

L'AUTOMATION AMENE-T-ELLE UN CHOMAGE PERMANENT ?

(POC) — La situation économique actuelle au Canada ne cesse de montrer des signes évidents de contradiction. Par exemple les statistiques sur le produit annuel brut pour les trois premiers mois de l'année 1958 indiquent que la production totale de biens et de services, au rythme actuel, va atteindre un record de \$31,676,000,000.

Phénomène qui tient du paradoxe : pendant la même période, le chômage a atteint un niveau plus élevé que jamais depuis la fin de la guerre.

Personne n'aurait cru à une récession, l'été dernier, en analysant les statistiques reflétant notre production nationale. Il est vrai cependant que durant les trois premiers mois de 1957, la production nationale avait marqué une augmentation de 7.9 p. 100 sur celle réalisée pendant la période correspondante de 1956 tandis que les chiffres comparatifs pour les trois premiers mois de 1958 n'indiquent qu'une augmentation de 1.4 p. 100 sur ceux de 1957. Mais tout de même, il faut constater une augmentation de la production nationale au cours des premiers mois de 1958.

Cette situation est d'autant plus remarquable que la production des véhicules moteurs est inférieure de 85 p. 100 à celle de l'an dernier, celle de l'acier est inférieure de 15 p. 100 tandis que le total de la production industrielle est lui aussi inférieur de 6 p. 100 à celui de l'an dernier.

Mais comment le produit national brut peut-il alors indiquer une augmentation sur celui de l'an dernier ? A un seul item: la construction domiciliaire est grandement en avance sur l'an dernier et si elle continue à ce rythme, elle va atteindre un nouveau record. Cet élan est entièrement dû à l'intervention gouvernementale directe dans ce domaine à tel point que les entrepreneurs privés qui abhorrent l'intervention gouvernementale en sont tout sidérés.

Le gouvernement canadien, en effet, a imprimé une poussée à la construction en mettant \$700,000,000 à la disposition des emprunteurs. Les résultats atteints permettent de conclure une fois de plus qu'en encourageant la construction, on procure de l'emploi.

Mais le gouvernement n'a pas encore suivi les recommandations du mouvement ouvrier lui demandant de poursuivre une politique sociale en construisant, outre des maisons, des écoles, des hôpitaux, des routes, et autres projets désirables et profitables à l'ensemble de la population.

Les signes d'amélioration qui se manifestent dans l'économie pourraient encourager le gouvernement à diminuer son intervention par crainte d'engendrer une poussée inflationnaire.

Ce serait une erreur. On dit que les chiffres ne mentent pas mais les statistiques concernant la production nationale des trois premiers mois de 1958 ne disent pas toute la vérité au sujet du chômage qui sévit au pays.

Pourquoi ? Une raison fondamentale, c'est qu'on n'a pas accordé une attention suffisante à ce qui se produit sur le marché du travail par suite des changements technologiques et l'automatisation.

On s'est peut-être cru en sécurité en croyant que l'automatisation n'était en somme qu'une autre phase de l'évolution industrielle en cours depuis le début du siècle et que nous deviendrons plus prospères à chaque étape, à chaque pas, comme dans le passé.

Il semble que la présente vague de changements technologiques est plus forte et va plus vite que nous ne l'attendions.

J'ai eu l'occasion de discuter avec un groupe de travailleurs de l'industrie de l'automobile récemment. Ces derniers m'ont déclaré que les lignes d'assemblage de Ford Co. à Windsor en Ontario, produisent avec une seule équipe presque autant de véhicules moteurs qu'avec deux équipes l'an dernier. Le résultat, c'est que 1200 ouvriers de l'auto ont été "mis à pied", ce qui veut dire, à Windsor, qu'ils doivent chercher ailleurs s'ils veulent avoir un emploi permanent.

Des travailleurs de l'industrie des produits chimiques m'ont également déclaré que dans une usine où

(Suite à la page 2)



Vol. XXXIV — No 27

Ottawa, 18 juillet 1958

Les ouvriers du bâtiment veulent plus de sécurité

Le chômage, l'insécurité des travailleurs en construction et les moyens à prendre pour améliorer la condition des ouvriers sont les principaux thèmes du congrès de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada à St-Hyacinthe

"Les travailleurs en construction sont peut-être ceux de tous les travailleurs organisés dont la sécurité journalière est la moins assurée et l'avenir le plus incertain. Sur tous nos programmes d'action comme dans notre pensée doivent s'inscrire les mots: sécurité des travailleurs en construction".

Cette phrase extraite du rapport du président de la Fédération des Travailleurs en Construction du Canada, M. Rosario Gosselin, dont le congrès vient d'avoir lieu à St-Hyacinthe, exprime bien l'inquiétude de ces ouvriers de la construction dont l'avenir est toujours incertain et leur désir de trouver des formules et d'avoir un programme d'action capable d'assurer à ces travailleurs une plus grande sécurité.

Chômage et minimum vital
La principale cause de cet état de chose, c'est évidemment le chômage qui frappe durement les travailleurs en construction.

Au cours de l'année, dit M. Gosselin, une bien lourde épreuve s'est abattue sur les travailleurs en construction, conséquence d'une économie en récession le chômage a frappé un plus grand nombre de nos ouvriers en construction un peu partout dans la Province.

La statistique, ajoute-t-il, avait établi qu'une année de travail dans nos métiers représentait en moyenne quarante semaines. Depuis un an, ce n'est pas vrai. Dans certaines régions en particulier, ces quarante semaines ont parfois été réduites à moins de trente. On réalise donc facilement le niveau inférieur de vie qui fut le partage de nombreux foyers d'ouvriers en construction.

Après avoir souligné les ef-

forts de la Fédération pour améliorer les conditions de salaires et de travail au cours des dernières années, le président dit que ces revendications doivent continuer car si "les taux horaires ont continuellement augmenté, nous constatons tout de même que la majorité de nos travailleurs reçoivent encore un revenu annuel en deça du minimum vital requis".

Le problème du chômage est encore à l'état d'étude

M. Gosselin souligne ensuite que peu d'efforts sérieux ont été tentés pour faire rétrograder le chômage. "Certains efforts ont été tentés pour atténuer le chômage saisonnier mais ils se sont limités à quelques publications gouvernementales, à de brefs commentaires télévisés et à des dépliants d'institutions bancaires à la recherche d'emprunteurs".

"Le problème, accuse-t-il, est demeuré à l'état d'étude et aucun programme d'envergure provinciale ou nationale n'a été mis à point".

Après avoir souligné toutefois la louable initiative du Conseil des Métiers de la Construction de Montréal qui, l'automne dernier réunissait une forte proportion des entrepreneurs de la métropole pour lutter contre le chômage saisonnier, M. Gosselin envisage un autre facteur d'amélioration des travailleurs en construction.

"Un premier pas à faire serait d'uniformiser dans tous les centres des barèmes de nos examens pour l'entrée des candidats dans les divers métiers. L'uniformisation serait aussi souhaitable dans le mode d'examen".

M. Gosselin, après avoir expliqué que cette uniformisation devrait se faire sous l'égide de la profession, explique les avantages de cette uniformisation:

"L'uniformisation des examens, jointe à l'uniformisation graduelle des taux de rémunération facilitera la mise sur pied et le fonctionnement d'un projet qui deviendra réalisation:

le service de déplacement et d'orientation de la main-d'oeuvre suivant les besoins d'un centre à un autre par la bourse provinciale du travail: un moyen d'assurer la continuité de l'emploi aux travailleurs de la construction".

Parmi les autres projets à l'étude et qui devraient prendre forme bientôt, le président de la Fédération mentionne un système d'assurance à établir pour les membres de la Fédération.

Initiative heureuse en matière d'organisation

Les effectifs de la Fédération se sont maintenus, selon M. Gosselin car les pertes enregistrées par suite du chômage ont été compensées par les gains réalisés par le travail de recrutement de certains syndicats, comme par exemple, la montée en flèche des effectifs de la section de Chute-des-Passes.

Ici, M. Gosselin loue une nouvelle initiative en matière d'organisation.

"Depuis le 1er février 1958, notre service d'organisation a été transporté à la CTCC et celle-ci," dit-il, "répond d'une façon libérale et efficace à nos demandes. Comme président de la Fédération," dit M. Gosselin, "j'affirme que cette initiative est vraiment fructueuse".

Après avoir souligné que certains ont désapprouvé ce transfert, M. Gosselin dit qu'il faut faire preuve de réalisme, car les moyens financiers de la Fédération sont limités.

"De plus, dit-il, la Fédération ne forme pas, au sein de l'organisme central un vaste groupe isolé dans un champ clos. Elle en est un membre vivant et actif: les Syndicats du Bâtiment ont été à l'origine de notre mouvement syndicaliste dans tous les centres de la province. Ils en demeurent la base. A ce titre, nous participons aux luttes et aux progrès du mouvement et nous sommes heureux de bénéficier de l'aide et des avantages qu'il procure".

L'AUTOMATION...

(Suite de la page 1)

L'on produisait 500 tonnes de sel de soude calciné par jour avec 405 employés, on en produit aujourd'hui 750 tonnes avec 450 hommes, soit une augmentation de 50 p. 100 de la production avec une augmentation de seulement 10 p. 100 de la main-d'oeuvre.

Les mises à pied chez Ford sont le résultat de l'automatisation. L'augmentation de la production dans les produits chimiques est entièrement due à des changements technologiques.

Mais les conséquences sont les mêmes.

Il est grand temps que le gouvernement fédéral convoque une conférence nationale sur les problèmes causés par l'automatisation.

Des représentants de l'industrie, du monde du travail et du gouvernement pourraient fournir des études très intéressantes et très instructives sur les progrès et les effets de l'automatisation et permettre d'entrevoir des solutions possibles à ces problèmes.

