis
102, rue Lavigne, Qué.</p> | <p>● Bourse de \$50</p> <p>Georges-H. Auclair
Loretteville, Rang St-Claude</p> |
| <p>6 bourses de \$25</p> | | |
| <p>Mme J.-A. Labadie
1310, Marie-Rollet, Qué.</p> <p>Antoine Tremblay
477, St-Frs Xavier,
Montréal</p> | <p>Mme Roland Labonté
1327, 13e Avenue,
Charny.</p> <p>Gaston Tetu
33, Dumoucel, Beauport.</p> | <p>Marius Latulippe
19, 44e Rue O.,
Charlesbourg.</p> <p>Claude Bertrand
70, rue Richelieu, Qué.</p> |
| <p>15 bourses de \$10</p> | | |
| <p>C.-A. Chabot
1117, Aiguëbelle, Québec.</p> <p>J.-Charles Marcotte
St-Basile, Rang Ste-Anne</p> <p>Jean-Guy Beaulieu
7, 37e Rue Est,
Charlesbourg.</p> <p>Rosario Galarneau
31, 5e Avenue Ouest,
Charlesbourg.</p> <p>Jeannine Laverdière
323, rue Franklin, Qué.</p> | <p>Anita Boucher
11, rue du Chêne,
Ch.-Richer.</p> <p>Fernand Trudel
260, Saunders, Québec.</p> <p>L. Martinette,
290, Notre-Dame des
Angeles, Québec.</p> <p>L'abbé Henri Masson,
C.P. 157, Thetford-Mines</p> <p>Antonio Lambert
4065, Boul. Ste-Anne,
St-Grégoire.</p> | <p>Mme Cécile St-Amand
635, de la Salle, Québec.</p> <p>Mlle Annette Drolet
7, LeJeune, Stadacona.</p> <p>Danielle Carrier
521, St-Vallier O.,
Québec 8.</p> <p>Francine Paquet
29, Fecteau, Thetford-
Mines.</p> <p>Monique Lambert
328 1/2 Richelieu, Québec.</p> |
| <p>45 bourses de \$5</p> | | |
| <p>Mlle Thérèse Audy
340, Christ-Colomb O.</p> <p>Mme P.-E. Lachance
rue Julien, R.R. No 1,
St-Sauveur.</p> <p>Gaston Larose
305, Arago Ouest, Qué.</p> <p>K. Stewart,
910, ave Eymard, Qué. 8.</p> <p>Mme Valada Vézina
598, Arago Ouest, Qué.</p> <p>Mme Adrien Blondeau
374, Marie de l'Incarnat-
ion.</p> <p>Mme Joseph Rochette
7, de l'Eglise,
St-Romuald.</p> <p>Mme Rose Getty
31, Garneau, Québec.</p> <p>Paul-Eugène Robitaille
54, rue Normandie,
Québec.</p> <p>Ovila Roberge
1649, 9e Avenue,
Charny</p> <p>Léa Bédard
35, rue Buade, Québec.</p> <p>Thérèse Lapointe
1552, Boul. Card-
Villeneuve.</p> <p>Raymond Barbeau
32, de la Lande, Giffard.</p> <p>Roger Bédard
40, St-Pierre, Charlesb.</p> <p>Roger Gagnon
70, Avenue Renaud, Qué.</p> | <p>Lorenzo Carbonneau
118, Côte d'Abraham,
Québec.</p> <p>Paul-Emile Routhier
16, rue Paquet, Ste-
Monique.</p> <p>Napoléon Thériault,
Ste-Anne de la
Pocatière</p> <p>Gabriel Richard,
8695, St-Denis, appt. 7.</p> <p>Mme Albert Marcoux
89, Giguère Québec-O.</p> <p>Mme Arthur Langlois
710, de la Salle, Québec.</p> <p>Delphis Veilleux
1212, Montcalm,
Montréal</p> <p>Mme Jeannette Lincoart
6836, Châteaubriand,
Montréal.</p> <p>Jean-Pierre Pageau,
424, St-Paul, Québec.</p> <p>Claude Paré
27, De Gaspé, Québec.</p> <p>Simonne Roussel
42, des Lilas, St-Albert.</p> <p>Wilfrid Labbé,
535, Ste-Thérèse, Qué. 8.</p> <p>Mme Henri Dion
248, rue Bédard, Québec.</p> <p>Henri Casista
87, Christ-Colomb, Est,
Québec.</p> <p>Alb. Thibault,
19, rue Mgr Garant,
Les Saules.</p> | <p>Rachel Lambert
24, rue Du Roi, Québec.</p> <p>Jeanne-d'Arc Callie
628, 6e Avenue,
Grand'Mère.</p> <p>Jean-Paul Blouin
349, Anna, Québec.</p> <p>Lucien Verreault
369, Prince-Edouard,
Québec.</p> <p>René Martel
205, St-Olivier, Québec.</p> <p>Fernand Bernard
118, Maufils, Québec.</p> <p>Lise Gagné
83, ave Giguère,
Québec-Ouest.</p> <p>Mme René Jean
367, 10e Rue, Québec.</p> <p>Moïse Roy, ptre
Hôpital Laval.</p> <p>Robert Lepire
155, 8e Rue, Québec.</p> <p>Mme Georges Pichette
R.R.1, St-Sauveur, Qué.</p> <p>Armandine Poulin
1272, Est, rue
Sherbrooke.</p> <p>Raoul Donaldson
1395, rue De
Montmorency</p> <p>Adrien Drouin
202, ave St-Sacrement,
Québec.</p> <p>Caisse Populaire de
Québec,
3801, rue St-Jean, Qué.</p> |

