

Des paroles à retenir

L'un des aspects les plus déroutants de la régression, c'est que la montée alternative des coûts et des prix continue malgré le chômage croissant. Nous ne devons pas charger le travail de plus que sa part de responsabilité relativement à l'inflation. Pris dans son ensemble, l'état inflationnaire résulte à proprement parler de deux facteurs: d'une part, l'impact du budget du gouvernement et, d'autre part, l'optimisme excessif qu'entraînent de vastes disponibilités, le crédit à la consommation et autres facteurs qui incitent à dépenser au-delà des ressources courantes.

JAMES MUIR,

Chairman et président de la Banque Royale du Canada
(Extrait de son rapport annuel)

LE MEME PROBLEME

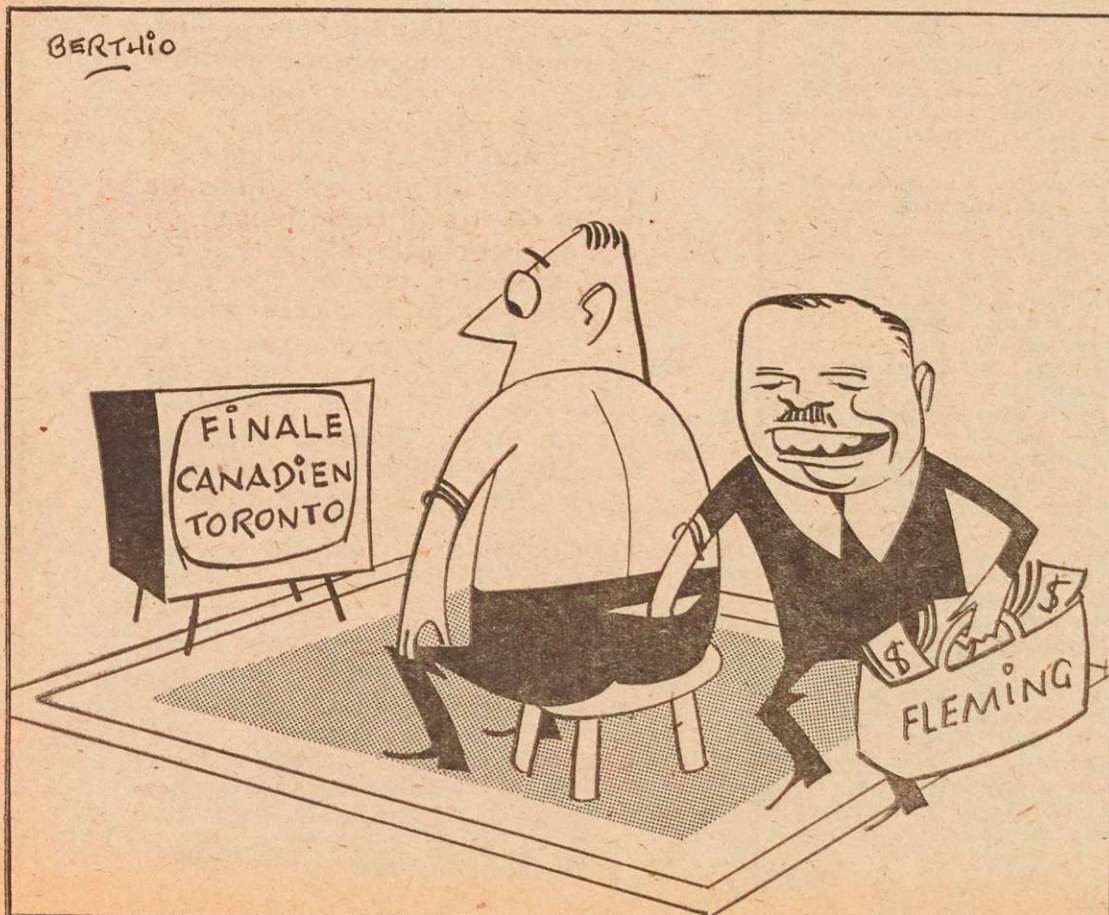
WASHINGTON (POC)—Plus de 5,000 délégués syndicaux se sont rassemblés à Washington pour manifester contre la situation du chômage, le 8 avril dernier.

M. Georges Meany, président de la FAT-COI, un des orateurs réunis à cette occasion, a demandé à l'administration et au Congrès d'entreprendre un vaste programme de travaux publics et d'aide économique. "C'est là un sain investissement, a-t-il dit, car la plus grande partie des fonds investis par le gouvernement seront remboursables. Quelles que soient les dépenses encourues, elles seront remboursées par une augmentation des revenus en impôt".

M. Meany n'a pas fait grand état de la récente amélioration de la situation du chômage (le nombre des chômeurs a diminué de 387,000 de janvier à février) parce que, dit-il "elle est simplement un peu supérieure à l'amélioration saisonnière normale. Le nombre de chômeurs est encore plus considérable pour le mois de mars, qu'en aucune autre année depuis la fin de la seconde guerre mondiale sauf en 1958".

Le président de la FAT-COI a proposé une aide gouvernementale accrue aux chômeurs et une réduction de la semaine de travail afin de partager le travail entre un plus grand nombre de personnes. Il a dit que les syndicats doivent réclamer des augmentations de salaire pour augmenter le pouvoir d'achat. Il a de plus demandé un accroissement des dépenses fédérales pour la construction d'écoles, de maisons, d'aéroports, de routes ainsi qu'une aide spéciale pour les régions particulièrement atteintes par la récession.

LA JOUTE DU 9 AVRIL



Cinq buts contre Toronto et UN budget contre les Canadiens



Vol. XXXV — No 8

Ottawa, 17 avril 1959

Règlement à la Vickers; des progrès sérieux et décisifs à Shawinigan

Malgré la date de signature, ce n'est pas un poisson d'avril que les travailleurs de la Vickers ont attrapé, en renouvelant pour deux ans leur contrat de travail, mais une bonne pêche bien réelle et bien sérieuse.