A l'heure actuelle, le Ministre du Travail, l'hon. M. Starr a convoqué une conférence pour discuter du chômage saisonnier. C'est rétrécir trop étroitement le champ des discussions si l'on considère ce qui arrive à la main-d'oeuvre avec l'automatisation et les changements technologiques.

La Fédération du Bâtiment veut une enquête royale sur l'affaire du gaz naturel

Les délégués au congrès de la Fédération du Bâtiment ont voté un grand nombre de résolutions dans l'intérêt du mouvement syndical, des ouvriers et des citoyens en général. L'une d'elles a trait au scandale de la Corporation du gaz naturel. Les congressistes demandent à la C.T.C.C. de faire les représentations nécessaires pour obtenir une enquête royale sur cette affaire. En conclusion, la C.T.C.C. "devrait faire, auprès des autorités compétentes, les représentations nécessaires pour qu'à l'avenir des services d'utilité publique relevant de certains départements de cette province ne soient pas cédés au capital étranger et qu'à la suite de transactions malhabiles leurs services actuels deviennent plus onéreux qu'auparavant pour les consommateurs canadiens".

Les résolutions dans l'intérêt du mouvement syndical sont les suivantes: une visite annuelle des syndicats affiliés par le président et le secrétaire de la Fédération; une retraite fermée annuelle organisée par la Fédération; tenue annuelle d'une journée d'études; une journée d'étude portant sur l'organisation; centralisation des fonds d'assurance au décès; étude d'un projet de l'établissement d'un centre de formation syndicale.

La Loi des Accidents du Travail

Trois résolutions portent sur des améliorations à la Loi des Accidents du Travail. Les congressistes demandent que des moyens efficaces soient mis en oeuvre pour hâter les premiers paiements par la Commission des Accidents du Travail de Québec de façon à pouvoir satisfaire réellement les besoins de l'accidenté et de ses dépendants; que l'établissement de la vente prévu à l'article 37 de la Loi soit révisé d'année en année en rapport de l'augmentation du coût de la vie suivant l'indice fédéral de la statistique et ce, en prenant comme base l'indice au moment de l'accident; qu'il y ait plus de concordance entre les lois des Accidents du Travail et de l'Assurance-chômage. Par cette dernière résolution, on demande que la Loi des Accidents du Travail soit amendée de façon à assimiler

à des jours de travail le temps qu'un ouvrier est réduit à l'inactivité par suite d'un accident de travail et que la Commission remplisse le livret du salarié de timbres d'assurance-chômage selon le montant de son salaire hebdomadaire régulier pendant cette période d'inactivité.

Amendements au Code civil

On demande que les articles 13 et 20 du Code civil relatifs au privilège ouvrier soient amendés de façon que l'action en privilège ouvrier ne couvre pas simplement 20 jours d'arrérages de salaire, comme c'est le cas présentement, mais tous les arrérages de salaire accumulés pendant les travaux; que le terme "fin des travaux" soit précisé dans la Loi; que la période de 30 jours alloués de la fin des travaux pour prendre action soit étendue à 60 jours; que dans le cas où les améliorations à un immeuble sont requises par une personne autre que le propriétaire, comme par exemple, le locataire, l'immeuble du propriétaire puisse faire l'objet du privilège et que le propriétaire tout comme le locataire, l'entrepreneur et les sous-entrepreneurs, soit mis en cause.

Les délégués au congrès ont demandé que les officiers de la Fédération voient à faire insérer dans toutes et chacune des conventions collectives la clause suivante: "aucun apprenti ne doit commencer son apprentissage avant d'avoir 16 ans ou après

Il faut faire accepter le syndicalisme avec toutes ses implications (Jean Marchand)

La C.T.C.C. est une institution discutée tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Il faut comprendre ses buts et son orientation. Mais ce qui nous importe surtout, c'est la difficulté de faire accepter le syndicalisme avec toutes ses implications. C'est en ces termes que M. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C. commençait une vibrante allocution lors du congrès de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment.

La génération précédente a vu dans le syndicalisme catholique un moyen de combattre les unions internationales. Plusieurs personnes de la génération actuelle estiment que les syndicats sont plus agressifs que les autres unions. Le syndicalisme catholique fut mal compris au départ. Et si nous voulons un syndicalisme d'inspiration chrétienne, il faudra qu'il soit plus efficace, qu'il donne du rendement, déclare M. Marchand. Car le travailleur qui est dans un syndicat faible est toujours tenté d'adhérer à un autre syndicat qu'il croit plus fort. Dans d'autres pays, on n'a pas compris ce fait. C'est pourquoi le syndicalisme chrétien est faible.

Une nation se reconnaît par les institutions qu'elle crée. Le syndicalisme de la C.T.C.C. fondée en 1921 est une de ces institutions, dit M. Marchand. La C.T.C.C. en 1958 doit remplir son rôle. Son syndicalisme est spiritueliste. Je comprends qu'il y ait des divergences. Tout ce qu'on demande, c'est d'accepter le syndicalisme. Une chose est fondamentale, croire en notre mouvement. Tous ceux qui croient à l'autonomie, à la civilisation française, à la doctrine sociale de l'Eglise, doivent croire à la C.T.C.C. Le secrétaire général déplore qu'il y ait dans la province des gens qui veulent assassiner la C.T.C.C. en brandissant le fleurdelisé.

Responsabilité à assumer

Un mouvement qui grandit assume des difficultés nouvelles, des responsabilités nouvelles, dit M. le chanoine Henri Pichette, aumônier de la C.T.C.C., lors du banquet de clôture du congrès de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment qui se tenait, en fin de semaine, à St-Hyacinthe. M. le chanoine Pichette admet qu'il y a peut-être un divorce entre la génération qui nous a précédés et celle que nous voulons exprimer. Nos ancêtres avaient surtout des problèmes politiques. La plupart de ceux qui se sont illustrés sont de ce domaine. Aujourd'hui, nous avons des problèmes sociaux. Le système économique actuel a été installé chez nous avec une philosophie étrangère, une philosophie qui n'était pas chrétienne. Les travailleurs ont ouvert les yeux. Cependant, dit le chanoine Pichette, on n'a pas pris conscience de l'économique avec les implications humaines et chrétiennes. Est-ce qu'il y a un conscience sociale dans notre société? On s'est trop habitué à concurrencer d'autres mouvements syndiqués. On doit différer des autres. Devant l'injustice, le chrétien ne doit pas rester neutre, il faut combattre, soutient l'aumônier général. Comme mot d'ordre, il faut essayer de reprendre tout ce monde matériel. Le régime n'accepte

pas la hiérarchie des valeurs. Il faut plus que le nom "catholique". Prouvez que vous avez accepté, compris, vécu la doctrine sociale de l'Eglise.

L'âme, la mentalité de St-Hyacinthe est ouvrière et chrétienne. Je vois en vous des hommes désireux de faire du bien à vos semblables. Vous apportez votre bonté, votre générosité et votre dévouement. Vous avez un qualificatif que vous devez aimer. Ce qualificatif est catholique. Mgr David Petit, c.s., v.g., faisait cette déclaration aux congressistes au nom de Son Exc. Mgr Douville, évêque de St-Hyacinthe.

Il est inutile de vous cacher que la C.T.C.C. a besoin de refaire son unité, déclarait M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier de la Fédération du Bâtiment, quelques instants avant la tenue des élections des officiers.

Je veux insister sur votre devoir d'établir des contacts avec les représentants des autres secteurs industriels et des autres régions de la province. Les réunions des Conseils centraux et des Fédérations vous fournissent de belles occasions de faire connaître vos points de vue et d'étudier attentivement les opinions des autres, ajoute l'aumônier de la Fédération.

La situation actuelle exige que vous dépassiez vos intérêts particuliers et que vous revisiez les attitudes dictées par un certain égoïsme et une certaine paresse susceptible de vous empêcher de voir les problèmes d'ensemble. Il faut à tout prix que chacun s'abstienne d'attribuer des mauvaises intentions à ceux qui partagent des opinions différentes. La C.T.C.C. a une importante mission à remplir au Canada. Seule la perception du bien commun procurera le retour à l'unité, conclut M. l'abbé Lafontaine.



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

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

Négociations couronnées de succès dans l'industrie de la construction

C'est ce qui ressort du rapport du secrétaire général de la Fédération, M. Jean-Baptiste Delisle, au congrès de St-Hyacinthe - Nombreuses difficultés rencontrées - Opposition patronale encore vivace à l'expansion du syndicalisme

"En dépit du ralentissement actuel des affaires et de l'industrie de la construction, la politique d'une augmentation annuelle de 10 cents l'heure s'est poursuivie. La nouvelle tournée de négociations qui commencera dans quelques mois s'exécutera sans doute dans le même sens."

Ainsi s'exprimait au début de son rapport annuel, M. Jean-Baptiste Delisle, secrétaire général de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment du Canada, au congrès de St-Hyacinthe, vendredi dernier.

Le rapport fait ensuite une étude détaillée des négociations faites au cours de l'année dans les différents centres, analyse les difficultés rencontrées pour finalement conclure que la politique de négociations de la Fédération a été couronnée de succès au cours de l'année écoulée.

Des retards rattrapés

M. Delisle fait ici état du fait qu'actuellement des contrats de sécurité syndicale couvrent près de 175 entrepreneurs de la région de Chicoutimi et du Lac St-Jean et de la somme de travail qu'il a fallu dépenser pour arriver à ce résultat.

"Depuis 18 ans, dit-il, le décret n'était à peu près pas respecté, la carte de compétence était émise à l'avenant et tous les efforts étaient concentrés pour empêcher l'expansion du syndicalisme.