N.B. — Pour tous renseignements, adressez-vous au Cours de Sociologie, 155 est, boul. Charest, Québec. Tél: LA 4-4631.

MONTREAL

A la suite d'élections tenues dernièrement, l'Exécutif des Travailleurs en Chaussures de Montréal se compose maintenant comme suit: MM. Robert Chatigny, président; Marcel Gaudreau, 1er vice-président; Ludger Gagnon, 2e vice-président; Claire Clarke, secrétaire-archiviste; Philias Perron, secrétaire-financier; Denise Aubertin, secrétaire-trésorière, et Jean-Guy Gingras, sentinelle. Les directeurs suivants ont aussi été élus: MM. Arthur Marson, Jean-Louis Auger, Gilles Fortier, Laurette Guérin, Olivier Roberge, Léopold Mallette, Edgar Gaudreau, Philippe Girard et Maurice Dufresne.

MM. Jean-Louis Auger, J.-B. Bertrand, Marcel Gaudreau, Ludger Gagnon, Claire Clarke, Philias Perron et Robert Chatigny ont été délégués au Conseil Central de Montréal.

Les élections étaient sous la présidence de M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal.

How To Adapt To Automation

The Quebec daily newspaper "Le Soleil" in an editorial written under the date of February 19 said that "before the march of progress the labor movement should adapt itself to meet these conditions and find ample fields for remunerative employment".

Citing the tabloid "Montreal Matin", "Le Soleil" adds: "Automation (?) produces more employment than it eliminates." "This fact is history." In fact considerably more workers were hired by industries which had adopted automation".

And the newspaper then goes on to say that in 1939 the automobile industry employed 466,000 workers while the figures in 1956 showed a total of 1,661,000 or four times as many.

What they forgot to mention was that by reason of demand in this industry, production increased four-fold.

They also forgot to tell us numerous industries have realized higher production goals with less help and that those who were employed before the advent of automation into their industries had to sacrifice their jobs to specialized workers such as technicians, engineers, etc.

In effect, when a new industry is created or goes through the process of expansion it creates new jobs, but once an established industry lays off its workers and replaces them by automatic machines, new jobs are rare.

Maybe some of these dismissed workers could find jobs in the construction of these machines or in their maintenance or operation.

But at what price and how long would the change-over take?

Manufacture, repairs and supervision of the machines will require less human labor than ever or otherwise it would be impractical to replace workers by a machine or to substitute a new machine to one already in operation.

Where will this situation lead us to?

Without a doubt to a vast concentration of riches which will be in the hands of a few, to those who own the concessions for the machines, to the small number who will capitalize the ventu-

re by supplying production tools, machines, motors, electric power and nuclear energy.

The story is told of the American director of an automobile manufacturing plant, who when in speaking with a union official said "How are you going to collect union dues from this machine which is replacing twenty-five workers?". And the union official came back with the answer "To whom are you going to sell your automobiles if the workers have lost their buying power?".

It all arrives to the conclusion made by an American economist, Harold G. Moulton, who when writing in 1938 under the title "Salary Increased of Lower Prices" had this to say:

"Capital incorporates in machines which serve man and at the same time does away with much labor.

Machines also increase the supply of man's needs, but in so doing, takes the place of workers who by losing their jobs, through automation, are unable to share in this increased production, due to the deprivation of purchasing power and unless they are placed in other jobs.

If this fails to materialize, the result is economic collapse and crisis."

These conditions cannot be corrected automatically.

The labor movement, who defends the workers' interests has the duty of tackling the problem of automation.

Undoubtedly, labor has to adapt itself to progress, but industrial directors and government leaders must also pitch in to help in the adaptation of the new problem.

