

La résistance antisyndicale s'accroît aux États-Unis

Les observateurs de la scène des relations patronales-ouvrières ne sont pas sans s'inquiéter du durcissement marqué à l'endroit du syndicalisme.

Les enquêtes faites sur les agissements de certains dirigeants syndicaux américains ne sont pas faites dans le but d'épurer le syndicalisme, de le rendre plus acceptable, mais bien plutôt de fournir des prétextes aux associations patronales et manufacturières pour faire adopter par des congressistes hésitants, des mesures antisyndicales, sans soulever trop de remous dans l'opinion publique.

Deux récentes décisions de la NLRB (la contre-partie de notre Commission des relations ouvrières aux États-Unis) dont la majorité des membres ont été nommés par l'administration (plutôt réactionnaire) Eisenhower, viennent confirmer les appréhensions syndicales.

Une première décision vient de prohiber le piquetage par un syndicat qui ne groupe pas la majorité des travailleurs concernés, sous le prétexte que le piquetage nuit aux affaires de l'employeur, qu'il prive les travailleurs de leur gagne-pain et, finalement, parce qu'il prive les travailleurs non-grevistes de leur liberté de travailler.

Par une deuxième décision, la NLRB vient de prohiber les appels lancés au public de ne pas acheter, de ne pas encourager tel ou tel marchand, manufacturier ou industriel coupable d'activités antisyndicales.

Les raisons invoquées sont les mêmes que pour la décision précédente.

Ce qui inquiète les dirigeants syndicaux aux États-Unis, ce ne sont pas simplement les conséquences directes de ces deux prohibitions, mais les conséquences qui peuvent en découler indirectement.

Jusqu'à quel point la défense du piquetage, par exemple, s'appliquera-t-elle dans le cas d'un syndicat majoritaire quand il déclare la grève légalement pour la poursuite d'intérêts économiques ?

Si le patron peut embaucher des "scabs" et mettre par la suite le syndicat en minorité, comme le cas s'est produit à Murdochville, par exemple, le syndicat pourra-t-il continuer de faire la grève et le piquetage restera-t-il légal ? Dans ce cas, également, le boycottage sera-t-il prohibé ?

De toute façon, les deux décisions rendues sont presque une invitation pressante aux employeurs de rendre minoritaire le syndicat de leurs employés par l'embauchage de "scabs" et de se servir ensuite des décisions de la NLRB pour faire interdire le piquetage.

Dimanche dernier, le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, invitait les membres du Bureau confédéral à se tenir en état d'alerte et de bien surveiller les gestes de nos législateurs. Cet avertissement venait à point et les syndiqués feront bien de se mettre sur leur garde.

Murdochville devant la CRO

M. Emile Boudreau, représentant des Métallurgistes Unis de Murdochville, nous informe en dernière heure que la Commission des relations ouvrières entendra les représentations des représentants du Syndicat et de la compagnie au cours d'une audition qui aura lieu à Québec, le 4 décembre prochain, à 10.00 a.m.

Comme le mouvement syndical tout entier est intéressé dans les résultats de cette audition et que plusieurs dirigeants de nos syndicats ont déjà manifesté le désir de suivre ces délibérations, nous voulons les informer de la date de cette réunion.

On sait que le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique prétend qu'il a droit à la reconnaissance syndicale du fait qu'il détenait la majorité lors de l'arrêt de travail. De son côté, la compagnie prétend que les travailleurs actuels, à leur majorité, ne veulent pas du syndicat.

Il sera intéressant de connaître la décision de la CRO à ce sujet et les arguments qui seront apportés de part et d'autre.



Vol. XXXXIII — No 46

Ottawa, 29 novembre 1957

Pourquoi la CTCC a "marché" sur Québec et sur Murdochville

Un droit fondamental en jeu - La liberté de choisir l'union de son choix - Une campagne d'information et d'éducation à travers le mouvement

"Ce n'est pas par un caprice de ses dirigeants que la CTCC a participé aux "marchés" sur Murdochville et sur Québec et qu'elle n'a pas organisé de "marchés" sur Arvida et sur Vickers. A Arvida et à la Vickers, il n'y avait que des conflits d'intérêt tandis qu'à Murdochville et à Québec, il s'agissait d'un droit fondamental à défendre, un droit qui est à la base de toutes les revendications syndicales."

C'est en ces termes que s'exprimait jeudi soir dernier, à Sorel, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, qui faisait partie d'un panel composé de M. Jean Marchand, secrétaire général, de MM. Roger Mathieu et René Gosselin, tous deux vice-présidents de la CTCC.

Les quatre membres du panel ont également traité du problème de l'affiliation de la CTCC au CTC et de l'influence du règlement de la grève d'Arvida sur les négociations collectives dans la province.

Cette soirée d'éducation, qui avait été organisée par le Comité d'Éducation du Conseil central de Sorel, en collaboration avec le Service d'Éducation de la CTCC, avait pour but de renseigner les dirigeants et officiers de syndicats sur les principaux problèmes d'actualité syndicale.

Il est à noter que les mêmes panelistes ont figuré dimanche dernier à St-Hyacinthe, lors d'une journée d'études organisée par le Comité d'Éducation de l'en-

droit et qu'ils ont répondu aux mêmes questions.

Signalons aussi que ces réunions d'information se poursuivront à travers toute la province. La prochaine réunion du genre aura lieu à Joliette, le 8 décembre prochain.

Droits menacés

A Arvida et à la Vickers, il ne s'agissait que de différends portant sur des revendications économiques et les syndicats concernés avaient bien leur affaire en mains. Mais à Murdochville, il s'agissait de la violation du droit naturel d'association. Les dirigeants de la CTCC ont donc marché sur Murdochville pour alerter l'opinion publique contre le crime social qui se consommait à cet endroit, a poursuivi M. Picard.

Il a de plus ajouté que le droit d'association n'est pas protégé dans la province de Québec et que les congédiements pour activités syndicales se multiplient par centaines chaque année.

L'union de son choix

M. Mathieu, vice-président de la CTCC a précisé que le travailleur avait droit à l'union de son choix. Rappelant que la Gaspé Copper Mine avait toléré l'appartenance de ses employés à une union internationale avec laquelle il lui était facile de s'entendre, il a ajouté que la compagnie a refusé à ses employés le droit de joindre les rangs d'une union plus revendicative. Les travailleurs syndiqués de toute allégeance ne pouvaient rester insensibles au péché social qui se commettait à Murdochville. D'autre part, la solidarité humaine tout court qui nous com-

mande de venir en aide à notre prochain, quelqu'il soit, nous obligeait également à venir en aide aux travailleurs de la Gaspé Copper Mine.

M. René Gosselin a déclaré qu'il fallait alerter l'opinion publique qui restait sourde aux appels qui lui venaient de Murdochville. Citant le fait que la grève d'Asbestos avait réveillé l'opinion publique en 1949, il a ajouté qu'il fallait utiliser des moyens encore plus spectaculaires de propagande pour alerter l'opinion publique en 1957.

Il a déploré l'inertie de la masse et celle des travailleurs syndiqués en particulier. Le syndicalisme est un droit ou il n'en est pas un; il est bon ou mauvais. S'il est un droit et si le syndicalisme est bon, les syndiqués auraient dû marcher par milliers sur Québec et les travailleurs auraient dû s'en souvenir lors des dernières élections complémentaires provinciales.

Les intérêts des travailleurs

A cause de ses attitudes passées, la CTCC ne pouvait pas ne pas aller à Murdochville, a déclaré M. Jean Marchand. Au-dessus de certaines divergences particulières, des rancunes qui peuvent exister entre les organisations syndicales, au-dessus de certains intérêts particuliers, il y a les intérêts fondamentaux des travailleurs.

La CTCC, dit-il, a marché sur Québec lors de la présentation des bills 19 et 20 qui constituaient des accroc à la liberté et à l'exercice du droit d'association. Les dirigeants des autres

(Suite à la page 5)

LES RAPPORTS INDUSTRIELS DANS L'USINE AUTOMATISEE

(POC)—Il est nécessaire désormais de ne pas perdre de vue ce développement de la technique moderne que l'on appelle "automation". Le considérant de notre point de vue syndical, nous passerons en revue d'une façon brève et schématique les principales influences de ce développement surtout dans le domaine de la négociation collective, notamment la rémunération de la prestation personnelle et la durée du travail. Nous laisserons de côté les influences de l'automation sur le développement économique, le niveau et la distribution de l'emploi, entre les divers secteurs professionnels. Une vaste littérature existe déjà sur ce sujet. Les syndicats peuvent y puiser abondamment.

Le salaire garanti

1. L'emploi de capitaux pour l'équipement des usines automatisées s'accroîtra toujours davantage par rapport à l'emploi de main-d'oeuvre. Ceci contribuera à transformer le coût du travail qui, de coût "variable", deviendra un coût "fixe" de la production. De cette transformation naîtra la possibilité, et parfois même la nécessité de la rémunération du travail à des échéances beaucoup plus espacées. Le salaire calculé sur le nombre d'heures de travail effectif, et à échéance hebdomadaire, sera remplacé par la paie mensuelle, ce qui entraînera la garantie de l'emploi pour des périodes plus longues que le mois (salaire annuel ou formules semblables). Plus que sur le plan économique—moins touché dans les pays où est prévue l'indemnité de congédiement—ces formules et innovations compteront principalement sur le plan psychologique et social, parce qu'elles délivreront le travailleur de l'asservissement de son revenu à "l'intensité" de son travail.