"L'automne dernier, un tel régime de refoulement syndical devait prendre fin. A l'exemple des syndiqués de l'Aluminium, nos travailleurs de la construction se mettaient en grève sur à peu près tous les chantiers de l'endroit, mobilisant à peu près 700 travailleurs sur une quinzaine de chantiers.

Le conflit se terminant par un véritable contrat de travail accordant entre autres avantages, une augmentation horaire de 28 cents, l'atelier syndical, etc.

Dans la région de Sherbrooke, la Fédération a dû demander la révocation pure et simple du décret pour venir à bout de l'obstination patronale. L'entente fut conclue en accordant aux ouvriers une augmentation de 20 cents l'heure répartie sur deux années.

A Hull, par exemple, la dictature patronale s'effrite pour faire place à un groupe d'entrepreneurs progressifs.

Auparavant, dit-il une mino-

rité d'employeurs, pour ne pas dire un seul employeur, par le truchement du comité paritaire, exerçait une dictature incontestée sur la question des salaires et de toutes les relations patronales ouvrières.

"Des employeurs qui proclamaient leurs sentiments sociaux, leur désir d'aider les syndicats un peu dans la formule de la St-Vincent de Paul, quelques employeurs dont l'unique but était d'avoir une organisation de travailleurs assez forte pour continuer d'exister, mais suffisamment faible pour n'être pas revendicative, un simple paravent pour conserver le décret, des employeurs qui en étaient venus à mener une campagne pour le choix de l'Exécutif du syndicat et les délégués ouvriers au comité paritaire.

Aujourd'hui, ça change, dit M. Delisle: organisation syndicale en branle partout; conventions signées avec les entrepreneurs ferblantiers-couvreurs, avec la Corporation des Electriciens; des négociations en cours avec les plombiers, etc.

La sécurité syndicale

Après avoir rappelé qu'à Montréal, le décret a été négocié pour une période de deux ans avec une augmentation de 10 cents l'heure l'an dernier et de 10 cents cette année et une compensation de 4 p. 100 pour les vacances annuelles, M. Delisle dit, qu'en collaboration avec les unions internationales, le Conseil des Métiers de la construction de Montréal a commencé à négocier une formule de sécurité syndicale visant à obliger tout travailleur de la construction travaillant pour un entrepreneur de la Chambre de construction de Montréal à être membre soit des syndicats nationaux soit des unions internationales.

La travail d'organisation et de réorganisation est en branle en Abitibi tandis que sur la Côte Nord, M. Raymond Gagnon, organisateur de la CTCC, consacre actuellement toutes ses activités



M. Jean-Baptiste Delisle, qui était secrétaire de la Fédération du Bâtiment depuis trente ans, n'a pu participer aux assises de sa Fédération à St-Hyacinthe. Il a été nommé secrétaire consultant. Les autres officiers élus de la Fédération sont: MM. Rosaire Gosselin, président; P.-J. Martel, 1er vice-président; Lionel Dumas, 2e vice-président; Emilien Teller, 3e vice-président; J.-Aimé Laperle, 4e vice-président; Joseph Arcand, secrétaire et Omer Chevalier, trésorier.

à l'industrie de la construction où une convention de deux années vient d'être signée accordant une augmentation de 20 cents l'heure.

M. Delisle rappelle ensuite la signature de plusieurs conventions particulières dans l'Industrie de la pierre naturelle, dans l'Industrie du granit, dans le domaine des matériaux de construction où des conventions sont signées ou en cours de négociations et où plusieurs griefs ont aussi fait l'objet de règlements satisfaisants.

Sorel

Dernièrement avait lieu l'élection des membres de l'Exécutif du Syndicat des Employés municipaux, sous la présidence de M. Marcel Houde, président du Conseil central de Sorel. Ont été élus: MM. Henri Rousseau, président; Georges Champagne, vice-président; Claude Tremblay, secrétaire-trésorier; Julien Allard, Donat Picard et Auguste Laroche, les directeurs; Horace Laforest, sentinelle.

PLESSISVILLE

Sous la présidence de M. André Roy, président du Conseil Central de Québec, le Syndicat des Employés de Fonderies de Plessisville Inc., procédait dernièrement à l'élection de ses officiers pour la prochaine année. Ont été élus: MM. Roger Hallé, président; Gérard Nault, vice-président; Emilien Fortier, secrétaire; Simon Montambeault, trésorier; Raymond Hainse, ass. trésorier; Noël Bélanger, directeur Forano; Léopold Jacques, directeur Radiateur.

St-Hyacinthe

M. Alphonse Caya a été réélu président du Conseil central de St-Hyacinthe. Les élections, tenues dernièrement, sous la présidence de M. Alfred Pednault, conseiller technique de la CTCC, ont donné les résultats suivants: André Gagnon, vice-président; Jean-Guy Martin, 2e vice-président; Lauréo Girouard, secrétaire; Robert Flobot, trésorier; Candide Dubuc, Gérard Beaudoin, Arthur Hétuet, Hervé Ménard, directeurs.

ARVIDA

Le Syndicat de l'Aluminium en appellera de cette décision de l'arbitre unique

On se souvient sans doute que les employés de bureaux travaillant à l'Aluminum Company à Arvida, alors en chômage pendant la période de la grève l'an dernier, s'étaient vu refuser les prestations d'assurance-chômage.

Devant le refus de la Commission d'Assurance chômage de ne pas verser de prestations aux employés de bureaux, le Syndicat a protesté alléguant que les employés de bureaux n'étaient pas couverts par la convention collective qui fut la cause de la grève, mais avaient leur propre convention, bien distincte de celle des employés à l'heure; qu'un bon nombre d'employés de bureaux avaient même continué à travailler pendant ladite période de la grève et que les autres qui étaient en chômage par manque de travail occasionné par la grève, ne participaient pas à la grève, ne faisaient pas de piquetage, etc.

Bien des démarches et enquêtes furent faites à ce sujet. Un conseil arbitral fut formé l'an dernier et sa dé-

cision fut défavorable. Le Syndicat en a alors appelé de la décision de ce conseil et la cause fut portée devant un arbitre unique. Celui-ci a donné sa réponse au début de juin. Il ne s'est pas prononcé sur le sujet, mais a ordonné que la cause soit de nouveau portée devant un conseil arbitral. Un conseil arbitral fut donc formé de nouveau pour étudier cette cause. Il vient de rendre sa décision et ce conseil a été unanime pour affirmer que la décision prise l'an dernier est maintenue, à savoir que les employés de bureaux de l'Aluminium n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage pour la période du 17 mai au 17 septembre 1957.

Le Syndicat nous informe qu'il a l'intention d'en appeler de cette nouvelle décision à l'arbitre unique.

A Chute-des-Passes

M. Delisle termine son exposé en faisant l'analyse de la situation syndicale à la section de Chute-des-Passes où le véritable contrat industriel signé le 21 juin 1957 a été d'une application très difficile.

Le consortium Perini-MacNara-Quemont, par ses procédés dilatoires et ses attitudes cavalières, a créé toute une série de conflits qui ont tenu nos libérés continuellement sur la brèche. Deux cents griefs environ, relatifs à des erreurs de temps, de salaires, de discrimination dans les dossiers des travailleurs, ont été réglés par les libérés sur les lieux. Plus de cinquante travailleurs injustement congédiés ont été repris au travail. Des démarches nombreuses ont été faites pour améliorer la nourriture fournie aux travailleurs, la ventilation et la propreté des huttes, la sécurité industrielle et l'élimination des gaz toxiques dans les tunnels.

La Fédération du Bâtiment étant intervenu, vingt et un griefs majeurs et généraux ont reçu une solution. Entre autres l'atelier syndical n'a reçu une application adéquate que dix mois après la signature de la convention. Le plan d'assurance-hospitalisation et de frais médicaux devait être mis en application est encore à l'état de projet. C'est l'un des douze griefs qui sont présentement devant une Commission d'arbitrage.

Des arrêts spontanés de travail ont ponctué ces difficultés, on a refusé l'entrée des barrières à

certaines de nos représentants; notre confrère Fernand Villeneuve a été l'objet d'une expulsion spectaculaire d'un tunnel. Mais à travers toutes ces vicissitudes, tous ces pénibles événements, cette lutte constante, notre objectif se réalise. Chute-des-Passes est un véritable noviciat pour l'énorme majorité des ouvriers qui y passent. Notre mouvement syndical s'y est avéré le moyen le plus efficace pour leur protection et leur promotion ouvrière. Actuellement nos effectifs sur ce chantier s'élèvent à douze cents travailleurs. Consolons-nous donc à la pensée que l'épreuve fortifie.

Drummondville

A la suite d'élections tenues à la fin de juin, l'exécutif de l'Union des Ouvriers du Textile-Coton de Drummondville est maintenant composé comme suit: MM. Charles-E. Riendeau, président; Marcel Paul-Hus, 1er vice-président; Robert Meunier, 2e vice-président; Léopold Bernier, trésorier; Léopold Poirier, assistant-trésorier; Hormilas Jutras, secrétaire-financier; Paul-Emile Garneau, secrétaire-archiviste; Roland Lemieux, assistant secrétaire-archiviste; Paul Morin, secrétaire-correspondant; Mlle Germaine Munger, assistante-secrétaire-correspondante; Richard Bergeron, gendarme; Fernand Thiboutot, sentinelle, et Mlle Marie-Ange Lauzier, assistante-sentinelle.

LES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DOIVENT SOUTENIR UNE LUTTE DURE ET TENACE

C'est ce que déclare M. René Bélanger, président de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires - La présence des représentants de l'API constitue en soi un désordre grave dans les relations entre les employés et les corporations publiques - A Québec, les employés les plus mal payés

"Nous voilà engagés profondément dans le travail que nous voulons poursuivre avec tenacité en vue d'améliorer sans doute les salaires et les conditions de travail des employés des services publics qui sont déjà dans nos rangs, mais aussi en vue d'apporter les bienfaits de l'action syndicale, d'abord au personnel des villes et des commissions scolaires encore nombreuses, mais indirectement de faire penser également à tous les autres salariés que c'est dans le syndicalisme catholique fondé sur la dynamique doctrine sociale de l'Eglise qu'ils trouveront la réponse à leurs problèmes, doctrine si magistralement exposée dans la lettre collective de NN. SS. les Archevêques et Evêques de la province de Québec."