Quant aux travailleurs des Produits chimiques de Shawinigan, bien que la convention collective ne soit pas encore signée, ils sont déjà convenus avec leurs employeurs, la Compagnie Shawinigan Chemicals, d'avantages très importants, aussi bien monétaires que professionnels.

Shawinigan Chemicals

La seule énumération de ces avantages suffit pour établir que les employés de la Shawinigan Chemicals ont eu raison

de ratifier à l'unanimité cette partie des négociations conduites par leurs officiers, avec M. Gérard Picard comme porte-parole.

Disons pour résumer que les négociations leur ont déjà obtenu: une délimitation plus claire de l'unité de négociations, sans référence au certificat de reconnaissance; le droit de faire des griefs sur toute décision de la Compagnie relative aux conditions de travail; la formule Rand; l'arbitre unique dans la procédure de griefs; la preuve incombant à la Compagnie dans tous les cas de congédiements. Salaire de base: \$1.97

Les clauses monétaires ne sont pas moins intéressantes.

Le salaire de base en sera porté à \$1.97 et celui des hom-

mes de métier à \$2.51. Voici comment:

a) Augmentation de 3% rétroactive à avril 1958 portant le salaire de base à \$1.97, le salaire d'homme de métier à \$2.51.

b) Augmentation de 3% en octobre 1960.

c) Augmentation générale de 0.03 rétroactive à avril 1961 si le plan d'évaluation conjointe des tâches n'est pas mis en exécution à la fin de mars 1962.

d) Elimination automatique des taux gradués en atteignant les taux maximum à la fin de la convention

e) Les diverses primes sont augmentées de 0.02 au cours de convention — 4 à 12: .09; 12 à 8: .12; locked shifts: .07

(Suite à la page 2)

S.O.S. S.O.S. AU SECOURS!

Il n'est pas difficile d'imaginer qu'après cinq mois de grève, les travailleurs de la Griffin Steel sont aux prises avec des besoins aigus et très pressants.

Tous les syndiqués et tous les corps affiliés de la C.T.C.C. sont instamment priés de nous faire tenir TOUS LES SECOURS POSSIBLES. La résistance des grévistes est héroïque: il faut des dons héroïques.

Adressez: FONDS DE SECOURS GRIFFIN STEEL
a/s C.T.C.C. — 555, boul. Charest, Québec
ou: 8227, boul. St-Laurent, Montréal.

Le budget Fleming

L'opinion d'un économiste

Par PIERRE HARVEY

(N.D.L.R.) — "Le Travail" tient à donner, sur le budget de M. Fleming, non seulement l'opinion de militants syndicaux, avec les préjugés et le manque d'objectivité qu'on ne manquera pas d'attribuer à ces derniers, mais aussi la critique d'un économiste professionnel. M. Pierre Harvey est professeur à l'École des Hautes Etudes de Montréal.

Comme on devait s'y attendre, le budget de M. Fleming n'a fait que des mécontents. Les tenants de l'équilibre budgétaire ont été déçus sans recevoir de compensation du côté de l'impôt. Les particuliers, les sociétés, et les consommateurs écopent par ailleurs de hausses de taxes variées.

TACHE DIFFICILE

Admettons d'abord que la tâche du ministre des Finances était loin d'être facile: il avait à présenter un budget de transition pour une période se situant entre une récession en voie de liquidation et une reprise s'effectuant elle-même dans des conditions qui exigeraient en fait le recours à des politiques contradictoires. Le ministre, tout comme le Gouverneur de la Banque du Canada essaie bien, en effet, de minimiser les menaces inflationnistes, mais il se garde de signaler l'importance de l'accroissement de la masse monétaire, résultant lui-même de la politique de lutte contre la récession; il se contente de signaler le fait que, pour le moment, l'indice des prix à la consommation se trouve à la baisse, ce qui s'explique facilement par les délais d'ajustement. Par ailleurs le chômage reste à un niveau et ne sera vraisemblablement pas éliminé avant encore un certain temps; le budget ne pouvait donc être qu'une mesure de compromis... comme le sont d'ailleurs toutes les mesures de politique économique quelles qu'elles soient. Reste cependant à savoir si le compromis choisi était vraiment le bon.

CONTRE L'INFLATION ?

On peut douter, d'abord, de la valeur anti-inflationniste des mesures fiscales proposées par M. Fleming. Etant donnée l'importance de l'accroissement de la masse monétaire au cours de l'an dernier, il y a peu de chance que la légère accentuation de la pression fiscale amenée par le dernier budget parvienne à jouer un rôle quelconque dans le sens de la déflation. Surtout qu'une part de cette pression fiscale accrue sera réalisée par l'intermédiaire d'impôts indirects éminemment répercutables sous forme de hausse de prix. Ce qui signifie que le budget, par ses hausses d'impôt, a des chances de jouer à peu près avec la même force, dans le sens de la hausse comme dans le sens de la baisse des prix. Il n'est donc pas déflationniste: il est tout simplement moins inflationniste qu'il aurait pu être. La pression fiscale dans son ensemble sera donc trop faible probablement pour bloquer les hausses de prix qui viendront vraisemblablement rogner le pouvoir d'achat des salariés. Mais le ministre pouvait-il accroître encore davantage la pression fiscale? Sûrement non, car le sous-emploi est encore trop étendu et la reprise trop hésitante pour qu'il soit permis de courir des risques de ce côté. Déjà on doit admettre qu'un chômage élevé a beaucoup de chance de persister au-delà du rajustement saisonnier en cours. Du côté de l'emploi, c'est donc une politique d'augmentation de la demande qu'il aurait fallu attendre, et non pas le contraire.

ET LES SALAIRES ?