Plus de primes au rendement

2. Une autre conséquence de l'automation, qui poussera à trancher le lien entre rémunération et intensité du travail, consistera dans l'abolition progressive des rémunérations au rendement (primes, production à la tâche, etc.). L'usine automatisée ne comporte pas une main-d'oeuvre "directe", le rendement de travailleurs comme les constructeurs et monteurs de machines, les charges de contrôle et de l'entretien, les auteurs de projets, les préparateurs des programmes, n'est pas décelable d'une façon quantitative. Il n'est pas, non plus, susceptible de rémunération d'après un système quelconque de mesure.

Sans doute, le phénomène varie selon le type des installations automatiques. Dans son ensemble cependant, l'automation favorisera le déclin de la rémunération d'après le rendement du travailleur, jusqu'à son abolition, chose qui se vérifie d'ailleurs depuis une dizaine d'années au moins dans les pays à très forte industrialisation. Cela se produit au moyen de la réduction en nombre de la main-d'oeuvre "directe", soit en dégageant la main-d'oeuvre encore employée de toute influence ou contrôle sur le rythme et les temps de production, ceux-ci ayant désormais passé au processus automatique lui-même.

L'évaluation du travail

3. Le facteur humain du travail dans l'entreprise automatisée sera rémunéré, d'une façon toujours plus généralisée, non suivant le rendement individuel mais selon l'importance des fonctions confiées à l'ouvrier; cela mènera donc au développement toujours croissant des techniques visant à analyser et à évaluer objectivement les diverses tâches et fonctions, avec l'aide de la physiologie et de la psychologie du travail, et surtout du bon sens de l'homme,

Par F. Archibugi

exprimé par des méthodes objectives, contrôlées et adaptées sur la base d'accords entre parties intéressées.

Il est probable que les centres de pouvoir autonome dans une entreprise se multiplieront dans la mesure où s'accroîtront les fonctions dirigeantes, et la direction industrielle elle-même se "professionnalisera"; la tendance s'accroîtra toujours davantage de soumettre à la négociation collective même la rémunération des dirigeants avec, toutefois, un plus large emploi des techniques de l'évaluation objective des tâches et des fonctions. Les syndicats auront ainsi le souci toujours plus grand de placer sur un même plan le travail du personnel exécutant et celui du personnel dirigeant, en recourant à des techniques unitaires d'évaluation des différentes tâches et positions.

La durée du travail

4. La durée individuelle du travail tendra également à décroître fortement. Cette diminution pourrait peut-être influencer sur les coûts de travail (là où elle ne serait pas compensée—ce qui est improbable—par un fort accroissement de la productivité du travail), mais elle n'influencera plus—comme par le passé—le volume total de la production, vu que les installations automatiques auront un rythme toujours plus indépendant de la quantité du travail humain qui leur est attaché. Les temps d'arrêt dans le travail des installations seront probablement toujours plus réduits et plus concentrés—afin d'en réduire le coût—dans une période unique de la semaine (le week-end), période qui, correspondant en même temps au repos hebdomadaire, tendra à devenir plus étendue. Dans le même temps, là où elle sera requise, devra fournir l'assurance d'une plus grande continuité du travail des installations, ce qui aura comme conséquence un plus large emploi du système des équipes de travail et des tours de service dans le travail industriel.

Le recrutement du personnel

5. La garantie de la qualité du travail sera cherchée, par les entreprises, en général, surtout par le recours à des techniques que l'on peut considérer comme touchant "l'étude préventive des destinations au travail". Il s'agit des techniques avancées d'embauchement, de sélection, d'évaluation des aptitudes, d'acheminement au travail et de placement du personnel, de la part de l'entreprise; techniques qui, dans un certain sens, transfèrent le contrôle traditionnel du rendement du travailleur du temps "productif" à celui-ci de son moment "formatif". Ces techniques soustraient au pouvoir discrétionnaire des chefs une bonne partie de l'évaluation du rendement de l'individu, rationalisant ainsi les formes d'analyse et d'évaluation de ce rendement. Il n'est pas question ici d'examiner à fond l'ensemble de ces techniques, d'ailleurs déjà en usage depuis un certain temps dans les centres industriels les plus importants, indépendamment du développement de l'automation. Mais il est bon de souligner comment leur importance sera particulièrement exaltée au sein d'une industrie où les formes traditionnelles de contrôle du rendement de travail tendent à disparaître par suite des nouveaux procédés de production. D'autre part, même si l'application de ces techniques n'est pas un fait nouveau, certainement la signification qu'elles sont en train de prendre est nouvelle—conjointement à l'introduction des nouvelles installations automatiques—aux fins de défense professionnelle du travail contre les

décisions unilatérales du pouvoir hiérarchique de l'entreprise.

Le travailleur sera toujours plus intéressé à l'usage que la direction fait de ces techniques, comme il était intéressé précédemment aux méthodes employées par elle pour la mesure des temps et des mouvements et pour la détermination des tarifs. Dans les nouvelles conditions de travail (c'est-à-dire dans l'absence d'une possibilité de mesurage quantitatif du rendement), les techniques d'embauche, de sélection, d'évaluation des aptitudes, d'acheminement et de placement au travail, correspondent à une évaluation préventive, objective, organisée et rationnelle du rendement; rendement qui naguère était d'une perception immédiate, de la part du travailleur dès qu'il était entré en possession des techniques d'application des systèmes de salaires au rendement. Il ressort de tout ceci que, dans la mesure où les formes de rémunération au rendement tomberont en désuétude, les travailleurs et leurs organisations syndicales devront s'intéresser toujours davantage à ces techniques de "destination préalable du travail"; ils devront manifester toujours plus la prétention de connaître et d'influencer ces formes de garantie directoriale du standard de rendement, comme auparavant ils prétendaient connaître et influencer l'autre forme de garantie directoriale: les "systèmes de stimulation".

Evolution de la négociation

Le contenu de la négociation collective est donc destiné à subir une notable transformation. Il est possible de prévoir une tendance vers la "professionnalisation" du rapport de travail, sous forme d'accords syndicaux concernant la façon dans laquelle l'activité de formation du travail doit influencer les carrières, les positions et les fonctions, etc.; en un mot, le statut du travailleur dans l'entreprise.

Techniques et méthodes "objectives", mais toujours fondées sur des critères conventionnels, et comportant des jugements "subjectifs" (ne fût-ce que de la part de l'expert qui les élabore). Il en résulte une tendance toujours plus accentuée des travailleurs et de leurs organisations syndicales à participer à cette élaboration et à retrouver la véritable "objectivité", non seulement dans le système, mais aussi dans la méthode; c'est-à-dire dans la détermination bilatérale, à savoir "contractuelle". Il ne serait pas non plus trop risqué de prévoir que les travailleurs, à travers les syndicats, arriveront à réclamer et à exercer un rôle prépondérant, sinon absolument exclusif, dans la détermination de ces techniques, comme expression de l'établissement autonome d'une partie des règles et des principes du nouvel "ordonnement" professionnel.

Le phénomène que nous avons défini "professionnalisation du travail" et dont nous avons donné seulement quelques aperçus, aura des effets notables sur le type des relations industrielles et syndicales dans les entreprises. Loin d'exclure les fonctions traditionnelles des institutions sociales et contractuelles établies, telles que la direction d'entreprise et le syndicat, l'automation en changera notablement les objectifs et l'esprit d'action. Le développement technologique causera donc du dommage uniquement aux directions d'entreprises et aux syndicats qui résisteront aux changements de méthodes et d'objectifs, dans le champ des relations industrielles. Il appartiendra aux dirigeants syndicaux de transformer en données positives, dans leurs organisations respectives, les systèmes nouveaux qu'englobe l'avènement de l'automation.



Les employés de Rosita Hosiery Mills de Montréal faisant le piquetage devant les établissements de cette entreprise qui refuse de négocier avec le syndicat.

MONTREAL

Grève chez Rosita Hosiery

Une cinquantaine d'employés de Rosita Hosiery Mills de Montréal ont décidé de ne pas retourner au travail et d'établir des lignes de piquetage devant cet établissement sur la rue Franchère à Montréal, par suite de la mise à pied d'une vingtaine de travailleurs le 8 novembre dernier.

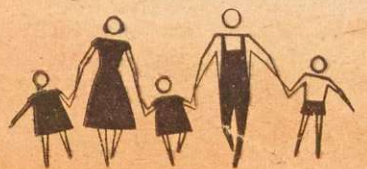
Dans une lettre circulaire adressée à tous les employés, la compagnie avise ces derniers qu'elle met 25 employés à pied parce que ses inventaires sont trop élevés.