Certainly the mass of workers alone will not be content to the adaptation of the first industrial revolution.

At the present time the labor movement is giving serious thought to plans for adaptation of the problem, to insurance benefits against wholesale dismissals, to longer vacation periods, shorter working hours and pensions for workers at an earlier age than at present.

Industry and governments should give serious consideration to these suggested remedies if they wish to avoid chaos.



Can't Seem To Get Out Of The Rough

Wants Oil Price Investigation

OTTAWA (CPA) — An investigation into recent increases in Canada in the prices of gasoline and fuel oil was requested in the House of Commons by A. M. Nicholson (CCF MacKenzie), who pointed out that a probe has been ordered in the United States to investigate price-fixing collusion by the major oil companies.

Prices in the US and Canada were increased almost simultaneously by the big oil companies last month.

Justice Minister Garson said there was as yet no basis on which to begin such an investigation.

D.B.S. NEWS NOTES

Cost per patient day in mental hospitals — Cost per patient day in Canada's mental hospitals has risen rapidly in recent years. From a low of 74c in 1935 it rose almost without interruption to \$2.97 in 1955.

Cost per patient day in T.B. sanatoria — Cost per patient day in tuberculosis sanatoria reached a new high of \$7.08 in 1955. From \$2.60 in 1942 it rose above \$3.00 in 1945, above \$4.00 in 1947, above \$5.00 in 1949, and above \$6.00 in 1952. By far the highest cost per patient day in 1955 was British Columbia's \$14.07 and the lowest was Quebec's \$5.67.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Two Monthly Meetings

Your union, after due deliberation and approval of the majority of members has decided to hold two meetings every month in future. The regular monthly membership meeting will be held as usual on the third Monday of each month and the Special Meeting.

As we go to press no definite date has been set for the Special Meeting but this will be announced in this column next issue.

The Special Meeting will, among other business, be devoted to pre-negotiation moves for the signing of a new collective labor agreement with Canadian Vickers Limited.

No doubt this specially called meeting should draw an exceptionally large crowd as all members are interested in securing higher wages when one considers that Canadian Vickers Limited is the lowest paid shipyard in the whole of Canada. The workers are insistent upon being paid the same rates as other shipyard workers throughout the country and therefore this special meeting will make plans to attain this goal. Plan to attend and bring along any ideas you may have. They will be given serious consideration by your union.

Appreciation

Chief Steward Caron has asked this column to extend his thanks and appreciation to all shop stewards who turned in union application cards signed by countless new members for our union. Our membership roster is now higher than ever.

Check Your Seniority

Members are once again asked to check their seniority rating with the union office. Although some shop stewards have a list of the ratings in their respective departments it is much more advisable to drop in to the union office where you will receive the exact information.

And if any members have changed addresses they are also asked to give their new addresses to the union without delay.

The mailing list is now under revision and we would appreciate it if those who have moved to please call at the union office.

Member's Wife Dies

The union executive and its members wish to extend their deepest sympathy to Brother Cardin of Department III whose wife passed away last week.

Brother Cardin is an old employee of Canadian Vickers Limited.

Safety?

Many members have advised us that their reports of safety hazards which they reported to the Safety Department are still not adjusted.

Will it take a major accident to shape things up? We hope not!

Congratulations

We wish to congratulate the Caulkers Team in the Canadian Vickers Broom Ball League upon winning the trophy awarded by the City of Montreal Commercial Broom Ball League. This team played a great game and deserved the prize.

M.B.A. Meeting

The Canadian Vickers Mutual Benefit Association held their meeting this week results of which shall be made known in this column next week. Election of officers and other business was transacted.

Busy Shipyard

Orders worth more than \$364,000,000 have been placed with Clydeside Shipyards in Glasgow for 1957.

The new contracts are for 85 ships, 26 of them tankers, of more than 500,000 tons.

Union Progress

Trade union membership has quadrupled in Canada in the last two decades. This remarkable progress was announced by Federal Deputy Labor Minister A. H. Brown, speaking to a labor delegation in Ottawa the other day.

Mr. Brown attributed much of Canada's economic advance in recent years to the growing number of women in the labor force.

A government bureau is currently studying the problem of married women in industry.

Baie Comeau Workers Stage Walkout

Raymond Gagnon of the National Union of Construction Workers, CCCL, has advised this newspaper of two walkouts which were called at Baie Comeau last Friday.

The dispute which is over wages affects more than 1,200 construction employees.

Mr. Gagnon said those affected are about 850 men employed on the site of the new Canadian British Aluminum plant and about 350 men at a Manicouagan Power Company project.

Atlas Construction and Anglin Norcross are the construction firms involved.