Si donc on considère le budget du point de vue des travailleurs salariés, on n'a que peu de raison de se réjouir; la pression fiscale est aménagée de façon telle que le pouvoir d'achat réel du salaire a peu de chance de ne pas se trouver rogné par des hausses de prix et l'emploi ne pourra être suffisamment stimulé pour éliminer le chômage avant encore un certain temps. Il est vrai qu'on peut, par ailleurs, ignorer l'effet des augmentations de taxes directes sur le revenu disponible, ces augmentations étant trop faibles pour avoir une importance quelconque.

DECEVANT . . .

Ce budget décevant pour tous permet cependant de comprendre comment la politique contra-cyclique telle qu'on la comprend et qu'on la pratique, en l'absence de toute politique de développement, ne peut mener, en général, qu'à des déboires. Car, il faut l'admettre, maintenant en soi, séparé de tout son contexte, le compromis de M. Fleming se défend: il correspond aux principes d'administration publique devenus classiques depuis la guerre. Mais ce nouveau classicisme risque de faire autant de mécontents, ou presque, que celui d'avant-guerre. Car aussi longtemps que la politique budgétaire ne sera pas intégrée plus étroitement à la politique monétaire, aussi longtemps surtout qu'on s'acharnera à considérer le Canada comme une unité économique intégrée et également dynamique dans toutes ses parties, aussi longtemps en somme que l'on n'en sera pas arrivé à une politique de développement, placée à la base de la politique contra-cyclique on continuera d'accumuler les déceptions. Le passage du libéralisme économique d'avant-guerre à la forme actuelle de dirigisme constitue déjà une amélioration. Il faudrait qu'on se résolve à compléter les mécanismes d'intervention et à les coordonner si on veut les doter d'un minimum d'efficacité.

(Entendu à La Vie Ouvrière,
CBFT, 16-IV-59)

"DIFFICULTES TEMPORAIRES" chez A. Bélanger Ltée

Des négociations collectives entreprises entre la compagnie A. BELANGER LTEE et le Syndicat des Travailleurs de la Fonderie de Montmagny Inc. pour en arriver à une entente sur le renouvellement du contrat de travail ont abouti à une impasse alors que la compagnie a refusé de poursuivre les négociations sur les demandes syndicales préférant se retirer sur des positions inexplicables et rétrogrades.

Le 3 février 1959, le Syndicat faisait part à la compagnie de ses demandes d'améliorations pour la prochaine convention. Depuis, des négociations se sont poursuivies jusqu'au moment où la compagnie a signifié au syndicat qu'elle n'entendait accorder aucune amélioration sur les demandes monétaires telles les salaires, congés, vacances, etc., et reculant même dans ces propositions concernant des demandes qui ne comportent pas de déboursé financier tel l'ancienneté, l'arbitrage, les primes de boni.

"Si les négociations se sont poursuivies sans succès pendant trente jours ou si l'une ou l'autre des parties ne croit pas qu'elles puissent être complétées dans un délai raisonnable, chaque partie peut en donner avis

Règlement . . .

(Suite de la page 1)

f) Augmentation du coût de la vie compensée par une échelle mobile.

g) Temps et demi après 8 heures de travail Temps double après 12 heures de travail. Repos après 16 heures.

h) Différence entre travail en cas d'urgence (urgency) et en cas d'urgence et de danger (emergency)

i) Si travail durant le diner, période de repos de 40 minutes et 1½ heure ajoutée à la paye de la journée

j) Travail durant période de repas: période raisonnable payée pour prendre repas à l'extérieur ou repas et période de repas payée.

k) Vacances: 2 semaines après 2 ans; 3 semaines après 10 ans; 4 semaines après 25 ans.

l) Bénéfices en congé maladie: ¾ du salaire.

m) Prestations supplémentaires en cas de chômage: \$13.00 par semaine aux employés mis à pied ayant 800 heures de travail.

n) Evaluation des tâches conjointes applicables sur accord des parties; avant avril 1962 — comportant 0.03 l'heure en moyenne pour établir le système.

Quant à la clause d'ancienneté, elle sort des négociations avec des améliorations telles qu'elle pourrait maintenant être citée en exemple à n'importe quel syndicat de l'Amérique du Nord.

Le TRAVAIL se propose de vous en présenter une analyse détaillée dans une prochaine livraison.

Si la convention est signée, après entente sur les clauses qui restent pendantes, ce sera pour une période de trois ans. A la Vickers

Avec un contrat de deux ans, les travailleurs de la Vickers (Suite à la page 7)

à la Commission en exposant les difficultés rencontrées".

Le Syndicat a demandé, après avoir convenu avec la compagnie que les négociations se poursuivraient sur les demandes monétaires, l'intervention du service de conciliation et d'arbitrage.

Une séance entre les parties avait alors été fixée pour la journée complète du 7 avril.

A cette date, les représentants du Syndicat se sont rendus à la compagnie pour poursuivre les discussions. Après des hésitations de la part des représentants de la compagnie la réunion du matin a pu avoir lieu et les parties ont alors discuté principalement des "primes de rendement" et des gratifications à accorder aux employés qui améliorent, par leur initiative les méthodes de production. Aucune entente définitive n'est

cependant intervenue sur ces questions et l'on discuta alors de l'ajournement à l'après-midi. C'est alors qu'après de brefs échanges la compagnie a signifié au syndicat qu'il n'y aurait plus de rencontre de négociation et que celle de l'après-midi même n'aurait pas lieu.

Le Syndicat déplore que la compagnie se soit refusée à discuter les motifs des demandes des parties et ait préféré jouer à l'autruche en ignorant les problèmes qui se posent pour les travailleurs de cette entreprise.

Les parties devront alors attendre la venue d'un conciliateur du gouvernement qui essaiera de concilier le différend qui existe entre les parties et que la compagnie préfère ne pas discuter MAINTENANT avec le Syndicat.