M. René Bélanger, président de la Fédération nationale des Employés des Corporations municipales et scolaires du Canada, traçait en ces termes le programme d'action de sa Fédération, au début du 11ème congrès annuel qui se tenait, la semaine dernière, à Salaberry-de-Valleyfield.

Progrès de la Fédération

Pendant l'année qui vient de s'achever, notre Fédération a progressé, déclare M. Bélanger dans son rapport. En effet, huit nouveaux syndicats ont été fondés, notamment à Sillery, Dorval, Montréal-Nord, Jonquière, Granby, Drummondville, Matane et Gifford. Le nombre total des membres s'est augmenté de 176 par rapport à l'année dernière. La Fédération compte un total de 6,212 membres.

Dans l'ensemble, il ne fait pas de doute que les résultats obtenus soient satisfaisants, précise M. Bélanger. Par exemple, à Arvida, le plus haut taux de salaire de base jamais obtenu dans la province de Québec par les employés municipaux est de \$1.77 de l'heure, taux qui passera à \$1.84 l'an prochain. Les négociations collectives directes ou les sentences arbitrales ont permis d'améliorer sensiblement au cours de la dernière année les salaires et les conditions générales d'emploi des employés de telle sorte que ceux-ci et leurs familles pensent bénéficier d'un niveau de vie qui soit à la hauteur des possibilités immenses de notre économie, estime le Président de la Fédération. En adoptant la politique d'insérer dans les conventions collectives de travail des clauses de boni de vie chère ou d'ajustements des salaires selon les fluctuations des prix, M. Bélanger croit que c'est un bon moyen qui permet aux employés de maintenir leur pouvoir d'achat, ce qui a épargné bien des sacrifices à leur famille.

Les officiers doivent être prudents et ne pas rechercher les règlements trop hâtifs où parfois se cachent des pièges, conseille M. Bélanger et il cite des cas typiques. "Dans une ville, la signature en hâte d'une convention collective alors que le différend était à l'arbitrage a eu pour conséquence fâcheuse qu'on n'y avait pas inclus de la cause d'ancienneté. Quelques

temps après l'entrée en vigueur de la convention, le président du syndicat a été la première victime de son imprudence et il a été congédié prestement par des autorités municipales pas trop scrupuleuses.

Dans une autre ville, le conseil municipal a tout mis en oeuvre pour essayer de détruire le Syndicat de ses employés, allant jusqu'à demander à la Commission de Relations ouvrières de rescinder le certificat de reconnaissance. Il a fallu toute une année pour régler le problème, explique M. Bélanger. Seule l'opiniâtreté et la volonté des employés et des dirigeants syndicaux ont permis de sortir victorieusement de cette lutte. Cet exemple mérite d'être cité, car il montre bien que la persévérance mène au succès final, soutient le Président de la Fédération.

Il arrive fréquemment que les employés des municipalités soient victimes d'intimidation, souligne M. Bélanger. C'est un mal qui guette surtout les nouveaux syndicats pendant les premières années d'existence. Ignorants pour un bon nombre le caractère impérieux du droit d'association, habitués à traiter les employés de la municipalité comme des enfants, des conseils municipaux n'hésitent pas à menacer les employés de congédiement pour les amener leur syndicat. Dans ces cas, conseille M. Bélanger, il faut agir à la fois avec délicatesse et fermeté, comprenant, d'une part, qu'il faut aux conseils municipaux un certain temps pour s'habituer à traiter d'égal à égal avec les représentants de leurs employés, sachant, d'autre part, s'opposer avec vigueur à tout geste et à toute attitude déloyale de la part des autorités municipales. La meilleure méthode pour les travailleurs d'éviter, en ces occasions, des représailles, reste, selon M. Bélanger, d'opposer un front solide à des manoeuvres odieuses et un grand esprit de solidarité.

Certains conseils municipaux ont refusé de recevoir les représentants dûment autorisés de leurs employés. C'est notamment le cas de Lachine. En agissant comme elle le fait présentement, la Cité de Lachine ne viole-t-elle et peut-on dire qu'elle agit avec bonne foi? Person-



M. René Bélanger, réélu président de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires lors du congrès de cet organisme à Valleyfield.

ne, croit M. René Bélanger, n'osera le prétendre. Face à une telle situation, deux moyens s'imposent qui peuvent aider puissamment à corriger pareil état de chose: utiliser tous les moyens légaux pour assurer le respect de la loi; alerter l'opinion publique sur le plan local.

Le rôle de l'API

A Hull, la ville a confié le soin des négociations collectives à l'Association professionnelle des Industriels. Qu'est-ce qu'une association d'industriels peut-elle bien venir faire dans l'étude des problèmes tout à fait particuliers des relations entre les corporations municipales et scolaires et leurs employés? M. Bélanger pose la question. Le concept des négociations collectives diffère dans les deux cas, le résultat est simple. C'est que les représentants de cette association agissent tout comme s'ils se trouvaient dans l'entreprise privée. Aussi contestent-ils des dispositions contractuelles qui sont la règle générale dans les conventions collectives entre ces corporations et leurs employés, alors qu'ils sont prêts à y introduire des dispositions extrêmement dangereuses pour les corporations et pour leurs employés. L'A.P.I. parle à temps et à contre-temps de l'ordre à maintenir ici et là. Ses dirigeants se rendent-ils bien compte que la seule présence dans ce domaine constitue en soi un désordre grave? Dans le mouvement syndical, on reproche à l'A.P.I. d'être une espèce d'agence de relations industrielles à but purement lucratif. A la voir s'immiscer dans les relations des employés des villes et des

Message de Mgr Caza au congrès de la Fédération des Employés municipaux

En se demandant si les principes de l'Evangile sont à la base de la vie syndicale et professionnelle, Son Excellence Mgr Percival Caza, évêque coadjuteur de Valleyfield, a demandé aux quelque 90 délégués au congrès de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires, de marcher dans la voie du progrès. C'est votre droit, dit-il, de demander des améliorations, des amendements à la législation ouvrière. Vous avez aussi le droit de travailler à former une opinion publique, d'avoir une idée du bien commun et de travailler à la réaliser.

Tel est en substance le message que livrait Mgr Caza aux congressistes de la Fédération réunis pour la circonstance au Séminaire de Valleyfield.

De son côté, M. Louis Quévillon, maire de Valleyfield, qui a rencontré à deux reprises les délégués, a affirmé ses sentiments de collaboration. Nous sommes prêts à vous aider, à être vos amis, à collaborer avec vos syndicats, a-t-il déclaré.

Les élections

A l'issue du congrès, les représentants des syndicats affiliés à la Fédération, ont procédé à l'élection de l'exécutif de la Fédération. Les résultats ont été les suivants: M. René Bélanger, président; René Perron, secrétaire-trésorier; J.-H. Bettez, Jean-Claude Girard, Gaétan Rousseau, Bernard Vezeau et Claude Veilleux, vice-présidents.

commissions scolaires comme dans ceux de certaines autres institutions, elle donne énormément à cette critique, déclare M. René Bélanger.

Sillery et travaux à contrats.

Afin d'éviter de prendre leurs responsabilités d'autres villes ont trouvé opportun de donner certains travaux à contrat. C'est ce qui a été fait à Sillery où les employés du concessionnaire du service de vidanges, même s'ils étaient en très petit nombre ont fondé un syndicat et réussi, avec l'appui de la Fédération, à négocier une convention collective de travail. Que cela se fasse un peu partout, et il ne fait pas de doute qu'avant bien longtemps l'inefficacité de ce manège mettra à la raison ceux qui ont le désir d'y recourir, conseille M. Bélanger dans son rapport.

A Québec les employés les plus mal payés.

A la ville de Québec c'est toujours la même histoire qui se répète, déclare M. René Bélanger. Les autorités municipales refusent de prendre des responsabilités qu'elles reportent sur les épaules des tribunaux d'arbitrage. On a beau multiplier les efforts, justifier les revendications des employés, le résultat reste le même: qu'un tribunal règle le problème. En effet, depuis une quinzaine d'années, ajoute M. Bélanger, les employés ne se sont entendus de gré à gré avec la ville qu'à trois reprises seulement. On va même plus loin; on reporte la responsabilité des déficits budgétaires sur les épaules du personnel. C'est ce qu'on vient de faire une fois de plus il y a quelques semaines. Le trésorier de la ville a monté en épingle une dépense de \$116,000. entraîné par les majorations de salaire, alors qu'il passe sous silence un déficit de \$300,000. à l'item de l'assistance publique et un déficit de \$205,000., somme nécessaire au remboursement de la dette du Colisée que l'administration générale a dû absorber. Ce n'est pas là ce qui s'appelle traiter les employés avec justice, mais bien plutôt leur mettre

le pied sur la gorge pour les écraser. Les employés des services extérieurs de la ville de Québec sont parmi les plus mal payés de la province, le salaire horaire est de \$1.15 l'heure. Depuis la signature de la dernière convention collective, la hausse du coût de la vie justifie une augmentation de salaire de \$0.12 de l'heure. Les autorités municipales ont offert un maigre cinq cents, de sorte que ces employés qui ont déjà perdu plus de \$300. en pouvoir d'achat se trouveraient encore à absorber pendant les deux prochaines années, le coût de la vie demeurant stationnaire, une perte de pouvoir d'achat supplémentaire de \$300.