Les travailleurs ont vu dans ce geste des employeurs, de l'intimidation et des représailles contre le fait qu'ils se sont groupés en syndicat et qu'ils veulent signer une convention collective de travail.

Par ailleurs, la compagnie refuse de négocier avec le syndicat et d'accorder les mêmes avantages qu'accorde l'Association patronale.

La compagnie a également fait appel aux policiers municipaux et encouragé ses employés à traverser les lignes de piquetage: "Entrez au travail, dit-elle. La police est là pour vous protéger aussi bien que les propriétés de la compagnie. Sinon, le 15 novembre, vous serez tous congédiés".

Les travailleurs ne s'en laissent pas imposer par les menaces de la compagnie et les lignes de piquetage sont toujours solides tandis que les assemblées se poursuivent régulièrement chaque matin.



ST-HYACINTHE

Conciliation demandée à la Goodyear Cotton

Pour la première fois depuis l'existence du Syndicat National Catholique du Textile de St-Hyacinthe, les parties n'ont pu s'entendre au stade des négociations directes et un conciliateur du ministère du Travail a été chargé de tenter de résoudre le différend survenu entre ce syndicat et la Goodyear Cotton Co. of Canada de cette ville.

Le syndicat avait présenté ses demandes le 4 septembre dernier et après quelques séances de négociations, la compagnie formulait, le 21 novembre dernier, des contre-propositions que le syndicat juge inacceptables. Lors de son assemblée du 23 novembre, le syndicat décidait de demander l'intervention d'un conciliateur.

La compagnie a tout d'abord rejeté la demande syndicale relativement à l'atelier syndical imparfait. Le syndicat demandait également que la compagnie s'engage à effectuer toute retenue décidée par le vote de l'assemblée générale.

Un autre sujet de mésentente, c'est la clause relative à la discipline. Le syndicat demande que les offenses considérées comme un manquement à la discipline soient effacées 6 mois après la deuxième offense. La compagnie veut maintenir un dossier des offenses s'étendant sur une période de deux ans.

Les parties ne sont pas d'accord non plus sur la clause d'ancienneté, la compagnie se réservant le droit de donner "la préférence à certains employés en raison de leur degré supérieur

de compétence ou d'autres qualifications". Le syndicat ne veut pas d'une telle formule à cause de l'imprécision de ses termes et du danger qu'elle comporte.

Equipes et heures de travail

Concernant les heures de travail, la compagnie refuse de réduire de 48 à 45 heures la semaine régulière de travail avec la pleine compensation.

La compagnie prétend que s'il lui fallait accepter la demande syndicale, il lui faudrait payer le temps et demi après 45 heures, ce qui ferait monter son coût de production. A l'heure actuelle, toutefois, certains départements ne travaillent que 40 heures par semaine. La compagnie a également rejeté une demande syndicale relativement à la garantie de 40 heures de travail par semaine.

Salaires et taux à la pièce

Le syndicat avait demandé une prime de 15 cents l'heure pour les employés de l'équipe de nuit, une augmentation de 7 pour cent pour la pleine compensation et une augmentation générale de 20 cents l'heure sur tous les taux horaires ainsi qu'une échelle mobile basée sur l'indice des prix

MONTREAL

DEUX GREVES DANS L'INDUSTRIE DU GANT

Deux grèves impliquant une cinquantaine de travailleurs paralysent actuellement deux entreprises de l'industrie du gant à Montréal.

Il s'agit de l'arrêt de travail des employés de Solid Glove de Montréal et de Safety Glove & Clothing de cette ville qui ont déclaré la grève la semaine dernière parce que les employeurs refusent de signer une convention collective.

Dans le cas de Solid Glove, les employeurs refusent de rencontrer les représentants syndicaux pour signer la convention. La convention précédente qui s'est terminée le 1er février 1957 est restée en panne au stade de la conciliation pendant que se poursuivait l'arbitrage avec l'Association patronale. Les propriétaires de Solid Glove avaient convenu d'attendre le résultat de cet arbi-

trage pour continuer les pourparlers. Mais la convention collective avec l'Association patronale avait été conclue le 24 septembre après un arrêt de travail de quelques jours, la compagnie refuse, depuis cette date, de rencontrer les représentants syndicaux.

On trouve à peu près la même situation chez Safety Glove. A cet endroit, la convention est expirée depuis décembre 1956. La compagnie offre un contrat de 2 ans à compter du 1er janvier 1958 à des conditions inférieures à celles acceptées par l'Association patronale. Par ailleurs, l'entreprise refuse de soumettre le différend à la conciliation et l'arbitrage.

Journées d'études à Magog les 13, 14 et 15 décembre

Le Comité d'Education du Conseil central de Sherbrooke vient de décider de la tenue de journées d'études qui auront lieu à Magog, les 13, 14 et 15 décembre. Tous les syndicats affiliés au Conseil central de Sherbrooke sont invités à envoyer des participants à ces journées d'études.

Outre l'élaboration du programme d'éducation syndicale pour l'année 1957-1958 ainsi que les moyens à prendre pour apporter cette éducation, les participants étudieront la procédure d'assemblée ainsi que les moyens de rendre les assemblées plus vivantes.

On étudiera également comment il faut utiliser la doctrine

ARVIDA

M. Pierre-Julien Martel, nous informe que récemment la Commission de relations ouvrières de la province de Québec a accordé un certificat de reconnaissance syndicale au syndicat national des employés de Buanderie et Nettoyeur saguenéens pour représenter les employés de la Buanderie d'Arvida.

Le syndicat entreprendra prochainement les négociations pour la conclusion d'une convention collective.

en date du 1er novembre 1957 à raison de 0.01 cent pour 6/10 de point de variation de l'indice.

La compagnie a rejeté la pleine compensation parce qu'elle tient à la semaine de travail de 48 heures et refuse l'augmentation proposée par le syndicat. Quant à l'échelle mobile, elle accepte de l'inclure dans la convention si le contrat a une durée de trois années.

Quant aux changements des taux à la pièce, le syndicat demandait une période d'essai pouvant aller jusqu'à 3 semaines avant qu'il ne devienne effectif. La compagnie propose de maintenir la période d'essai actuelle qui n'est que de deux jours.

La compagnie a également refusé d'améliorer la clause relative aux vacances et ne veut pas participer à un plan d'assurance-santé.

Le syndicat demande aussi d'autres réajustements mineurs qu'a également rejetés la compagnie.

QUEBEC

A la suite d'élections tenues dernièrement, l'Exécutif du Syndicat National catholique du Bois Ouvré de Québec est maintenant composé comme suit: MM. Antonio Lelièvre, président; Lionel Lemelin, vice-président; Gustave Savard, secrétaire; Jean-Paul Renaud, assistant secrétaire; Clément Delisle, trésorier; Joseph Abel, secrétaire-financier; Marcel Miller, assistant secrétaire financier; René Vézina, sentinelle; Octave Drolet, gardien. Le syndicat a également choisi ses délégués au Conseil central de Québec et au Conseil de Construction. Nous rappelons aux membres de ce syndicat que les assemblées régulières ont lieu le deuxième jeudi de chaque mois.

ST-BRUNO

Dernièrement, à Saint-Bruno, le Syndicat des Employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay procédait aux élections annuelles de ses dirigeants sous la présidence de M. Léon Beaulieu et de M. Raymond Girard qui assistait comme secrétaire.

M. Bertrand Tremblay fut réélu président; M. Bertrand Fortin fut réélu vice-président; M. Fernand Deschênes fut réélu secrétaire-archiviste, et M. Alphonse Gravel fut réélu secrétaire-trésorier.

Les nouveaux directeurs sont:

MM. Noël Larouche, Robert Gagnon, Clément Veer, Aurélien Duchesne et Raymond Girard.

Les délégués au Conseil régional Saguenay-Lac St-Jean des Syndicats Nationaux sont:

MM. Lucien Bouchard et Benoît St-Pierre.

POURQUOI LE SYNDICALISME N'EST PAS INTEGRE DANS LA SOCIETE

Trois raisons principales, selon M. l'abbé Gérard Dion: Le caractère revendicatif du syndicalisme - La résistance ou l'opposition des forces sociales en place et finalement certaines maladresses syndicales

Après avoir démontré que le syndicalisme est l'un des phénomènes sociaux les plus importants de notre époque, M. l'abbé Gérard Dion a ramené à trois principales raisons qui ont empêché et empêchent encore son intégration dans la société. Ces trois raisons, dit-il, sont le caractère revendicatif du syndicalisme, la résistance des forces sociales déjà en place lors de la montée du syndicalisme et finalement le manque de psychologie de certains dirigeants syndicaux qui font perdre des amis au syndicalisme à cause de certaines attitudes souvent douteuses.

M. l'abbé Gérard Dion s'adressait alors à quelque 200 dirigeants et chefs ouvriers de la région de St-Hyacinthe lors d'un dîner-causerie organisé en cette ville dimanche dernier par le Comité d'Education du Conseil central de l'endroit.