ON COMPTÉ SUR ELLE



Vous êtes-vous déjà demandé laquelle de nos ressources concourt le plus au progrès économique? Est-ce le sol, le sous-sol ou la forêt

Il ne fait aucun doute que ces richesses représentent un apport considérable à notre économie, mais aucune n'est plus indispensable que l'électricité!

L'électricité fournit l'énergie nécessaire à nos usines et à leur machinerie, au matériel agricole et aux appareils ménagers . . . à l'éclairage et au chauffage, qui nous assurent des conditions de vie et de travail confortables . . . au téléphone, à la télévision, ainsi qu'à la radio si utile pour les communications et le divertissement . . . à l'éclairage des rues, à la commande des signaux de circulation et des avertisseurs d'incendie. En un mot, **l'homme moderne compte sur l'électricité** pour toutes les formes de son activité.

Pour répondre aux exigences grandissantes, la Shawinigan continue de fournir, dans son territoire, toute l'électricité nécessaire, aussi régulièrement qu'elle le fait depuis un demi-siècle.



Compagnies associées et filiales

MONTREAL

Premier congrès
du Conseil central

M. Horace Laverdure réélu président — Une revue du travail accompli — Les besoins de tous les travailleurs.

Le Conseil central de Montréal a tenu dimanche dernier le premier congrès régional de son histoire. Mise à l'épreuve par plusieurs conseils centraux en dehors de la Métropole, la formule des congrès régionaux semble répondre à un besoin: celui de faire prendre conscience, aux militants syndicaux d'un secteur donné, de tous les problèmes particuliers de leur territoire.



M. Horace Laverdure, réélu président du Conseil central de Montréal.

Il y fut question d'organisation, de la Commission de Relations ouvrières, des réactions de l'opinion publique face aux conflits ouvriers, de chômage, etc. Les délégués à ce premier congrès ont été fort contents de cette expérience et se proposent de tenir désormais des congrès régionaux à tous les ans.

Travail accompli

M. Horace Laverdure, président du Conseil central, a rappelé dans son rapport présidentiel

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !

le travail accompli par cet organisme en vue de remédier au problème du chômage.

"Le Conseil central, a-t-il dit, s'est efforcé, dans la limite de ses moyens, de saisir l'opinion publique de ce grave problème et de revendiquer auprès des autorités civiles une action positive et efficace".

Le Conseil central a d'abord présenté un mémoire aux autorités municipales, leur demandant notamment d'intervenir auprès des gouvernements provincial et fédéral pour faire connaître les besoins des Montréalais. Il demandait aussi que la ville, dans la limite de sa juridiction, fasse sa part pour soulager la misère des chômeurs et contribuer à créer des emplois.

Les délégués des syndicats affiliés au Conseil central ont aussi été convoqués à une assemblée spéciale sur le chômage. Enfin, le 3 mars dernier, une grande assemblée publique était tenue à la Comédie canadienne.

"La réponse des gouvernements est loin d'être satisfaisante, d'ajouter M. Laverdure. Selon l'expression consacrée, on entreprend "trop peu et trop tard". Encore en 1959 on se fie trop aux mécanismes aveugles et inefficaces proposés par les partisans du laisser-faire.

"Nous devons continuer à revendiquer des pouvoirs publics une intervention positive pour rationaliser et réformer l'économie de notre pays. Nous devons également nous employer à entrer en relations avec les autres groupements de notre société pour les intéresser à nos demandes et les amener à appuyer notre action".

Hausse de cotisations

Le Conseil central a aussi décidé d'augmenter de deux cents par mois par membre les cotisations des syndicats affiliés, afin de permettre une meilleure rémunération des organisateurs et agents d'affaires employés par cette centrale syndicale.

M. Horace Laverdure a déclaré que ces employés avaient consenti jusqu'à présent à travailler pour un salaire moins que suffisant, mais qu'il convenait de donner des conditions raisonnables à ces syndicalistes.

Le projet n'eut guère d'opposition. Certains délégués demandèrent même que les cotisations soient augmentées de trois ou cinq cents par membre par mois.

M. Jean-Paul Robillard, président du Syndicat des journalistes de Montréal, a déclaré que les ouvriers ne devraient pas hésiter à verser quelques cents de plus par mois pour améliorer le sort des organisateurs et agents d'affaires qui se dévouent pour leur obtenir des augmentations de salaire.

Par ailleurs, certains délégués ont souligné que les syndicats doivent payer, en plus des cotisations au Conseil central, des cotisations à leur fédération et à la CTCC. En fin de compte, le montant devenait passablement élevé et certains groupes d'ouvriers, particulièrement en

A la Griffin Steel

On espère une entente

Cinq mois de grève n'ont pas suffi pour ébranler les grévistes — La Compagnie menace; les gars tiennent bon — Effort de conciliation — Un vote secret unanime

On ne perd pas espoir d'en arriver bientôt à un règlement dans la grève de la Griffin Steel de St-Hyacinthe. Un effort de conciliation, tentée par un représentant du ministère provincial du Travail, est actuellement en cours.

Griffin ont été mis en grève et (CTCC), avait annoncé la tenue du vote. Il prévint aussi les grévistes qu'il allait seulement exposer les faits, sans aucun commentaire, après quoi le vote serait pris immédiatement.

"On raconte partout, a dit M. Ruel, parce que la compagnie y demeure par la seule volonté des dirigeants syndicaux. On

Griffin Steel mais que la plupart des absences s'expliquaient par le fait que de nombreux grévistes habitent la campagne environnante, possèdent des terres sur lesquelles ils exécutent au printemps des travaux pressants.

Au début de l'assemblée, M. Ruel avait rendu compte aux membres de deux communications téléphoniques avec M. D.



Ils ont vu arriver la neige, ils la regardent partir. La seule différence, c'est qu'ils ont maintenant de la compagnie (la police) et l'espoir d'une entente prochaine.