M. Bélanger déplore le manque de prévision des membres du Conseil municipal de Québec. Par exemple, dit-il, le conseil de ville ne prévoit jamais rien dans son budget pour payer les majorations de salaire des employés, comme si le salaire était une question bien secondaire, de sorte que ceux-ci sont toujours en face de la prétendue incapacité de payer de la ville et ne peuvent toucher les majorations accordées qu'avec le commencement de l'année fiscale suivante si les parties finissent à en venir à une entente. Il s'ensuit deux conséquences graves: les employés ne peuvent profiter de ces augmentations immédiatement et doivent donc se priver pendant des mois; la ville se trouve à inscrire à un seul budget les majorations de deux ans, ce qui fait un montant plus considérable et permet aux responsables de l'administration d'attribuer aux employés les déficits budgétaires. M. Bélanger lance alors un appel aux congressistes pour que les syndicats fassent les pressions qui s'imposent en vue d'amener la ville de Québec à accorder à ses employés un meilleur traitement et un plus d'égards.

Dans son tour d'horizon, M. Bélanger parle aussi de Thetford Mines. Thetford Mines est

(Suite à la page 5)

SHAWINIGAN

ÉVOLUTION DES NEGOCIATIONS DANS LES PRODUITS CHIMIQUES

Un premier rapport des négociations directes avec la compagnie Canadian Resins sur les négociations de la convention collective a été donné à l'assemblée générale par le comité de négociation, jeudi soir dernier.

Jusqu'à date il y a possibilité d'entente que sur des points secondaires. Les parties se rencontreront de nouveau au cours de la semaine. Les points importants qui sont en suspens seront de nouveau discutés, et les parties devront donner leurs positions définitives.

Canadian Carborundum

Même si les négociations directes ont été rompues et que la conciliation a été demandée, les parties se sont rencontrées au cours de la semaine pour discuter un problème bien précis: Une nouvelle évaluation des tâches.

La compagnie avait à sa table de négociation un expert en évaluation des tâches de son bureau de Niagara, N.Y. Le Syndicat était représenté par Marius Bergeron, de la CTCC,

par Ls-Philippe Dubuc, vice-président du Syndicat et par Guy Beaudoin, agent d'affaires des syndicats de l'Industrie chimique.

Le syndicat avait demandé, lors des négociations collectives, d'établir une nouvelle évaluation des tâches parce que celle actuellement en vigueur ne donne pas satisfaction à un certain nombre d'employés. La compagnie propose une nouvelle évaluation des tâches semblables à celles qu'elle a dans ses autres usines.

L'évaluation des tâches se fait en établissant un certain nombre de points pour certains facteurs que l'on retrouve dans toutes les occupations. Les facteurs considérés sont par exemple: la responsabilité, les connaissances requises, l'habileté, l'effort mental, les conditions de travail, l'effort physique.

Il s'agit au début de s'entendre sur le nombre de points que l'on donnera à chaque facteur. Le Syndicat n'est pas prêt à accepter la répartition des points que propose la compagnie parce qu'elle n'accorde pas assez de points aux facteurs de la responsabilité du travailleur et aux conditions de travail. D'un autre côté, la compa-

gnie ne semble pas prête à changer la répartition des points.

La discussion doit se continuer. Il se pourrait que la Compagnie fasse son évaluation des tâches conjointement avec le syndicat sans que le Syndicat soit obligé d'accepter les résultats. Les parties doivent se rencontrer pour continuer à étudier le problème.

Le Syndicat attend toujours la sentence arbitrale du Conseil d'arbitrage qui a eu à étudier les demandes de la compagnie et du syndicat sur le renouvellement de la convention collective. Dès que la sentence arbitrale nous parviendra, le Syndicat aura à la discuter et à prendre position sur les suggestions des arbitres en tenant compte des autres négociations qui se poursuivent dans les autres usines.

Shawinigan Chemicals

Les négociations directes ayant été rompues et la conciliation n'ayant donné aucun résultat, les parties doivent s'entendre sur le choix d'un président d'arbitrage. On s'attend à un choix unanime, ce qui permettra de commencer les séances d'arbitrage dans un plus court délai.

Pourquoi travailler?

La troisième émission de la série radiophonique POURQUOI TRAVAILLER présentera aux auditeurs du réseau français de Radio-Canada une interview avec un mineur de Chibougamau. Cette entrevue a été recueillie au fond de la mine par Jean-Paul Lefebvre, animateur de cette série. Cette demi-heure passera au réseau français de Radio-Canada lundi 21 juillet, de 6 h. 45 à 7 h. 15 du soir.

A la suite de cette interview, Jean-Paul Lefebvre fera des commentaires. Au cours de l'émission, on entendra aussi une chanson se rapportant au travail dans les mines.

Le but de cette série radiophonique est de découvrir et de révéler aux auditeurs la raison d'être des travailleurs et le sens du travail.

POURQUOI TRAVAILLER a deux formules: dans la première, on illustre ce que les poètes et les chansonniers ont écrit sur les travailleurs et le travail. On présente ensuite une chanson enregistrée se rapportant au sujet de l'émission et commentée par l'animateur. Puis le comédien Pierre Boucher lit des poèmes sur le travail et les travailleurs et les commente avec Jean-Paul Lefebvre.

La deuxième formule, à laquelle appartient l'émission du 21 juillet, nous révèle, au moyen d'une interview, ce que monsieur pense de son travail. Le sujet est agrémenté d'une chanson.

Les émissions de la série POURQUOI TRAVAILLER sont réalisées par Bernard Benoist.

QUEBEC

Première convention avec la Fédération des Magasins Coop

CONDITIONS AVANTAGEUSES OBTENUES

Le 23 juin 1958, le Syndicat Catholique des Employés de l'alimentation en Gros de Québec et la Fédération des Magasins Coop signaient une convention collective d'un délai d'un an. Ce contrat de travail s'applique aux employés d'entrepôt et au personnel de bureau. Il s'agit d'une première convention qui couvre environ 40 employés.

Voici quels sont les points les plus importants:

Les salaires sont augmentés de

\$5.00 par semaine pour les employés d'entrepôt et de \$3.00 par semaine pour de personnel de bureau, le tout rétroactif au 1er janvier 1958.

De plus la convention prévoit la réduction des heures de travail de deux (2) heures par semaine avec pleine compensation.

Les employés assujettis à cette convention bénéficient de plus d'un fonds de pension pour lequel la Coopérative versera 5% du salaire de ses employés. Les bénéfices des Services de Santé du Québec sont aussi prévus à la convention, les primes en sont payées 50% par l'employeur et 50% par les employés.

La Clause de sécurité syndicale est une clause d'atelier syndical imparfait et qui s'applique rétroactivement au 11 décembre 1957.

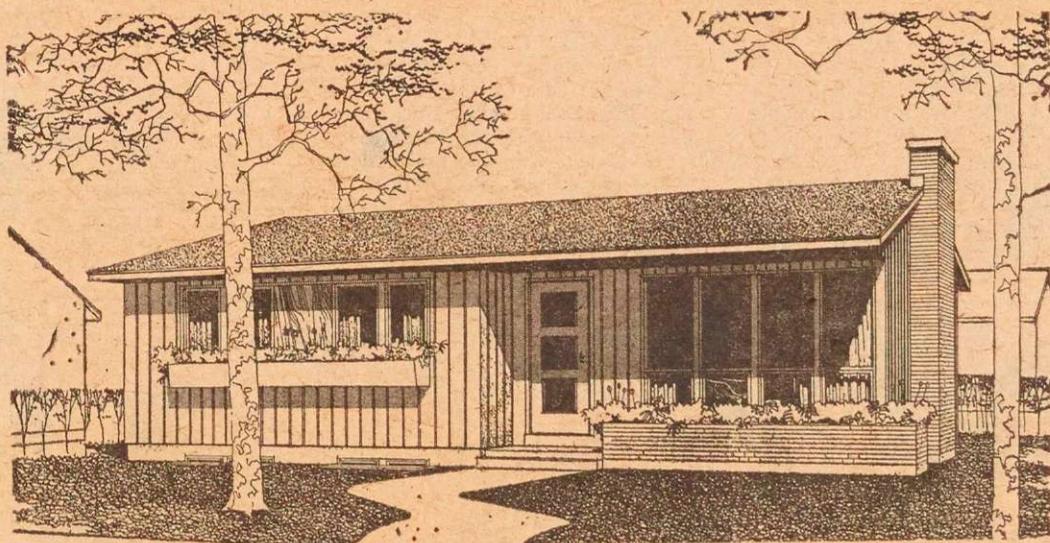
Les employés...

(Suite de la page 4)

une ville minière et les conventions collectives dans l'industrie de l'amiante viennent d'arriver à terme. Malheureusement, la ville n'offre aucune augmentation de salaire. Il semble que dans une localité où la très grande majorité de la population est formée des familles de travailleurs à l'emploi des mines d'amiante, on aurait pu tout au moins accorder au personnel municipal des conditions comparables à celles qui prévalent aux mines. On pouvait d'ailleurs le faire d'autant plus facilement que le taux de la taxe municipale est à \$0.75 le \$100. d'évaluation, estime M. René Bélanger.

Le Président de la Fédération félicite et remercie les villes qui ont plus d'esprit de compréhension des problèmes des employés municipaux et qui, au cours de l'année ont signé des conventions collectives sans recourir à l'arbitrage. Ces villes sont Arvida, Coaticook, Drummondville, Granby, Jonquière, Port-Alfred, Shawinigan, Shawinigan-Sud, Sorel, St-Joseph de Sorel, Tracy, St-Laurent, Trois-Rivières, Salaberry-de-Valleyfield; les commissions scolaires sont celles de Arvida, Drummondville, Hull, Jonquière et Montréal.