La réunion, qui était sous la présidence de M. André Gagnon, président du Comité d'Education, réunissait également MM. Gérard Picard, président général de la CTCC; Roger Mathieu et René Gosselin, tous deux vice-présidents de la CTCC, ainsi que les officiers du Conseil central et les dirigeants syndicaux de l'endroit. Les dirigeants de la CTCC ont, après la causerie de M. l'abbé Dion, formé un panel et ils ont expliqué les principales raisons qui ont amené la CTCC à marcher sur Québec et sur Murdochville ainsi que l'attitude de la CTCC à l'endroit du CTC au sujet de l'unité syndicale. Les dirigeants syndicaux ont repris à peu près le même exposé que celui fait à Sorel, jeudi soir dernier, et dont le compte rendu se trouve dans une autre page de la présente édition.

L'influence salutaire du syndicalisme

M. l'abbé Dion a commencé par parler de l'influence qu'exerçait le syndicalisme dans la société.

Son influence dépasse largement les travailleurs organisés. Vous savez que dans notre pays les travailleurs ne forment pas à eux seuls toute la population comme vous savez aussi qu'il reste un nombre assez considérable de travailleurs qui n'appartiennent à aucune centrale syndicale. Cependant si on regarde les réalisations de l'action syndicale on constate que celle-ci affecte toute notre société. Il n'y a pas un esprit indépendant ou loyal qui se refusera d'admettre que presque toute notre législation sociale tant sur le plan provincial que sur le plan fédéral est due pour une bonne part à l'influence du syndicalisme ouvrier. Si aujourd'hui non seulement les travailleurs mais toute la population peut bénéficier des pensions de vieillesse, des allocations familiales, de l'assurance-chômage,

c'est dû à l'action constante des syndicats ouvriers et, même aujourd'hui, notre population commence un peu à être éveillée au problème si important de l'éducation, on n'a seulement qu'à regarder les cahiers de revendications des différentes centrales syndicales pour constater que depuis très longtemps ce sont les syndicats ouvriers qui ont fait des pressions sur les gouvernements afin d'obtenir l'instruction gratuite et l'instruction obligatoire; comme ce sont encore les centrales syndicales qui poussent pour obtenir l'éducation gratuite au niveau secondaire comme au niveau universitaire.

Que l'on considère aussi le régime du travail dans lequel nous vivons, les heures de travail, les congés payés, vous savez tous très bien que si les syndicats ouvriers n'avaient pas été là pour insister auprès des employeurs et même parfois faire des grèves, le régime que nous avons aujourd'hui n'existerait pas et ce régime, encore une fois, ce ne sont pas seulement les travailleurs qui en bénéficient, mais toute la population et beaucoup de gens qui n'acceptent pas le syndicalisme. Le Syndicalisme est donc un des phénomènes sociaux les plus importants de notre époque. Il est un phénomène naturel, normal, nécessaire dans une civilisation industrielle et démocratique.

Pourquoi on le refuse

Après avoir expliqué en outre que la concentration industrielle amène la concentration des travailleurs, M. l'abbé Dion se demande pourquoi le syndicalisme, s'il est nécessaire, utile et démocratique, ne soit pas accepté par la société.

L'orateur ramène cette hostilité à trois causes: le caractère revendicatif du syndicalisme, la résistance des forces traditionnelles du milieu et, finalement, une certaine maladresse du mouvement syndical lui-même.

Il ne faut pas se surprendre, dit-il, que le syndicalisme rencontre des difficultés pour être accepté surtout si on considère que de par sa nature le syndicalisme est fait pour revendiquer des droits, pour défendre des intérêts. Le syndicalisme embête nécessairement le monde. Si un jour ou l'autre le syndicalisme cessait d'embarrasser les employeurs, cessait d'embarrasser les gouvernants ou les autres intérêts de la société, nous pourrions dire que le syndicalisme aurait perdu sa raison d'être. Justement parce que le syndicalisme est essentiellement une institution pour revendiquer il ne faut pas être surpris s'il est mêlé à beaucoup de conflits. Conflits dans le domaine économique et conflits dans le domaine social. Alors que l'on accepte comme complètement normaux les conflits d'intérêts dans toute la vie sociale, certains se scandalisent qu'il en existe lorsque les syndicats ouvriers sont en cause et dans le domaine des relations de travail. Il y a là, il me semble, un manque de logique.

Quand une grève est en cours, vous voyez de bonnes gens se poser la question suivante: Est-ce que cette grève n'amènera pas la banqueroute de cette entreprise? Pourtant qui parmi nous, et en dehors du monde ouvrier, ne connaît pas un nombre considérable d'entreprises qui ont été mises en banqueroute par des intérêts financiers ou par la banque. Il existe entre les entreprises et les banques des conflits d'intérêts aussi sérieux que ceux qui existent entre les entreprises et les syndicats ouvriers. On crie au scandale quand il s'agit d'une divergence d'opinion sur une question d'intérêt dans les relations de travail et on considère comme tout à fait normal qu'il y ait des divergences d'intérêts entre les fournisseurs des capitaux et la direction des entreprises.

Mais parce que le syndicat est une institution nouvelle, parce qu'il est essentiellement revendicatif, ces deux caractères amènent une incompréhension de la part du public et font que le syndicalisme soit difficilement accepté dans les faits. L'autre raison pour laquelle le syndicalisme trouve des difficultés à être accepté c'est qu'il rencontre l'opposition de toutes les forces sociales traditionnelles. Il faut dire que dans notre milieu ces forces sont puissantes.

Les forces traditionnelles

C'est un fait que l'on rencontre partout que toute force sociale nouvelle qui apparaît est en butte aux anciennes qui, avec le temps et la tradition, se sont accommodées à vivre ensemble. Dans notre province ces forces sociales traditionnelles peuvent se ramener aux suivantes: Les partis politiques, la finance, les cultivateurs, et l'Eglise catholique. Evidemment, ces diverses forces sociales ne marchent pas toutes dans le même sens.

Ces forces, dans le passé comme aujourd'hui, s'acceptent et se soutiennent les unes les autres. La masse du peuple, petits propriétaires, artisans, travailleurs autonomes, fonctionnaires, professionnels, etc., réagit dans le sens et l'orientation de ces institutions. Prenons les partis politiques; nous avons chez nous, dans la province de Québec, les bleus et les rouges. Regardez l'histoire. Ces partis se font la lutte, tâchent d'obtenir le pouvoir, mais ces partis s'acceptent mutuellement et l'histoire nous montre que lorsqu'un troisième parti s'est montré le nez et a essayé de prendre sa place, les deux vieux partis se sont ligüés ensemble pour faire disparaître le troisième. Vous savez que, même si ça ne se fait pas toujours ouvertement, les relations sont plus que bonnes entre les partis politiques et les forces et les puissances financières. Par ailleurs, les politiciens ont accepté la puissance agricole de la province et ont essayé d'en tirer le meilleur parti. Et cela, c'est vrai, quels que soient les partis politiques existants. Depuis toujours

nos partis politiques ont louangé les cultivateurs beaucoup plus en paroles qu'en fait, mais de toute façon, ils ont obtenu leur vote.

Les politiciens et l'Eglise

Prenons maintenant les politiciens et l'Eglise. Encore là, quel que soit le parti au pouvoir, les politiciens ont toujours essayé d'exploiter l'Eglise, de rester en bonnes relations avec elle. On ne peut pas dire qu'il y a eu dans notre histoire de véritables conflits entre l'Eglise et les politiciens, quels que soient les partis qui aient détenu le pouvoir. D'ailleurs, vous savez que c'est une question de principe. L'Eglise accepte les gouvernants quels qu'ils soient. Il faut qu'ils fassent des accrocs très considérables aux principes pour que, dans un Etat donné, l'Eglise parte en guerre contre les gouvernements. Ces forces traditionnelles s'accordent assez facilement entre elles, Eglise-partis politiques, Eglise-cultivateurs, Eglise-finance, aussi. Les Chevaliers du St-Sépulchre, ce ne sont pas des chefs ouvriers. Les autres sortes de chevaliers non plus. Toutes ces forces traditionnelles se sont tolérées parce que avec le temps, graduellement, elles ont pris l'habitude de vivre ensemble, mais voici qu'apparaît une nouvelle force, le syndicalisme qui arrive dans un milieu où tout est occupé. Il ne faut donc pas se surprendre si, politiciens, financiers, habitants et gens d'Eglise rencontrent le syndicalisme avec une certaine suspicion. Quand depuis des années, des années, les seuls qui pouvaient parler à la population et qui pouvaient la mener comme le font les politiciens voient arriver la concurrence de chefs ouvriers, vous n'avez pas besoin d'être surpris quels que soient les allégeances politiques ou les partis politiques, on soit contre le syndicalisme. L'influence que le syndicalisme ouvrier prend sur une partie de notre population c'est une influence qu'ils perdent. "What we have we hold". Quant à la finance, je n'ai pas besoin de m'étendre longtemps pour vous expliquer comment il se fait que les puissances financières peuvent être contre le syndicalisme ouvrier. C'est plus difficilement explicable lorsqu'il s'agit de la classe agricole, mais quand les politiciens mettent de la partie les puissances financières et aussi une mystique religieuse pour faire croire aux cultivateurs que toute hausse dans les prix des objets dont ils ont besoin vient du syndicalisme ouvrier, je comprends facilement que les cultivateurs oublient qu'ils vendent leurs produits à l'ensemble de la population, dont beaucoup de travailleurs.