Auparavant, la Compagnie avait tenté, dans les premiers jours du mois, quelques manœuvres d'intimidation classiques: menaces de congédiement, ultimatum pour une rentrée au travail sans conditions, annonce relative au recrutement de briseurs de grève, etc.

Même après cinq mois, cependant (la grève dure depuis le 6 novembre) ces procédés n'avaient eu aucun effet.

A l'unanimité d'un scrutin secret, les grévistes décidaient, il y dix jours, de ne pas retourner au travail aux conditions formulées par la compagnie.

Dès le début de l'assemblée, M. Charles Ruel, président du Syndicat local des Métallurgistes s'emploie à répandre cette rumeur, que les grévistes de la

prétend que beaucoup de travailleurs en grève retourneraient au travail s'ils en étaient laissés libres mais qu'ils s'en abstiennent à cause des pressions exercées sur eux.

"Le but du vote de ce matin est précisément de dissiper cette impression fautive. Rien n'est plus libre qu'un scrutin secret. Et pour que votre volonté se dégage encore plus clairement, nous nous abstenons de tout commentaire susceptible de vous influencer."

Le vote fut pris à la suite de ces remarques et les 102 grévistes présents ont unanimement remis aux scrutateurs des bulletins marqués "non", ce qui voulait dire que les travailleurs ne veulent retourner au travail qu'après la négociation et la signature d'un contrat de travail.

Interrogé sur l'absence de quelques membres, soit environ une trentaine, M. Ruel a expliqué qu'un petit nombre avait trouvé du travail depuis le début de la grève et qu'ils avaient quitté en permanence leur emploi à la

V. Hamilton, gérant général de la compagnie. Au cours de ces appels, M. Hamilton avait précisé que la compagnie, après le congédiement massif des grévistes opéré la semaine dernière, se proposait de ne les reprendre qu'un à un, sans respecter leur ancienneté et en se réservant le droit de ne pas employer de nouveau ceux qu'elle jugerait indésirables.



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Bureaux: 822^e 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]

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

cette période de récession, manifestaient de la résistance.

Aussi, a-t-on adopté une résolution demandant à la CTCC de procéder à une révision complète des cotisations de tous ses corps affiliés.

R. Mathieu

S'adressant aux délégués des syndicats affiliés au Conseil central, M. Mathieu a déclaré: "Je vous demande d'être de vrais militants, c'est-à-dire des gens qui cherchent constamment à trouver des moyens de sortir la classe ouvrière de sa misère. La solidarité syndicale doit s'exercer non seulement pour la réussite de grèves, non seulement pour obtenir des augmentations de salaire pour certains individus, mais encore pour le bien de toute la classe ouvrière".

M. Mathieu a aussi déclaré que le mouvement syndical doit faire face à des problèmes de plus en plus difficiles et qu'il a besoin d'un plus grand nombre de vrais militants, pour être capable de porter le message du syndicalisme à tous les travailleurs non encore organisés.

"Depuis que je suis président de la CTCC, a-t-il ajouté, je me rends compte comme je ne l'avais jamais fait auparavant que la classe ouvrière améliore ses conditions de vie, mais pas encore assez rapidement".

Au cours du congrès, on a par ailleurs signalé certaines difficultés auxquelles les syndicats ont à faire face et on a mis en relief le travail accompli pour la formation de militants syndicaux par l'éducation.

LE COTON ANGLAIS

tissu de misères et de peines

L'Histoire des travailleurs

(II)

Choix de textes et commentaire de
JEAN-PAUL LEFEBVRE

Nous avons rappelé précédemment la situation d'extrême misère où se trouvaient les premiers travailleurs français qui ont lutté pour obtenir le droit de s'associer. Cet état de chose n'était pas particulier à la France. Aussi, tel que nous le verrons maintenant, la situation n'était guère plus reluisante de l'autre côté de la Manche: en Angleterre. Mais auparavant, il nous faut dissiper une équivoque. Un lecteur sceptique pourrait peut-être penser que quelques citations ne permettent pas de juger toute une époque. Nous sommes d'accord là-dessus. Rappelons encore que notre objectif est très humble: donner à nos lecteurs le goût de lire en entier les ouvrages dont nous ne citons que des bribes. C'est notre conviction profonde qu'une connaissance convenable de l'évolution du travail et du mouvement ouvrier ne peut qu'encourager ceux de nos lecteurs qui ont "faim et soif de justice". On ne saurait s'établir dans l'égoïsme en toute sécurité et bonne conscience quand on se place en face des humbles militants qui, pauvres et démunis, ont amorcé un net courant de progrès social, que nous avons mission de continuer. Le courage des pionniers nous est un stimulant et leurs misères nous enseignent que nous n'aurions pas avantage à vivre l'histoire à rebours.

DEUX DES PIONNIERS

"D'origine irlandaise et catholique, John Doherty, né en 1789, avait travaillé, tout petit, dans les filatures de coton. Il avait connu l'existence de ces enfants, qui entraînent à l'usine à cinq ou six heures du matin et ne la quittaient qu'entre sept et huit heures du soir, enfermés pendant 14 heures dans des ateliers, dans une atmosphère étouffante de 75 à 85 degrés Fahrenheit. Point de repos, sauf aux heures des repas: au plus une demi-heure pour le petit déjeuner. Encore, pour les enfants, les heures de repos ne sont-elles pas régulières; trois ou quatre jours par semaine, elles signifient seulement un changement de travail: au lieu de surveiller une machine en marche, l'enfant doit nettoyer une machine arrêtée, ou ramasser les duvets de coton, obligé, tout en travaillant, de manger un morceau au milieu de la poussière; les duvets s'infiltrant dans ses poumons, l'enfant n'a plus d'appétit. Aucun siège pour s'asseoir: s'asseoir est contraire au règlement.