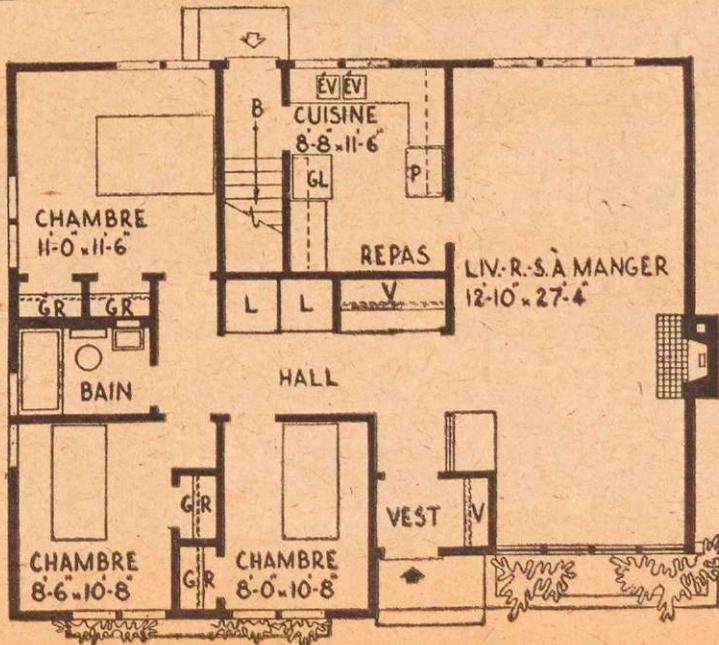
Plus d'éclairage naturel égaye toute l'atmosphère



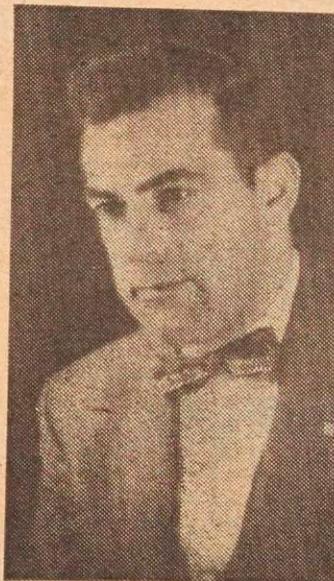
L'emphase est sur l'éclairage naturel dans ce modèle préparé par l'architecte Roy Sellors, de Winnipeg, Manitoba. Les grandes fenêtres à chaque extrémité du living-room et le grand foyer avec âtre à carrelage assurent une atmosphère plaisante.

La cuisine bien disposée comprend une dinette et amplement d'armoires. La disposition de deux des trois chambres assure une ventilation transversale. Une aire de plantation et la boîte à fleurs rehaussent l'apparence extérieure de ce bungalow.

Aire totale de parquet, 1,142 pieds carrés; dimensions extérieures, 38 pieds sur 31 pieds huit pouces. Les épures pour cette maison, appelée Modèle 232, peuvent être obtenues de la Société centrale d'hypothèques et de logement, à un coût minimum.



SOREL



M. Marcel Houde a été réélu dernièrement président du Conseil central des Syndicats nationaux de la CTCC, section de Sorel pour un troisième mandat. Les élections sous la présidence de M. Alfred Pednault, représentant de la CTCC à Sorel ont donné les résultats suivants: MM. Lucien Demers, 1er vice-président; Cérius Bardier, 2e vice-président; J.-Guy Moreau, secrétaire; P.-A. Gagnon, assistant secrétaire; Alcide Salvail, trésorier; Adé-lard Ledoux, sergent d'armes; J.-B. Cossette, commissaire ordonnateur; Mlle Noëlla Cournoyer, MM. Jules Gravel, Henri Rousseau et Bernardin d'Or, directeurs.

Jean Marchand Encourage Textile Workers In Their Struggle To Overcome Problems

Citing the fact that the National Textile Federation is one of the important organizations affiliated to the C.C.C.L. and recalling the difficulties they have overcome in the past, Mr. Jean Marchand exhorted the textile workers to maintain vigilance and action which will improve their lot in the industry.

Mr. Marchand in addressing some 100 delegates representing 24 local unions affiliated to the C.C.C.L. National Textile Federation warned his listeners against the employers who use the condition of the industry as an excuse to impose inferior working conditions on their employees.

Speaking of problems relating to structural reforms and union unity, Mr. Marchand said that the C.C.C.L. union has been undergoing full evolution during recent years.

"Your directors" he said "have proven their realism. On the North American Continent there are 170,000,000 Anglo-Saxons while in the Province of Quebec, the C.C.C.L. union has a membership of only 100,000 within a labor population of 700,000 workers".

Mr. Marchand then stressed two facts worth consideration. "We are French Canadian and are in need of more education and instruction".

Facing problems of automation, the workers have to discover by themselves a solution to these problems and create institutions capable of protecting their interests.

"We should be able to assure ourselves a better life and to liberate ourselves from the actual economic system".

The Reverend Canon Henri Pichette, Chaplain General to the C.C.C.L. said the unionists should study their problems with realism and faith towards

an optimistic future. In a society which was based on comfort, the union members should also take advantage of the human side.

"But the Christian heritage, which you possess, permits you to look to the future with optimism".

And finally the Chaplain General launched an appeal towards the union of hearts and spirits by asking all to make an effort to understand the needs of others. Monsignor David Petit, vicar-general in the name of His Excellency Monsignor Douville, Bishop of St. Hyacinthe tendered his appreciation for the work accomplished by the union

for the textile industry and in particular around the St. Hyacinthe region.

He added that the unions worked for the betterment of the workers which permitted them to live in a better world while they were participants in the work of creation.

Mr. Rene St. Pierre, provincial deputy, who was guest of honor at a banquet during the convention invited the workers to take a more active part in public affairs.

Mr. Ronald Daudelin, alderman, who represented the Mayor of St. Hyacinthe also addressed the convention delegates.

Federation of Commerce . . .

(Continued from page 8)

underlined the importance of the evolution which would take place within the C.C.C.L. to better integrate the workers while within the scope of the other services the needs and aspirations of the commercial workers would receive a better understanding.

Recalling that the employees of commerce in this section were becoming more and more important in the Canadian economy picture and that manual workers were becoming more and more those who rendered services, Mr. Gauthier then declared we had better accept this and give more understanding to the white collar workers.

To achieve this it is necessary that the labor movement realize

the mentality of the white collar workers, their needs, their inspirations and to join with them to obtain improvements in their salaries.

Mr. Fernand Jolicoeur said that the union movement should show a greater interest in the white collar workers and the employees in commerce.

"The union movement" he said "should change its methods, revise its philosophy and probably modify its vocabulary if they wish to meet the problem on solid ground".

Following the closing session of the convention the delegates elected members to act on the executive board for the coming year. Those elected were:

Messrs Henri Paul Auger, pres-

MONTREAL

MUNICIPAL EMPLOYEES' UNION ENDS SUCCESSFUL YEAR

At the recently held initiation meeting which took place in the restaurant "Au Rechaud" over 150 new members were received into the union.

The activities of the evening began with a supper, provided for by the union, followed by the screening of a film and a discussion conducted by the president of the union, Mr. Rene Constant with the newly initiated members.

Two other meetings were held which dealt with internal organization and the collective labor agreement.

At the beginning of June the Montreal municipal employees held a friendly reunion at St. Jerome and studied the role of a union director, union and professional education of the municipal employee, the collective labor agreement and the pension fund for municipal workers.

Addressing this meeting in turn were Reverend Father Jean-Marie LaFontaine, chaplain to the Central Council of Montreal, Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union, Amedee Parent, Jean-Paul Geoffroy, technical councillor for the C.C.C.L. and Jean-Robert Gauthier.

The directors of union education held a meeting of studies Saturday July 5 when the subject discussed was the realization of the preparation of the

ident; Rodrigu Plamondon, first vice-president; Jean Riopel, second vice-president; Marcel Brousseau, secretary; Gisele Plante, assistant secretary; Theodore Langlois, secretary-treasurer and Philippe Deroy, assistant treasurer.

Mr. Romeo Gauthier, president of the C.C.C.L. Central Council of Sherbrooke, welcomed the guests to the City of Sherbrooke, while Mr. Evangeliste Moreau, business agent for the Central Council looked after the material organization of the convention.

union's program for the coming year 1958-1959.

Others activities included a course on personality, organized this year with meetings held three nights a week and in which 72 members attended during the entire length of the course which lasted twelve weeks.

Several other successful meetings which covered a variety of subjects took place during the year just ending.

Many activities are planned for the coming year and each of the 3,100 white collar employees at the Montreal City Hall will be advised well in advance of the proposed union program.



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.

89 IMPRIMERIES ALLES CANADA

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

Texte inspiré du Père THIVOLLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 57

Images de MARIE PIGNAL



1. Les deux voyageurs d'Emmaüs sont accourus tout joyeux auprès des Apôtres pour leur annoncer la résurrection. Ceux-ci sont réunis dans un lieu sûr, car ils craignent les Juifs qui peuvent les accuser d'avoir violé le sépulcre pour faire croire au miracle.

Les Apôtres invitent les messagers à dîner avec eux. On se met à table, causant des événements.

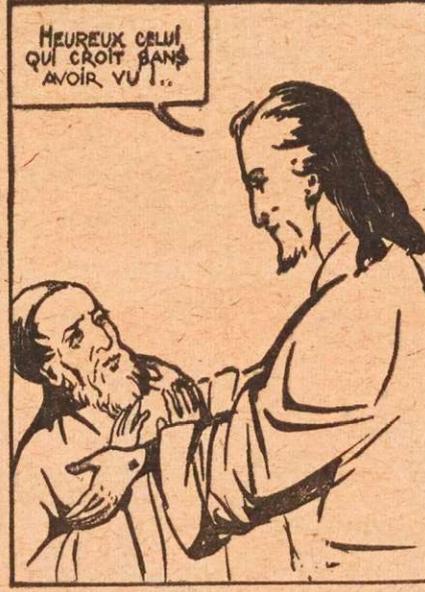
Soudain, sans qu'aucune porte se soit ouverte, Jésus est au milieu d'eux.