La sympathie de l'Eglise

De toutes ces forces sociales traditionnelles, chez nous, il n'y en a qu'une qui a montré de la sympathie au syndicalisme, c'est l'Eglise. Parce que les principes de la doctrine sociale de l'Eglise à ce sujet étaient bien clairs. C'est que le syndicalisme répond non seulement au droit naturel d'association, mais il est nécessaire pour défendre les intérêts légitimes des travailleurs. Mais il faut dire, cependant, que pour beaucoup d'hommes d'Eglise, cette acceptation du syndicalisme est très longtemps restée dans le domaine abstrait et que l'on con-

cevait une sorte de syndicalisme idéal qui n'existe pas dans la réalité.

Voilà pourquoi il ne faut pas se surprendre si toutes ces forces traditionnelles qui se sont acceptées mutuellement avec le temps, en face du syndicalisme, font un front commun pour refuser au syndicalisme sa place dans notre société. Evidemment, on va rencontrer aujourd'hui assez rarement des gens qui vont oser affirmer leur conviction qu'ils sont contre le syndicalisme étant donné que c'est reconnu par la loi. Ça regarderait mal de dire qu'on est contre le syndicalisme, mais en pratique, si on est pour le syndicalisme, on est souvent contre les syndicats tels qu'ils existent et ça revient à dire qu'on est contre le syndicalisme.

Institution nouvelle à caractère revendicatif, mêlée dans des conflits d'intérêts, faisant face à des forces traditionnelles habituées à vivre ensemble, mais voyant dans le syndicalisme un concurrent dangereux, il ne faut pas se surprendre si le syndicalisme a de la difficulté à être accepté dans notre milieu.

Il y a enfin une autre raison. C'est que malgré une volonté réelle de s'intégrer dans notre société, en face de l'incompréhension et de la suspicion, les dirigeants syndicaux manquent parfois, à son sens, de psychologie sociale. On dirait qu'en face de cette opposition-là ils prennent un plaisir à heurter inconsciemment l'opinion publique et qu'ils ne se préoccupent pas suffisamment de ce que l'on appelle aujourd'hui les bonnes relations publiques.

La responsabilité des chefs

Quand un conflit d'intérêts s'annonce comme inévitable, il me semble qu'en face de toute cette opposition, de cette réaction naturellement contraire de l'opinion publique, les syndicats ouvriers devraient faire encore beaucoup plus attention pour tâcher de se gagner les sympathies et il n'est pas rare que dans certains cas les syndicats ouvriers perdent la sympathie de certaines gens qui pourraient les supporter.

Le syndicalisme ouvrier bien que nécessaire et normal dans une civilisation industrielle et démocratique rencontre des difficultés pour être accepté de notre société, difficultés qui proviennent de la nature même du syndicalisme qui est une institution nouvelle et une institution de revendication. Il est pourtant indispensable que le syndicalisme s'intègre dans notre société. Autrement, les conflits d'intérêts peuvent se transformer en conflits de structures et amener, avec un esprit de lutte des classes, la désintégration sociale. Tous doivent faire des efforts pour comprendre la syndicalisme, l'accepter et l'aider à devenir une force constructive dans notre société.

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121
domicile CL. 9-2839



Durant la fin de semaine de la Toussaint, une soixantaine de fonctionnaires municipaux de Montréal se rendaient à New York pour étudier sur place l'organisme mondial des Nations Unies. Ils eurent l'occasion de se familiariser avec les rouages de l'Assemblée générale de l'organisme, le fonctionnarisme international. Ce voyage marquait le début de toute une série d'activités organisées par le Service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal Inc., pour l'année 1957-58. La photo montre les fonctionnaires à leur arrivée aux Nations Unies.

ASBESTOS

Les employés municipaux bénéficient du taux prévalant dans la mine

Les employés municipaux d'Asbestos, membres du Syndicat des Fonctionnaires municipaux viennent d'obtenir des augmentations de salaire appréciables à la suite d'une sentence arbitrale qui fait droit aux prétentions syndicales à l'effet que les employés des services publics comme les employés des corporations municipales ont droit à une rémunération non inférieure à celle qui est accordée dans la localité par l'industrie en général.

C'est donc dire que les employés municipaux d'Asbestos par suite des taux de salaires prévalant à Asbestos et la similitude de travail de l'employé municipal par rapport au travailleur de la Canadian Johns-Manville auront ainsi l'égalité de salaire.

La sentence arbitrale qui est signée par M. le juge Redmond Hayes, président du tribunal; Me Jules St-Pierre de Drummondville, arbitre patronal, et M. René Bélanger, arbitre syndical, dit qu'une municipalité se doit de maintenir et de garder à son service des employés qui ont la même compétence que dans l'industrie privée. Pour y arriver, la municipalité doit nécessairement leur accorder une rémunération sinon égale du moins comparable à ce qui existe dans l'industrie. Cela s'impose d'autant plus si l'on veut éviter, comme la chose s'est déjà produite, que la municipalité ne perde au bénéfice de l'industrie des employés compétents

qu'elle a contribué de ses deniers à former et à entraîner.

C'est pour ces raisons que le tribunal d'arbitrage a décidé de rajuster les salaires et d'accorder une augmentation générale de 11 p. 100 aux employés manuels et de 15 pour cent aux employés de bureau.

Les taux de salaire de certaines fonctions ont aussi été rajustés en tenant compte des responsabilités des employés et des salaires payés ailleurs pour des fonctions comparables.

A la suite de cette sentence arbitrale, les employés manuels bénéficieront d'une hausse générale de salaire de 11 pour cent, équivalant entre 16 cents et 19 cents

l'heure, tandis que les employés de bureau recevront une augmentation de 15 pour cent, ceci rétroactif au 1er mars, 1957, plus \$4 additionnels par semaine à partir du 1er mars, 1958.

De plus, un rajustement de salaires de certaines fonctions s'élèvera entre 16 et 20 pour cent.

Tous les employés de la ville d'Asbestos reçoivent présentement \$3 par semaine comme boni du coût de la vie.

La durée de la nouvelle convention de travail sera de deux ans, c'est-à-dire à partir du 1er mars 1957 au 1er mars 1959.

Les employés municipaux, au nombre de 34, couverts par ce contrat, bénéficieront également de trois semaines de vacances après 15 ans et quatre semaines après 20 ans.

Les employés bénéficient de la semaine de 40 heures avec pleine compensation depuis le 1er mars 1957.

Avec cette augmentation générale des salaires, il en coûtera environ \$15,000 de plus par année aux contribuables de la ville d'Asbestos.

Pourquoi les chefs de la...

(Suite de la page 1)

centrales ont marché avec nous. Pouvions-nous rester insensibles quand à Murdochville, c'était la suppression même du droit d'association, au prix de la mort de deux travailleurs? Si c'était à recommencer, ajoute-t-il, nous y irions encore.

L'unité syndicale

Parlant de l'unité syndicale et des relations de la CTCC avec le Congrès du Travail du Canada, M. Picard a fait l'historique de la question en rappelant que le principe de l'unité syndicale avait été voté lors du congrès de la CTCC en 1955 et que celui de l'affiliation avait été accepté par le congrès de 1956. Le congrès de 1957 a décidé de demander son affiliation au CTC en posant certaines conditions.

Ces conditions, dit-il, et qui ont été transmises au dirigeants du Congrès du Travail du Canada, visent à faire respecter l'intégrité de la CTCC et de ses organismes affiliés dont les conseils centraux et les fédérations.

M. Picard a admis que le con-

grès de la CTCC a été très divisé sur cette question et que des études devront être faites par tout le mouvement afin de connaître les raisons d'une telle diversité d'opinions. Ces raisons, dit-il doivent être connues, discutées et appréciées à leur juste valeur.

M. Picard a cependant noté que l'idée de statu quo, c'est-à-dire l'état actuel, est rejeté par le mouvement. Les formules proposées ne sont peut-être pas les meilleures. Toutes les suggestions seront sérieusement étudiées, conclut-il.

De son côté, M. Marchand a déclaré que l'idée d'unité était dans le cœur de tous les travailleurs. Les travailleurs ont cependant le droit, tout en favorisant cette unité, d'exiger que la CTCC reste capable de poursuivre les fins pour lesquelles les travailleurs l'ont fondée. Quant à M. Mathieu, il a noté que les syndiqués gardent leur foi en la CTCC puisqu'ils ne veulent pas de fusion mais une simple affiliation qui permettra à la CTCC de conserver son intégrité.

3-RIVIERES

L'Union Nationale Catholique des Charpentiers-Menusiers des Trois-Rivières Inc. a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 57-58.

Les officiers élus sont: MM. Alphonse Courteau, président; Omer Michaud, vice-président; Dominique Ebacher, secrétaire; Aimé Champagne, trésorier; Arsène Parenteau, gardien; Narcisse Arcand, sentincide et Aldé Roy, auditeur.