De 15 heures par jour, la durée du travail des enfants s'allonge encore pendant les périodes d'activité industrielle. Dans certaines fabriques, pendant

l'été, les enfants travaillent régulièrement de trois heures et demie du matin à 9 heures et demie du soir; en outre pendant toute la nuit deux fois par semaine. Les industriels les plus humains se contentent de les faire travailler 16 heures. On n'arrive à obtenir des enfants un effort aussi prolongé que par la terreur.

Le Comité d'enquête Sadler (1831) reconnaît la brutalité des méthodes employées; quelle que soit leur lassitude, les enfants doivent arriver le matin à l'heure précise, sinon ils sont cruellement punis. Une des dépositions faites devant le Comité Sadler indique qu'un enfant, rentré à la maison à 11 heures du soir, s'était levé à deux heures du matin dans la crainte de la punition qui l'attendait, s'il arrivait en retard, et tant il était las, s'était trainé jusqu'à la porte de la fabrique.

Dans certains établissements, il se passe rarement une heure sans qu'on entende retentir les cris qu'arrachent aux enfants les coups. Parfois les pères frappent eux-mêmes leurs enfants pour leur éviter des punitions plus brutales; on les frappe avec une lourde barre de fer (le billy-roller). Souvent aussi il arrive qu'un enfant tombant de sommeil glisse sous la machine et reste mutilé pour la vie. Le soir, la fatigue devient si insupportable que les enfants demandent fréquemment l'heure qu'il est, anxieux de savoir combien de temps encore va durer leur supplice.

Devant le Comité Sadler, John Allett rapporte qu'un jour un enfant demande à son père: "Père, quelle heure est-il? — Sept heures (du soir) — Encore deux heures avant neuf heures? Je ne pourrai aller jusque-là..." C'est bien souvent le cœur serré que les parents emmènent leurs enfants à la fabrique; mais ils ne peuvent agir autrement, car ils savent que, s'ils ne font pas travailler leurs enfants, la paroisse les laissera mourir de faim: ils n'ont droit au secours que si leurs enfants travaillent.

John Doherty a connu, dans les filatures de coton, cette enfance douloureuse. Cet apprentissage de la vie l'a préparé à être un militant ouvrier. A 20 ans, il devient secrétaire de l'union locale des fileurs de coton de Manchester, et, en 1829, il organise la grande Union générale des fileurs et pièces de Grande-Bretagne; il a été le premier animateur syndicaliste de son temps." (3)

Richard Pillings

Richard Pillings était tisserand, lui aussi. Traduit devant une Cour de justice pour avoir participé à une grève, il déclarait au jury:

"Supposez, Messieurs, que vous ayez une femme et six enfants sans ressources, dépendant pour vivre de votre travail et supposez que, réduction de salaire après réduction, il ne vous reste plus qu'à peine la portion suffisante pour vous assurer les premières nécessités de la vie, et que le samedi soir votre triste épouse n'ait rien pour sa famille; qu'elle voit ses chers enfants presque mourant de faim faute du nécessaire, et que vous ayez un fils comme j'en avais un, sur son lit de mort, sans assistance médicale et rien pour le soutenir, quels seraient vos sentiments? J'ai été 20 ans tisserand à la main et 10 ans dans une fabrique et je dis sans hésitation que pendant ce temps j'ai travaillé 12 heures par jour, à l'exception des 12 mois pendant lesquels les maîtres de Stockport n'ont pas voulu m'employer; et plus longtemps, plus durement j'ai travaillé, plus pauvre et plus pauvre je suis devenu chaque année. Tant et si bien que je suis à la fin presque épuisé. Si les maîtres avaient fait une autre réduction de 25% j'aurais mis fin à mon existence plutôt que de travailler 12 heures par jour dans une fabrique de coton pour manger des pommes de terre et du sel.

"Messieurs les Jurés, je remets maintenant mon sort entre vos mains. Quelqu'il ait été pour d'autres la cause de la grève, elle a été pour moi une question de salaire. Et je dis que si Monsieur O'Connor en a fait une question de Chartisme, il a fait des merveilles pour l'étendre à travers l'Angleterre, l'Irlande et

(Suite à la page 7)

Fruit, (parmi d'autres) de quatre mois de grève: L'évaluation des tâches progressive à l'Alcan d'Arvida

Le 17 septembre 1957, une entente mettait fin à la grève qui avait opposé quatre mois durant les employés métallurgistes d'Arvida à leur employeur, l'Aluminum Co. of Canada.

Au nombre des clauses incluses dans l'entente, il était stipulé qu'une étude serait mise en marche le plus tôt possible afin d'élaborer un nouveau système d'évaluation des tâches. En obtenant cet engagement, les métallos réalisaient l'un des principaux objectifs de leur grève.

En effet, le système d'évaluation mis en oeuvre par l'Alcan d'Arvida datait de 20 ans et n'avait jamais été conçu pour satisfaire aux nécessités de l'industrie de l'aluminium. Les grévistes réclamaient donc un système négocié conjointement et mieux adapté aux besoins de leur travail particulier. Dès la grève réglée, on se mit au travail. D'après le compte rendu d'activités que voici, il semble que les espoirs éveillé par l'engagement de 1957 soient en bonne voie d'être comblés.

La Compagnie et le Syndicat National des employés de l'aluminium avaient convenu de développer conjointement un nouveau système qui serait utilisé pour l'évaluation de toutes les tâches payées à l'heure aux Usines d'Arvida de la Compagnie de même qu'aux autres alumineries de la Compagnie dans la province de Québec, sujet cependant, dans ce dernier cas, à l'acceptation du système complété par les représentants syndicaux des autres alumineries.