2. Les Apôtres sont effrayés. La peur les paralyse. N'est-ce point un fantôme qui a surgi ainsi? Alors Jésus leur dit: "Rassurez-vous, c'est bien moi!" Il leur montre ses mains et ses pieds percés. Voyant qu'ils doutent encore, il s'assied à table, leur demande à manger, et mange avec eux pour leur prouver qu'il est vivant.



3. L'apôtre Thomas n'était pas avec eux ce soir-là. A son retour, on lui raconte l'événement. Mais lui craint que les imaginations ne soient échauffées par les derniers événements; il ne veut rien croire.



4. Huit jours après, les Apôtres sont réunis de nouveau et Thomas est avec eux. Soudain, Jésus se trouve là. Il parle à Thomas: "Approche. Mets ton doigt dans le trou de mes mains, et ta main dans la plaie de mon côté, et ne sois plus incrédule."

(A SUIVRE)

White Collars And Unions

Unionism will be at a loss to achieve social evolution without the participation of the White Collar Workers

"Unionism has until now remained out of reach for the white collar class, except in a few categories. It is desirable that this class of worker, which is taking its place more and more in our society, should group itself in order to participate, as does the working class, in the evolution of this society."

Such is the conclusion of an important study on "the growth and structure of the white collar class" prepared by Jacques Henripin, demographer and professor in the Faculty of Social Science at the University of Montreal.

This study, made public last week, was originally presented at sessions on the spread of unionism in the School of Worker Formation organized recently by the education department of the Canadian Catholic Confederation of Labor at St. Paul Camp, Ile aux Noix.

It was, furthermore, within the frame of reference of the education department of the C.C.C.L. that Mr. Henripin undertook this study with the co-operation of a research team comprising Claude Ryan, national secretary of Catholic Action, Fernand Jolicœur and Jean Paul Lefebvre, director and assistant director of the education department of the C. C. C. L.; Jean Robert Gauthier, technical adviser to the C.C.C.L. and director of the education department of the National Syndicate of Municipal Employees of Montreal, Inc., and Joseph Naud, secretary and statistician of the education department of the N.S.M.E., who prepared and compiled a questionnaire sent to various groupings of white collar workers in Quebec.

More than 47% of Canadian White Collars are Women

According to this study more than 47 per cent of white collar workers in Canada are

women. Although in 1891 there was not one woman among five white collars, by 1951, there was one in two, although women formed only 22.2 per cent of the active population of Canada.

With particular attention to office workers, the most important of the white collars, the movement is still more remarkable; one woman in eight (12.8 per cent) in 1891, and more than one in two (58.1 per cent) in 1951.

The importance of the feminine element to the white collar class lies partly in the difficulty experienced in getting them into unions. White collars are mostly young or relatively young single women who lack interest in unionism because they will probably quit the ranks of the working population. Their activity is relatively fleeting and their interest in the improvement of their income and working conditions is not, perhaps, as pressing consequently as the interest that their companions have for their work which constitutes a dominant and permanent factor in their life and that of their family.

An increasingly large number of women white collars are marrying other white collars and it is imperative for the union movement to emphasize on these future wives the importance of unions to the life and home that they are setting out to establish.

Among other factors that have until now kept white collars from unionism the study mentioned:

- The isolation of certain categories of white collars in small groups — often the case with employees in offices — makes it hard for them to achieve unity and a sense of power;
- White collar workers are often closer to the employers than the regular workers, physically and psychologically, which gives them the hope that eventually they will take their place in management, or the belief, right or wrong, that they are already part of it which gives them less sense of autonomy and independence in relation to the employer than the workers have.

This interesting study defines white collars as being "Salaried employees who work neither on the material transformation of products nor on their transport", excluding always the administrators, managers and highly qualified technicians who belong to the technical and administrative framework.

- This definition includes:
- Liberal occupations — nurses, teachers, professors and school principals, librarians, writers, editors and journalists;
 - Office workers;
 - Employees of communications services — carriers, announcers, telephone and telegraph operators;
 - business employees except wrappers and service station operators;
 - financial occupations — insurance agents, brokers;
 - Personal services — nurses.

The occupations that are best represented are nurses, teachers, officer workers, commercial travelers and store clerks.

The composition of white collars in Canada appears to be close to that in Quebec or Ontario, namely: more than 50 per cent office workers, 15 per cent store clerks and 9.6 per cent teachers — more than 75 per cent in these three occupations.

The study continues by underlining the importance of white collars among Canada's active population. They represent, in effect, 21 per cent of the active population and 27 per cent of salaried employees. They comprise the most important group among salaried employees. They are more numerous than factory workers and are nearly as numerous as salaried workers in manufacturing, mines and construction.

They are scarcely less important in Quebec than in the whole of Canada — 1.6 per cent less.

The study shows that the more developed and industrialized is an area, the stronger is the proportion of white collars among the workers. In Montreal, for example, 30% of salaried workers are white collars.

The growth of the white collars has been phenomenal and if we agree with the report of the Royal Commission on Canada's Economic Prospects, better known as the Gordon Commission, this growth will continue. Urbanization and industrialization certainly won't diminish this growth and it seems that we are on our way towards an occupational structure with a strong proportion of white collars.

The study reports that there were 131,300 white collar workers in Canada in 1891 and 1,177,800 in 1951.

During those 60 years, then, while Canada's active population was multiplied by 3.2, white collars were multiplied by 9.

No other occupational class multiplied as rapidly as the white collars during those 60 years, the rate of increase for the others being: agriculture, 1.1; factory workers, 41.1; construction 3.7; transport, 8; personal services, 3.5; manual workers, 2.8.

In 1891 white collars formed 8 per cent of Canada's active population, 21 per cent in 1951.

In Quebec in 1951 the white collars comprised 19.8 per cent of the active population, more than agricultural workers (13.3 per cent) and more than salaried workers in manufacturing (18.2 per cent).

This tendency of white collars to grow more rapidly in relation to the whole working population was especially notable in the period 1941 to 1951 when the whole male working population increased by 20 per cent while the male white collars went up by 37 per cent. At the same time the whole female working population went up by 38 per cent while female white collars increased by 74 per cent.

Three factors explain this phenomenal growth: the increase in the productivity of machines, the development of business and the need of co-ordination.

White collars and Unions

The isolation of small groups of white collars, their closeness

L'ACTUALITÉ

dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Départ du "North Voyageur"

Les officiels du transport par eau surveillent actuellement la performance du frêteur "North Voyageur" de la Clarke Steamship. Ce navire construit par les travailleurs syndiqués de la Vickers de Montréal, doit résister aux glaces et desservir les ports du golfe St-Laurent douze mois par année. S'il réussit à surmonter les obstacles, le North Voyageur sera le premier des nombreux vaisseaux similaires à naviguer pendant 12 mois par année sur les eaux du St-Laurent. Ce navire a quitté les quais de la Vickers la semaine dernière à destination de la Côte-Nord.

Prochaines négociations

L'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers vient d'aviser la compagnie qu'elle sera prête à entamer les négociations pour le renouvellement de la convention collective dès le 14 juillet. Le comité de négociations des syndiqués est composé de M. Yvon Gaudreault, président; Matthew Della Malva, vice-président; Roch

Lachance, secrétaire; Gaston Caron, secrétaire financier et R. E. Sawyer et W. Milot, directeurs. M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération de la Métallurgie et directeur de la section des chantiers maritimes dirigera les négociations.

Intimidation

A tous ceux qui se plaignent d'avoir été intimidés parce qu'ils ont signé des formules de griefs qu'ils ont ultérieurement gagnés, voici le texte de la convention collective de travail au sujet de l'intimidation et de la discrimination.

"Aucun employé ne sera intimidé ou compromis de quelque façon du fait de son appartenance à l'union en ce qui a trait à son ancienneté ni ne souffrira de perte d'emploi à cause de ce fait".

Il est donc clair que la reconnaissance syndicale est garantie et que tous ceux qui font des menaces parlent à travers leur chapeau. Ne portez aucune attention à ceux qui emploient des tactiques en honneur en Sibérie.

to the employer, the strong proportion of unmarried women, these, as we have seen, have been the principal factors barring unionism from entering this group of workers. But if a social movement should have the support of the salaried class, it should certainly count on the white collars who form 27 per cent of the salaried class. The union movement cannot neglect them and the fact that only a few of them are unionized shows both a weakness of unionism and a hope for the strength of the union movement if it succeeds in organizing them.

Mr. Henripin's study shows, for example, that only 27 per cent of white collars in a section where unionism is already strongly entrenched: the manufacturing industry. In this respect, however, white collars are scattered in small troupes. In 1955, in Quebec there was an average of 7.35 white collars per manufacturing establishments: 89,618 in 12,194 manufacturing establishments. This average varied according to districts: 6.4 in Quebec and 11.4 in Montreal.

On the other hand, among office workers, 41 per cent are less than 25 years of age whereas 28 per cent alone are that age among the active population of Quebec. Thirty-six per cent of office workers are women aged less than 25 to 62. 9 per cent of office workers are single, of whom 42.4 per cent are women. The only other important category comprises married men: 27.3 per cent.

It should be added that 77.3 per cent of office workers have had more than nine years in school when only 40.5 per cent

of the whole active population of Quebec and 31.4 per cent of workers in manufacturing have had similar attendance at school.