MM. Alphonse Courteau, Dominique Ebacher et Aldé Roy ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

M. Alphonse Courteau a été nommé délégué au fonds Mortuaires.

MM. Aimé Champagne, Alphonse Courteau et Aldé Roy ont été délégués au Conseil de Construction.

Les élections ont été présidées par M. André Montour, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

La soirée syndicale de Sorel était sous la présidence de M. Marcel Houde, président du Conseil central. Mgr J. C. Leclair, récemment nommé curé de la paroisse St-Pierre de Sorel, a félicité les travailleurs de consacrer leurs loisirs à l'étude de leurs problèmes et il les a encouragés à ne rien négliger pour être des dirigeants avertis et compétents.

Une question sur l'assurance-chômage

Q. — La Commission d'assurance-chômage a-t-elle le droit de m'offrir un emploi en dehors de la localité où j'habite? J'ai toujours travaillé ici.

R. — La réponse dépendrait de la question de savoir si l'offre qu'on vous a faite était appropriée eu égard à vos circonstances particulières. Si vous êtes adulte et célibataire, on pourrait raisonnablement s'attendre que vous acceptiez une offre de travailler dans une autre localité, à supposer que vous n'avez pas de possibilité immédiate de trouver un emploi dans votre propre localité. Un emploi à l'extérieur pourrait ne pas être approprié si vous aviez des responsabilités familiales ou si vous étiez un adolescent vivant chez ses parents. Toutes les circonstances doivent être prises en considération.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

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

Prix du cours : \$0.50

Sujet : LE SALAIRE VITAL A \$65.00

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

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

Nom

Adresse

DECOUPER ET POSTER

Avis aux charpentiers-menuisiers de Québec

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

155 EST, BOULEVARD CHAREST



SCENE DU FILM "LES BRULES" QU'ON PEUT VOIR A LA TELEVISION
LE VENDREDI SOIR A 9 HEURES

Les premiers colons de l'Abitibi en l'année 1933 se logeaient dans des CAMPS de bois rond. Pour reconstituer l'atmosphère des premières heures de la colonisation dans le film en huit épisodes "LES BRULES", réalisé par l'ONF pour la télévision, il a fallu construire des habitations en troncs d'arbres. La série PANORAMIQUE passe à la télévision tous les vendredis à 9 heures du soir.

Affaires de Famille: Le choix des "étrennes"

La prochaine émission d'Affaires de famille, vendredi 6 décembre, à 10 h. 30 du soir, abordera un sujet susceptible d'intéresser tous les pères et mères de famille puisqu'il sera question de l'achat des "étrennes" de Noël.

Bien des parents se demandent en effet ce qu'ils offriront à leurs enfants comme cadeaux. De leur côté, les jeunes ébauchent des rêves, sans manquer de faire part à leurs parents de désirs parfois fort exigeants ou inadaptés aux circonstances. Les parents se trouvent donc en face d'une situation qui comporte plusieurs difficultés; il leur faut notamment concilier les espérances des enfants avec leurs ressources financières, sans oublier tous les facteurs qui entrent en ligne de

compte lorsqu'on veut procéder à un choix judicieux.

A Affaires de famille, le 6 décembre, Mme Claudine Vallerand, animatrice du programme **Fon Fon**, sera invitée à donner son opinion sur le choix des "étrennes" et à faire quelques suggestions aux parents. L'animateur Gérard Pelletier posera à Mme Vallerand quelques questions qui doivent sans doute venir à l'esprit des téléspectateurs en cette période de l'année. Ainsi, qui doit choisir les cadeaux: le père, la mère... les enfants? Les cadeaux collectifs présentent-ils des avantages? Faut-il surtout chercher à donner des "étrennes" utiles? En ce cas, existe-t-il vraiment un conflit entre l'utile et l'agréable?

Louis Neault, assistant-secrétaire; Mme Alfred Veilleux, trésorière; Mlle Rita Beaudry, assistante-trésorière; MM. Donat Boisvert, gardien et Albert Joncas, sentinelle.

MM. Donat Boisvert, Georges Noël et Mlle Evelyne Bellemare ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

M. Frédéric Livernoche a été délégué au fonds mortuaire.

Les élections ont été présidées par M. André Montour, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

Un sketch de Pauline Lamy contribuera aussi à illustrer certaines données du problème. On verra ce sketch les comédiens Louis-Philippe Hébert, Juliette Huot et Lucie Ranger.

Chaque émission d'Affaires de famille est réalisée par Gérard Chapdelaine; l'organisateur de la série est Gérard Lemieux.

Sur le réseau français de Radio-Canada

"La Vie Ouvrière"

tous les lundis soir
de 8 h. 30 à 9 h.

ANIMATEUR:

JEAN-PAUL LEFEBVRE

COMMENTATEUR:

PHILIPPE
VAILLANCOURT

Trois-Rivières

Le Syndicat N.C. des Employés des Services Hospitaliers des Trois-Rivières Inc. (Hôpital Sanatorium Cooke) a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 1957-58.

Les officiers élus sont: MM. Georges Noël, président; Ephrem Dubé, vice-président; Mlle Evelyne Bellemare, secrétaire; M.

ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

Texte inspiré du
Père THIVOLLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 26

Images de
MARIE PIGNAL



1. Jésus vient de traverser le lac; il est à peine débarqué qu'un homme se jette à ses pieds. C'est Jaïre; il est bien connu comme président de la synagogue. Sa petite fille, son unique enfant est très malade.

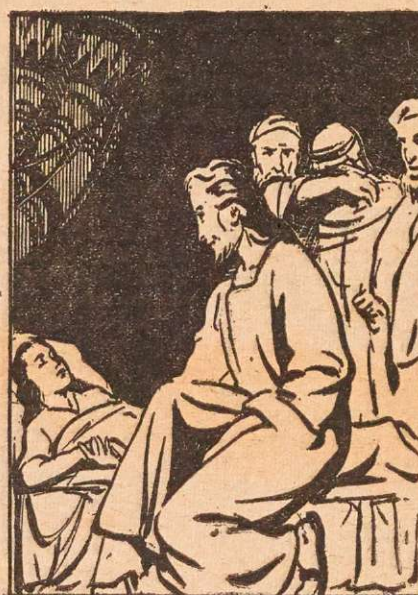
La figure tirée par l'angoisse, le père supplie Jésus de venir la guérir.



2. Ils partent tous deux. Mais, quel est cet homme qui fend la foule? Hélas! c'est un messager de mauvaises nouvelles: la petite fille vient de mourir...

Cependant Jésus continue son chemin. Voici la maison mortuaire; les joueurs de flûte, les pleureuses mènent grand tapage suivant l'usage oriental.

"Cessez tout ce bruit, dit Jésus, cette enfant n'est pas morte; elle dort." Et tous de se moquer de lui.



3. Il écarte tout le monde et entre dans la chambre mortuaire avec le père, la mère et trois apôtres: Pierre, Jacques et Jean.

La petite morte est là, toute pâle et les cheveux épars. Jésus s'approche du lit et lui prend la main.



4. Il commande avec autorité, et la vie revient dans ce corps d'enfant. Le petit visage exsangue reprend des couleurs; les yeux s'ouvrent, les lèvres aspirent l'air, la bouche sourit; puis, tout simplement, la petite fille descend du lit et se met à marcher.

Paternel, Jésus recommande: "Donnez-lui à manger".

(A SUIVRE)

34,000 Unemployed In Montreal

According to the latest figures issued by the Montreal Headquarters of the Unemployment Insurance Commission jobless citizens of the nation's Metropolis now number 34,000 of which 24,000 are men and 10,000 women.

Last year there were 14,000 fewer — 12,000 men and 8,000 women.

The manager of the Montreal U.I.C. District Office, George Reid, said that the increase is due in part to an "earlier re-employment in some phases of industry" and in a falling off in the construction industry.

There are 3,100 more idle construction workers this year than were recorded this time last year.

There also is an increase of 2,000 in miscellaneous and unskilled trades. Sheet metal and structural steel workers show an increase of 1,400 unemployed over last year and a total of 4,200 men and women of clerical qualifications have filed with the U.I.C. as compared to 2,100 last year.

Mr. Reid also announced that there is a demand for 130 engineers with special qualifications that cannot be met by the 125 engineers now registered as unemployed.

There are also 25 job openings for highly skilled draughtsmen while there are 200 draughtsmen unemployed.

And in the overall picture of unemployed throughout Canada

the Federal Government issued a report last week showing 208,000 Canadians were without jobs and seeking work as of October 19, more than double the level of a year earlier.

N.H.L. UNION

'Outside pressures' Caused Detroit Players Withdrawal

NEW YORK (CPA)—National Hockey League Players Association president Ted Lindsay charged here that "outside pressures" were brought to bear on members of the Detroit Red Wings who recently withdrew from the Association.

All other clubs in the N.H.L. are members of the Association, which had filed an anti-trust suit against the six clubs in the league.

Chicago Black Hawks' star Lindsay issued his statement

through the office of Association counsel Milton Mound here.