Méthode récente

Après au-delà d'un an de travail pour développer le nouveau système aux Usines d'Arvida, et quoique conscient que plusieurs phases importantes du développement restent encore à être complétées avant que le projet ne soit terminé, le comité d'étude conjointe est optimiste et confiant que l'entreprise sera réussie et que le nouveau système d'évaluation des tâches sera mis en vigueur avant l'expiration de la présente Convention Collective de travail. Une caractéristique importante à souligner est que le système d'évaluation des tâches développé conjointement ici par la Compagnie et le Syndicat est actuellement préparé entièrement et spécifiquement pour l'industrie de l'aluminium. La méthode et les procédures de développement suivies par le comité d'étude conjointe sont parmi les plus récentes à être employées et quelques-unes sont même des améliorations de ce que l'on considère comme étant la pratique normale.

La forme finale du système d'évaluation qui résultera de cette étude peut ne pas différer grandement des autres plans connus d'évaluation des tâches et peut très bien être tellement différent qu'il pourrait bien marquer un autre développement important dans ce domaine. Ceci, bien entendu, seul le temps le dira. Mais une chose est certaine, c'est que le système qui l'on est à développer présentement est conçu de manière à convenir à l'industrie de l'alum-

inium, et à ses tâches typiques avec leurs diverses responsabilités, leurs exigences particulières d'habileté et les conditions de travail inhérentes aux occupations particulières à cette industrie.

Progrès réalisés

Des progrès soutenus sont réalisés et le comité d'étude conjointe rapporte que les deux premières phases importantes du développement, bien que longues et difficiles, sont maintenant presque complétées.

Cela se réalise au moyen de discussions, de compréhension mutuelle des problèmes et d'entente. Chaque phase du développement ne peut être résolue qu'après beaucoup de délibérations et de consultations entre les représentants du Syndicat et de la Compagnie.

La convention collective de travail prévoit que dans les cas où le comité d'étude conjointe ne peut en arriver à une entente sur l'une ou l'autre des diverses phases du développement, le cas devra être référé, pour décision, à un comité aidé d'un expert-conseil. Le recours à ce comité n'a pas été nécessaire jusqu'à maintenant et bien qu'on ait rencontré certains problèmes difficiles, il a été possible d'en venir à une entente de manière à continuer le travail de développement.

Équipes au travail

Pour effectuer sa part du projet, la compagnie a cinq employés qui travaillent à plein temps. En plus de ses deux membres permanents au comité, il y a deux analystes de tâches spéciales, M. Benoît Guillemette et M. Valentino Torresan, et un traducteur anglais-français, M. Gonzague Gauthier.

Le Syndicat pour sa part a ses deux membres permanents, M. I. Villeneuve et M. R. Martel, qui toutefois accomplissent simultanément, d'autres fonctions syndicales.

A temps partiel, la Compagnie, en plus de ses 6 représentants de divisions au Comité, a assigné quelque 21 représentants de départements pour aider à l'ob-

Membres permanents du Comité d'étude conjointe



M. J.-R. BOISVERT,
membre permanent (président)
pour la Compagnie.



M. H. McASKILL,
membre permanent pour
la Compagnie.



M. I. VILLENEUVE,
membre permanent (président)
pour le Syndicat.



M. R. MARTEL,
membre permanent
pour le Syndicat.

tention des données nécessaires pour la description des occupations. Le Syndicat a aussi un arrangement similaire. En plus de ses 6 représentants de divisions, le Syndicat a assigné un

total de 35 représentants de départements. Le travail des représentants de départements pour le Syndicat consiste généralement à fournir les informations concernant les tâches d'un dé-

partement aux divers membres du comité représentant le Syndicat.

Ampleur du projet
De manière à illustrer l'ampleur du projet, il est bon de

mentionner qu'en plus de préparer le nouveau système d'évaluation même, un total d'au-delà 600 tâches aux Usines d'Arvida sont en train d'être analysées minutieusement et décrites en français et en anglais par la Compagnie. La description de chacune des tâches est alors vérifiée quant à l'exactitude par les membres du comité du Syndicat, qui contactent des groupes représentatifs de travailleurs assignés à la tâche particulière à l'étude. Après entente sur les descriptions des tâches, les tâches seront éventuellement évaluées selon le système d'évaluation des tâches qui sera développé alors.

A date, au-delà de 450 tâches incluant les 115 tâches-répères ont été décrites ou sont presque complétées par la Compagnie, 165 de celles-ci ont déjà été transmises au Syndicat.

Le Syndicat a complété son travail sur les 115 descriptions des tâches-répères et un bon nombre de rencontres ont eu lieu à date pour en arriver à une entente finale. L'entente sur les descriptions des 115 tâches-répères permettra de passer à la prochaine phase importante du développement, qui consiste en la hiérarchisation des 115 tâches-répères par division, et ensuite pour toute l'Usine.

Un travail considérable relatif à cette phase a déjà été accompli par la Compagnie et on s'attend que les progrès dans cette phase aussi bien que dans les phases suivantes de développement du programme seront beaucoup plus rapides, étant donné que plusieurs des problèmes rencontrés lors des stages initiaux ont été résolus et qu'aussi, exception faite de la phase de vérification des descriptions des tâches, un nombre relativement plus restreint de personnes seront directement impliquées.

Le nouveau comité

Dans le but de tenir ses lecteurs au courant de certains changements survenus récemment parmi les membres du comité d'étude conjointe pour le développement du nouveau système d'évaluation des tâches et du progrès accompli jusqu'à maintenant par le comité, le Travail reproduit ci-dessous l'organisation actuelle du comité, suivie de renseignements du travail accompli.

Membres permanents du comité d'étude conjointe

M. J. R. Boisvert
Membre Permanent (Président)
pour la compagnie

M. H. McAskill
Membre Permanent
pour la compagnie

M. I. Villeneuve
Membre Permanent (Président)
pour le syndicat

M. R. Martel
Membre Permanent
pour le syndicat

Membres spéciaux représentant les six divisions des usines,

qu sein du comité

DIVISION CHIMIQUE

M. Gérard Castonguay
Représentant pour la
compagnie

M. Jean-Charles Lavoie
Représentant pour le
syndicat

DIVISION MECANIQUE

M. E. N. Coulthart
Représentant pour la
compagnie

M. Wilfrid Cormier
Représentant pour le
syndicat

x Nouveau membre.