Of the 290,000 white collar workers in the province of Quebec, 162,000 (56%) are in Montreal; 28,000 (10 per cent) in Quebec, and 101,000 (34 per cent) in the rest of the province.

The C.C.C.L. attaches so much importance to this problem that it named, two months ago, Mr. Jean-Robert Gauthier as special technical adviser for the white collar group. Mr. Gauthier, furthermore, has emphasized that he is at the service of all white collars and may be reached at the Central Council of the National Syndicates of Montreal, 1231 Demontigny street East, tel.: LA. 4-3694.

SHERBROOKE

Lors de leurs élections annuelles, les membres de l'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke (American Bilrite), ont élu M. Florent Boisvert à la présidence pour un quatrième mandat. Le scrutin s'est déroulé sous la présidence de M. Oscar Fournier, secrétaire du Conseil central des syndicats catholiques et nationaux de Sherbrooke.

Les officiers suivants ont également été élus: Réal Lambert, 1er vice-président; Henri-Paul Veilleux, 2e vice-président; Florian Cayer, secrétaire; Grégoire Goulet, trésorier; Louis-Philippe Boisvert, sentinelle; Roger Lacroix, Hervé Lessard et Mlle Jeannette Leroux, directeurs.

M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central, agissait comme secrétaire d'élection.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !

Does Automation Mean Permanent Unemployment?

By MORDEN LAZARUS

The contradiction in our present economic situation continues to be markedly evident. Figures for the Gross National Product (GNP) for the first three months of this year show that Canada's total output of goods and services ran at an annual rate of \$31,676,000, a new high for the period.

The paradox is that it was during this same period that our unemployment situation was at its worst since the early years of the second world war.

You wouldn't know there was a serious recession under way since last summer by looking at the GNP. It is true that the first quarter of 1957 showed a 7.9 percent increase over 1956 while the 1958 first quarter is only 1.4% over 1957. This is clear evidence that the rate of expansion has slowed down. But nevertheless there has been an increase.

This is most remarkable since motor vehicle production in Canada has been running almost 25% behind 1957, the steel operating rate has been down over 15% and total industrial production down about 6%.

How then can you account for the buoyant GNP figures? For one thing housing construction is up sharply and, if it continues at the present rate, may set a new record. This has been entirely due to the direct intervention of the government, and makes the private enterprises who abhor government "interference" look positively silly.

The Canadian government has bolstered the housing market with almost \$700 million in mortgage loans. This has given the industry a mighty stimulus and helped to emphasize the point that one of the best ways to make jobs quickly is to encourage construction.

But the government hasn't yet heeded the other advice of the labor movement to get busy with the large scale building of social capital in addition to housing — schools, hospitals, roads, sewage systems, conservation projects

Sweden Now Has Fully Automated Brick Plant

STOCKHOLM (CPA) — A fully-automated brickplant at Hlanda near here is now in operation — and not a single brick is touched by human hands. Drying laths are laid automatically before the brick load passes into the firing kiln. A specially-designed transfer machine stacks bricks emerging from the drying furnace on the tunnel-kiln trolleys in piles.

Meanwhile, the Swedish Federation of Labor observes its 60th anniversary August 9 with nationwide celebrations. Founded in Stockholm, August 5-8, 1898, the turn of the century found 37,523 members in 16 unions, while at January 1 this year 1,423,549 members and 44 unions were numbered.

and so on. The signs of improvement on the other hand might encourage the government to slow down on administering stimulants to the economic system for fear of engendering another inflationary trend.

This could prove to be a mistake. They say that figures don't lie but the higher GNP figures certainly belie the amount of unemployment which is still plaguing the country.

Why? One reason is that we have not been paying enough attention to what is happening to the labor market as a result of technological changes and automation.

Perhaps we have been lulled into a sense of false security by assurances that automation is just another step in the process of industrial evolution, and just as we have grown more prosperous stage by stage and step by step in the past, we will in the future.

Perhaps the current wave of technological changes is moving ahead far faster than we suspected. I had occasion to question a group of workers at a trade union institute recently. The auto workers told me that the Ford production line in Windsor is turning out almost as many cars on one shift this year as they turned out on two shifts just a year or two ago. As a result 1,200 workers are "laid off"

which in Windsor seems to be a gentle way of saying to the men "laid off" that they had better look elsewhere if they want permanent employment.

Some chemical workers told me that in a plant which produced 500 tons of soda ash per day last year with 405 men, they are now turning out 750 tons with 450 men . . . a 50% increase in production with only a 10% increase in manpower.

The lay-offs at Ford are due to automation. The big increase in production at the chemical plant is due only to technological improvements, but the ultimate effect is the same.

It is high time that the federal government called a national conference on automation. Such a conference attended by representatives of business, labor and government and advised by technical experts could produce a very interesting, informative and valuable study on the progress and effects of automation, and then proceed to study and report on ways and means of dealing with the situation.

At the moment the labor minister Michael Starr has called a conference to discuss winter unemployment. This is far too narrow a field in view of what is happening to our labor force as a result of technological change.

QUEBEC

Fur Dressers And Dyers Get Good Salary Increases

A two-year collective labor agreement has been signed by Messrs Henri Clement and P. H. Guimont, president and vice-president respectively of Maranda Labrecque Company Limited, of Quebec City, and Gerard Jacques and Maurice Parent, officers of the National Union of Fur Dressers and Dyers of Quebec, C.C.C.L.

Negotiations were finalized following the intervention of Gaston Charbonneau, conciliator from the office of the provincial Minister of Labor. Talks for the signing of the labor agreement began in April.

The main objective of the union was to secure its members economic advantages as those which were negotiated by the International Meat and Cutters Union of America (Fur Dressers Section) for its locals in Montreal, Toronto and Winnipeg.

The salary gains obtained for the Quebec workers will pass the set objective of 12 cents an hour.

Actually, the newly signed agreement assures salaried employees 15 cents an hour increase from June 1, 1958 with full retroactivity.

In addition, the salary scales

have been modified and provide wage raises of from 15 to 20 cents an hour.

The new contract also modifies clauses covering seniority and grievances and assures the workers more protection of their rights.

From now on employees covered by the agreement will enjoy nine paid holidays with two weeks paid vacations after serving the company for four years.

Messrs Gaston Jacques, Gerard Fortin, Eugene Fontaine, union representatives acted during the negotiations which were directed by Eugene Rancourt, technical councillor of the Quebec Central Council of the C.C.C.L.

Messrs Henri Clement, J. H. Guimont and J. R. Savary represented the company.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

"North Voyager" Sails

Shipping officials are watching the performance of Clarke Steamships' 1,100-ton freighter "North Voyager". The sturdy C.C.L. union-built vessel was designed to withstand ice, and will serve ports in the Gulf of St. Lawrence 12 months a year.

If successful, she may be the first of many similar vessels which will ply Gulf waters all year round.

The "North Voyager" left on her maiden voyage for the Quebec North Shore last week-end.

Negotiations to open

The National Union of Vickers Employees C.C.C.L. has notified Canadian Vickers Limited that it would be ready to open negotiations for the renewal of the collective labor agreement Monday July 14.

The negotiating committee will be composed of Yvon Gaudreault, union president, Matthew Della Malva, vice-president, Roch Lachance, secretary, Gaston Caron, financial secretary and union directors R. E. Sawyer and W. Milot.

S. Ted Payne, vice-president of the National Metal Trades Federation C.C.C.L. and director of the Marine Section of the C.C.C.L. will direct the negotiations.

Launching at Vickers

The 45-foot nine-ton ketch-rigged motor vessel, the NLCS Iroquois was launched last week end at Canadian Vickers Limited.

The sturdily built, two masted, fore-and-aft rigged vessel will be

used by the Montreal East Navy League Cadet Corps.

Mrs. Macduff, wife of the Mayor of Montreal East, officiated at the launching ceremonies, also on the launching platform were Lieut. George Ireland, commanding officer Montreal East Navy League Corps and Mayor Macduff.

The midget ship was blessed by Reverend Paul Grenon.

Let's kick this around!

To those members who have informed this column of being subjected to attempts of petty intimidation and discrimination because they signed a grievance form, and which grievance was later adjusted, we would refer them to check on Article 3 in the collective labor agreement which reads:

Article 3 — Discrimination and Intimidation.

"No employee shall be discriminated against or jeopardized in seniority standing because of membership in the union or suffer any loss of employment because of membership in the union party of this agreement".

This should clarify the situation. As members of the union you were exercising your rights when you signed and resented a grievance which you wished adjusted.

If these petty attempts at "getting even" with you for being a member of the union persist, get in touch with your union officers immediately.

Pay little attention to any Siberian tactics!

Federation Of Commerce Adopts Expansion Plan

Delegates from 21 affiliated local unions agree on a vast program of union expansion — Authorize the collaboration with C. C. C. L. to organize this section of our economy.

Representatives of 21 locals affiliated to the National Federation of Commercial Employees, C.C.C.L., which met in Sherbrooke accepted the idea of collaborating with the C.C.C.L. to conduct a vast survey on working conditions and salaries covering the section of commercial employees, with a view of union expansion in this important field.

These decisions were taken following production of documents by Mr. Fernand Jolicoeur, Director of Educational Services of the C.C.C.L. and Mr. Jean Robert Gauthier, C. C. C. L. technical councillor who is attached to the white collar workers in

the professional section.

The program announced by Mr. Gauthier and adopted by the convention delegates suggested an inquiry be made into working conditions and salaries of workers throughout the province, the consolidation of actual union conditions and the re-birth of spirit and life in the union, by educational measures for members and finally the launching of new organization techniques which will be sympathetic and comprehensive to the white collar workers.

The different services of the C.C.C.L. union, as Education, Publicity and Organization should collaborate towards the application of the expansion program.

Previous to presenting his expansion program, Mr. Gauthier (Continued on page 6)