"It is obvious that the Detroit players are not free agents, but are being compelled to do and say things", Lindsay charged. Counsel Mound added that N.H.L. club owners are putting "heavy pressure" on players because of the union-like nature of the Association.

Lindsay wished the Detroit players luck in their direct dealings with club management, but said that it was significant that the Detroit owners had not suggested player-management meetings until the Association was formed. A meeting with the Detroit players would be sought in the near future, according to Mr. Mound.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Résultat des élections

L'assemblée régulière de l'élection des officiers de l'union vient d'avoir lieu et les membres suivants ont été nommés sur l'Exécutif pour la prochaine année. M. Yves Gaudreault a été réélu président pour un quatrième mandat tandis que M. M. Martin agira comme vice-président. MM. Roch Lachance et Gaston Caron ont été respectivement élus secrétaire correspondant et secrétaire-trésorier de l'union tandis que M. L. Desaulniers a été réélu trésorier. MM. Della Melva et H. Milot ont été élus directeurs et M. Elie Mercure, sentinelle.

MM. Gérard Picard, président général de la CTCC et S. Ted Payne, vice-président de la Fédération Nationale de la Métallurgie, assistaient à cette assemblée.

* * *

Echelle mobile de pensions

L'Union internationale des Travailleurs en Electricité des Etats-Unis va tenter de faire inclure dans ses prochaines conventions collectives de travail une clause assurant le paiement d'une pension avec échelle mobile selon les variations de l'indice du coût de la vie, comme cela se voit actuellement dans plusieurs conventions au sujet des salaires.

* * *

Salaires élevés

Une étude faite dernièrement aux E.-U. indique les salaires horaires suivants dans l'industrie de la construction: Chaudronniers: \$4.40 l'heure; travailleurs de métal en feuille \$4.40; briqueteurs, finisseurs en ciment, électriciens et plâtriers. \$4.25.

* * *

Nouvelle liste d'adressage

La direction du syndicat est actuellement à préparer une nouvelle liste d'adressage pour ceux qui reçoivent le journal LE TRAVAIL. Si vous avez déménagé récemment ou si le journal LE TRAVAIL ne vous parvient pas régulièrement, vous êtes priés de communiquer le fait au local de l'union.

* * *

Nos sympathies

La direction du syndicat et tous les membres désirent exprimer leurs sympathies à M. Gerry Fitzsimmons et à sa famille pour la perte de sa mère, décédée dernièrement à la suite d'une longue maladie.

* * *

L'énergie nucléaire dans la marine

La Commission de la Marine des Etats-Unis lancera en 1959

MM. Onil Désaulniers, Roger Fleury et Gérard Hamelin ont été nommés délégués au Conseil Central des Syndicats o.n.c. de Trois-Rivières.

Les élections ont été présidées par Monsieur Emile Tellier, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières.

une nouvelle unité de sa marine marchande mue par l'énergie nucléaire. Un contrat de plus de \$20,000,000 vient d'être accordé pour la construction du Savannah qui aura une longueur de 587 pieds et dont le poids sera de plus de 10,000 tonnes. Le navire pourra filer à une vitesse de 20 noeuds et transporter 60 passagers.

* * * Grief réglé

Le grief qui avait surgi quand un chef de département avait décidé de placer tout son personnel clérical sur la liste de paie des employés de bureau a été réglé, à la satisfaction de tous: Le personnel clérical qui est membre de l'union continuera d'être payé à l'heure comme auparavant et toucher \$200.00 de plus par année.

* * *

Le Restigouche endommagé

Le Restigouche qui devait être remis entre les mains des officiers de la Marine canadienne, le 19 novembre dernier, est entré en fin de semaine dans le bassin de la Vickers fortement endommagé par suite d'une collision survenue jeudi dernier avec le Manchester Port en face de Trois-Rivières.

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 d'octobre 1957.

• Bourse de \$1,000 • Bourse de \$100 • Bourse de \$50

Jean Blouin,
470, Ste-Agnès, Québec

Marc Dion,
20, avenue Royale,
Château Richer

Mlle Louise Massé,
Lauzon

6 bourses de \$25.00

Roméo Papillon,
4, rue Christie, Québec.
Joseph Dufour,
Hôtel Manoir Dolbeau,
Co. Rob.

Mlle Ginette Lavoie,
10, Ave Robert, Giffard,
Québec
Alexandre Laplante,
Château Richer,
Montmorency

Raymond Gagnon,
388, Des Franciscains,
Québec.
Désiré Laverdière,
J. Bourget, New
Liverpool, Lévis

15 bourses de \$10.00

Mme Vve Emile Nolin,
135, Ave Bélanger,
Québec O.
Cécile Tessier,
1116, De Grandville, Q.
Henri Gallois,
875, Ste-Thérèse, Qué.
J. B. Guenard, Jr.
459, rue Bayard, Qué.
René Veronneau, ptre
C.P. 188, Nicolet, Qué.

Le Comité Paritaire des
Métiers Construction,
T.-Rivières.
Claude Otis,
66, rue Wolfe,
Kénogami Chicoutimi
Rose Marie Bérubé,
13, De L'Orphélinat,
Giffard
Joseph Edouard Pépin,
90, rue D'Argenson, Qué.
Paul Eugène Girard,
Rue Racine, Chicoutimi

Léopold Gagné,
Breakerville, 59
St-Augustin Lévis.
J. Maurice Fortin,
2121, Bourbonnière,
Sillery.
Alphonse Beauchamp,
741, de la Reine, Québec
Aurore Arbour,
66, Côte Courville, Qué.
Claude Asselin,
67, Des Erables,
Loretteville.

45 bourses de \$5.00

Raoul Payette,
Crabtree Mills, Co.
Joliette
Donat Gagné,
225, D'Iberville, Québec.
Mme Noël Masson,
660, St-Ignace, Québec.
Jean-Claude Defoy,
118, ave Turcotte, Q. O.
Emilienne Goulet,
671, Champfleury, Qué.

Yvonne Marier,
159 1/2, La tourelle, Qué.
Mme Sylvestre Daigle,
852, 109ème rue,
Ville Montmorency.

Mme Claude Couet,
385, 9ième Ave, Québec
Robert Lapointe,
258, Blvd Benoit XV
Mme J. P. Dorval,
244, du Roi, Est, Québec
Noel Rainville,
860, 4ième Ave, Québec
T. Dombroski,
25, ouest, St-Joseph, Qué.
J. D. Giroux,
204, St-François, O. Q.

Lise Gosselin,
162, 9ième rue O., Qué.
Alfred Belleau,
608, Boisseau, Québec.
Mme Honoré Doré,
261, 9ième rue, Québec

Armand Bertrand,
474, rue Aqueduc, Qué.
Mme Maurice Fauchon,
4 1/2, Ste-Julie, Québec

Mme Robert Côté,
294, Franklin, Québec.
M. Léo Roy,
830, Caron, Québec.
Thérèse Drolet,
841, rue St-Vallier, Qué.

Michelle Boulet,
87, Richelieu, Québec
Gilles Laprise,
1047, 4ième Ave, Québec
Simone Talbot,
1128, De Fondville, Qué.

Ernest Gagné,
710, Belvédère, Québec.
Albert Morissette,
a-s Borden's C.P. 365,
H. Ville.

Mme Théo Guay,
428, Durocher, Québec.
Lucien Thivierge,
Sanatorium Mastal.

Henri Hamel,
Ste-Catherine, Co.
Portneuf
Donat Dussault,
200, Latourelle, Québec
Mlle Rolande Frigault,
81, rue Roosevelt, Qué.
Joseph Daigle,
835, De La Couronne,
Québec.

Mme Jean-Marie Genest,
129, rue St-Georges,
Lévis
Paul Brousseau,
46 1/2, Guyenne, Québec

Mme Emile Rochette,
28, Marie Incarnation
Mlle Marguerite
Garneau,
2110, Blvd Ste-Anne

Henri Paul Alain,
rue Ste-Marie Donnacona
Olivette Chabot,
82, Des Lilas Ouest
André Martineau,
77, Richelieu, Québec.

Mme Joseph Labrecque,
815, Aqueduc, Québec
Madeleine Carrier,
888 de la Salle, Québec

RICHMOND

La légende qui accompagnait une vignette parue dans notre édition du 25 octobre dernier a induit nombre de gens en erreur. Nous avons écrit que l'Association des Employés de la National Hosiers Mills de Richmond avait obtenu une augmentation générale de 10 p. 100 pour tous ses membres alors qu'il aurait fallu lire des rajustements de salaire allant jusqu'à 10 p. 100. La principale clause négociée entre les deux parties fut un plan de pension qu'on nous dit avantageux.

(LA REDACTION)

Trois-Rivières

L'Union Nationale Catholique des Electriciens des Trois-Rivières Inc. a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 1957-58.

Les officiers élus sont: MM. Onil Désaulniers, président; Fernand Pothier, vice-président; Roger Fleury, secrétaire; Armand Racette, trésorier; Hervé Germain, assistant-secrétaire; Gérard Hamelin, assistant-trésorier; Roger Vadeboncoeur, gardien.

M. Fernand Pothier a été nommé délégué au fonds mortuaire.

M. Onil Désaulniers, Fernand Pothier et Gérard Hamelin ont été nommés délégués au Conseil de Construction de Trois-Rivières.



Organe officiel de la
Confédération des
Travailleurs Catholiques
du Canada (CTCC)

Paraît tous les vendredis.

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,
Montréal • DU. 7-3701

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 Ont.

88 IMPRIMERIE ALLIÉE

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

N.B.—Pour toutes informations adressez-vous au Cours de Sociologie, 158 est, Boul. Charest, Québec. Tél.: LA. 4-4631

CCCL Will Present Report On Unemployment Crisis To Diefenbaker Government

Union directors will meet with Federal authorities the beginning of next month - Unemployment, immigration, the readjustment of workers displaced by automation and jobless insurance will be subjects to be discussed.

Mounting unemployment which is expected to reach alarming proportions this winter as high as since the end of World War II will be discussed in a memorandum prepared by the C.C.C.L. union and to be presented to the Diefenbaker Government next month.

This was announced by Mr. Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union at a regular meeting of the confederal assembly of the C.C.C.L. held in Montreal, Sunday, November 17.

Mr. Picard further added during the course of his address that discussions will also be held on the problem of immigration and the readjustment of workers who have suffered the loss of their jobs through the advent of automation.

The C.C.C.L. will press for the formation of committees and sub-committees composed of representatives of employers, workers and government spokesmen with a view of inquiring from industries which are ready for the change-over to automation and study the changes which will have effect on the labor turn-over.

Unemployment

In relation to the problem of unemployment the C.C.C.L. proposes measures which will help ward off the threat of large-scale unemployment this winter and will make recommendations to maintain over a long period of time a higher level of employment and a greater sense of job security for the workers.

And it is probable that the question of housing will also be brought to the notice of the authorities in Ottawa.

If unemployment should reach great proportions this winter a drop in the construction industry is sure to follow.

The C.C.C.L. has named a Special Committee to study the problems of unemployment and housing construction.

Messrs Jean Marchand, general secretary of the C.C.C.L. union, Angelo Forte, union vice president, Rosario Gosselin, president of the Construction Federation of the C.C.C.L., F. X. Legare, president of the Federation of Wood Workers and Fernand Bourret, editor of Le Travail have been selected to act on this committee.

In his report, C.C.C.L. president Mr. Picard underlined the importance for local unions and union directors to formulate their demands in precise terms.

Mr. Picard also warned that representations of the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Manufacturers Association

would attempt to have legislation passed which would be similar to the Taft-Hartley Act and the "right to work" laws which are in force at the present time in 18 of the 48 states of the U.S.A.

These measures, said Mr. Picard, if they are incorporated into the Federal Labor Laws and

into the Ontario Labor Laws would soon find their way into our own Province of Quebec.

The C.C.C.L. president concluded by declaring that labor organizations should be ready to launch counter-moves to combat these attacks on the labor movement and the Canadian worker in particular.

An Expose Of Union Busting Methods

A Senate Investigation Committee set up in Washington, D.C., is now looking for answers as to how some employers prevent certain unions from organizing their workers.

The testimony heard so far centers around the activity of a notorious union-busting organization headed by Nathan W. Shefferman, and who likes to call his company a "labor-consultant firm".

The Senate investigators, sifting charges of "union-busting" heard testimony designed to show how some employers go about trying to keep unions out of their stores, factories and plants.

Some of the highlights of the testimony involved various clients of Nathan W. Shefferman of Chicago and his union-busting outfit.

1—When a union began to organize a store or plant, Senators were told, a Shefferman representative would set up an "employees council" to take the place of the "outside union".

2—There was testimony too, that a "vote-no committee" was another Shefferman device used to get out the anti-union vote if the union obtained a bargaining election.

3—Card files, Senators heard, were compiled listing employees as pro-union or anti-union — and better jobs sometimes were found for those in the anti-union group.

4—Bills of the anti-union committees among employees, Senators also heard, were paid by the employer, through the Shefferman office.

5—Other testimony accused the union-busting firm of helping the Teamsters Union get a labor contract in a company in order to head off a drive by another union.

The testimony went into the record of the Senate's Select Committee on Improper Activities in the Labor or Management Field as it laid the groundwork for questioning union-busting Shefferman and his methods.

Later in the hearings Senate investigators called in an expert to find out just what employers can do without violating the Labor Act.

The expert was Raymond J. Compton, chief legal assistant to the Chairman of the National Labor Relations Board.

There are some of the things he told the Senate Investigation Committee: A group of workers wanting to bring a union into a plant can get outside financial assistance and help from another union.

Employers can distribute literature telling why they believe a union would be bad for their employees.

It is an unfair labor practice for the management to give financial assistance to an anti-union committee.

It is a violation of the Labor Act if an anti-union committee of employees is given the assistance of an outside organization, if that organization is being financed by the employer involved.

It is also a violation if an employer creates a committee of his employees to urge an anti-union vote in a National Labor Relations Board election.

The Senate investigation into "union-busting" tactics of Nathan W. Shefferman and some of his clients was completed after weeks

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Union Elections Held

The annual meeting for the election of officers of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. was held on Monday November 18 in an overcrowded union hall.

After completing an agenda of union business balloting took place and the following roster of union officers were elected to act for the coming year.

Brother Yves Gaudreault was re-elected president for a fourth term, Brother M. Martin will act as vice president, while the post of Recording Secretary will be filled by Roch Lachance. Gaston Caron was elected as Financial Secretary and L. Desaulniers remains as union Treasurer.

M. Della Malva and H. Milot are directors with Eli Mercure again acting as Sentinel. The fact that the union hall was crowded demonstrates the great interest the membership holds for their union.

Mr. Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union and Mr. S. Ted Payne, vice president of the National Metal Trades Federation attended and addressed the meeting.

"Escalator" Pensions

A new demand by unions that soon may become widespread is an "escalator" pension geared to the cost of living, as are wages in a number of labor agreements.

The International Union of Electrical Workers will demand this type of pension in negotiations next year with the electrical industry.

High Wages

The latest U.S. Government survey of union wage scales in the construction industry cites these union rates: \$4.40 an hour for Boilermakers, \$4.40 an hour for Sheet Metal Workers and Stonemasons, and \$4.25 an hour for bricklayers, cement finishers, electricians and plasterers.

Co-Operation Asked

Now that the election of officers of our union has passed, the union office is putting in many added hours in the making-up of the new mailing list.

If you have moved lately your union officers would greatly appreciate it if you would drop into the union office and leave your present address. Please co-operate.

Sympathy

All members of our union and this column wishes to extend their deepest sympathy to Gerry Fitzsimmons upon the loss of his mother.

Mrs. Fitzsimmons passed away after suffering a long illness and she will be greatly missed by her bereaved family and her countless friends.

of sittings. And during the Senatorial hearings, Shefferman did as many suspected Communists have done in the past, by taking the protection of the Fifth Amendment in declining to answer questions about the work of his union-busting outfit and the aid it furnished anti-union employers.

Many Have Lost Their Whips!

When the Butchers Union went on strike in New York recently a major issue was the amount of work to be done by a butcher employed in a store using the new "serve-yourself" counters.

The union argued, that when butchers were moved into the back room to cut and wrap meat for display out front, the work loads went up too much.

The union demanded that its members be required to handle no more than \$25.00 worth of meat in an hour.

The employers accepted the union demand and the grievance was adjusted.

Subscription Cards

The response to our appeal for members to procure subscription cards and fill them in has been good, but there are still quite a few outstanding cards. Please comply.

New A-Vessel

The United States Marine Commission will launch a nuclear-powered merchant ship in 1959. A \$20,908,748 contract for construction of the vessel was awarded last week to the New York Shipbuilding Corporation of Camden, N.J.

The ship to be named the "Savannah" will be 587 feet long and have a deadweight tonnage of 10,190 tons.

She will have a beam of 78 feet, service speed of 20 knots and have accommodation for 60 passengers.

Grievance Adjusted

That grievance which developed when a certain departmental head got the bright idea to place all his clerical workers on the staff payroll has been adjusted to the union's satisfaction. The clerical workers who are members of the union will remain on the hourly rate as before. Had this move materialized it would have meant a yearly loss in wages as much as \$200 up.

Acting on the grievance were S. Ted Payne, vice president of the National Metal Trades Federation, Yves Gaudreault, president of the Vickers local and Roch Lachance, union Recording Secretary.

Collision Badly Damages "Restigouche"

News received at press time has advised Le Travail that a collision occurred at Three Rivers last Friday between the H.M.C.S. "Restigouche" and the "Manchester Port".

The "Restigouche" arrived at Vickers Basin with a gaping hole in her side and water pumps worked frantically to rid her of water which entered the ship at the water line.

The accident will no doubt delay the turning over ceremonies which were expected to take place on November 30.

Russia's Contribution?

We liked that crack we heard the other day when a friend of ours was discussing the flying Russian Sputniks. He exclaimed: "A decomposing dog spinning through the clean heavens high above us. A perfect symbol of what the Communists have to offer humanity".