DIVISION ELECTRIQUE

M. F. A. Brown
Représentant pour la
compagnie

x M. Aurèle Lévesque
Représentant pour le
syndicat

DIVISION DE LA REDUCTION

x M. R. Thomson
Représentant pour la
compagnie

x M. Maurice Imbeault
Représentant pour le
syndicat

DIVISION-FABRICATION- REFONTE

x M. Fernand Lapointe
Représentant pour la
compagnie

M. Georges Goulet
Représentant pour le
syndicat

DIVISION TECHNIQUE

M. T. J. Hudson
Représentant pour la
compagnie

M. Lucien Bergeron
Représentant pour le
syndicat

Blâmer les fonctionnaires: SOLUTION TROP FACILE!

(par RENE CONSTANT)

Le Syndicat National des Fonctionnaires Municipaux de Montréal, désire faire une mise au point relativement à certaines déclarations parues dans les journaux, en rapport avec l'enquête faite par Mme Carbonneau, sur les déboursés encourus en temps supplémentaire et afin de palier à certaines lacunes qui pourraient exister dans le service municipal.

Le rapport de cette enquête, à notre avis, n'apporte rien de nouveau, puisque la classification des fonctions dont il est question a fait le sujet de demandes du Syndicat des Fonctionnaires depuis 15 ans. En effet, dans toutes les conventions collectives et les arbitrages, le Syndicat a insisté pour que l'on procède à la classification des fonctions à l'hôtel de ville, afin d'obtenir une répartition plus rationnelle des tâches et un relèvement adéquat des traitements suivant les attributions et les responsabilités des fonctionnaires.

Une distinction

Il y a une distinction à faire entre l'entreprise privée et le service public qu'on a malheureusement tendance à confondre et cette confusion mène naturellement à des conclusions erronées.

Il ne faut pas oublier que le service public vise avant tout au bien commun. Il cherche le bien de la communauté, alors que l'entreprise privée vise d'abord à réaliser des profits. On trouve chez le premier surtout le service humain; chez le second, le produit matériel qui se traduit en terme d'argent ou de profits.

L'entreprise privée place l'accent sur le produit qui est la source de profits, tandis que le service public place l'accent sur le personnel parce qu'il dispense des services d'organismes publics pour des hommes.

Quand il s'agit de diminuer les dépenses dans l'entreprise privée, on songe immédiatement aux salaires du personnel et cela s'entend, puisque le produit matériel est essentiel et que les salaires sont considérés comme de l'"overhead". Mais l'inverse

se présente dans les services publics où le personnel y tient le rôle important et il serait pour le moins illogique de vouloir comprimer les dépenses en comprimant les salaires.

Classification

Quand à la classification des fonctions dont fait état le rapport d'enquête de Mme Carbonneau, le Syndicat l'a réclamée sans relâche depuis quinze ans et, comme je le disais au début, à chaque nouvelle convention collective de travail, le Syndicat insistait pour qu'une clause soit inscrite par laquelle la Ville s'engageait à procéder à cette classification. Sur l'instance du Syndicat, chaque sentence arbitrale a répété cette clause; pourtant aucune administration n'en a tenu compte. Aussi, je crois que ses représentants sont malvenus de vouloir critiquer la situation du personnel à l'hôtel de ville présentement.

Des cours

Il est prévu, qu'après l'étude du budget, le Syndicat fasse les démarches nécessaires auprès des directeurs de services municipaux, pour discuter des moyens à prendre pour améliorer davantage le rendement. En outre, la création des cours d'administration municipale en collaboration avec l'Extension de l'enseignement de l'Université de Montréal, la distribution à tous les nouveaux fonctionnaires des dossiers d'information professionnelle pour situer le nouvel employé au sein de la grande entreprise publique qu'est l'Hôtel de Ville, la multiplication des séances d'initiation et d'information professionnelle; la création d'un sous-comité de classification de fonctions et les nombreuses études des dirigeants syndicaux sur la question; depuis mai 1954, la recommandation de la création d'un bureau central de renseignements; sont toutes des initiatives du Syndicat, prouvant combien nous nous sommes préoccupés de mieux servir le public.

Syndicat contre !

D'une façon générale, le Syndicat est opposé au travail supplémentaire; c'est pourquoi il exige des taux prohibitifs, afin de l'éliminer complètement. Cependant, nous pouvons dire qu'il n'y a pratiquement pas de travail supplémentaire à la ville de Montréal et que le travail exécuté y est à cause d'urgence ou pour se conformer aux délais prévus par la loi.

Quant à l'augmentation de traitements de 9 p. 100 qui a été consentie par l'Administration aux collets blancs, elle est inférieure à la normale et aussi inférieure à la moyenne des augmentations pour la région de Montréal.

Les augmentations

Si on réfère à l'augmentation moyenne dans la région de Montréal de 1956, date de la dernière augmentation, à 1858, on constate qu'elle se chiffre de 9.66 p. 100 à 14 p. 100 dans les secteurs comparables.

C'est ainsi que l'ouvrier de la grande industrie reçoit un salaire horaire de \$2.00, bien qu'il ne s'agisse que du journalier à qui on ne demande aucune qualification spéciale, et son salaire est pourtant égal au salaire moyen des fonctionnaires, chez qui on exige un degré supérieur d'instruction et que l'on ne choisit qu'après un tamisage rigoureux. D'ailleurs, le dernier rapport de la Commission du Service civil témoigne que seulement 9 p. 100 des candidats aux examens de la Ville accèdent à une fonction, après avoir subi la sélection rigoureuse imposée.

Avec le dernier correctif de 9 p. 100, le salaire des fonctionnaires reste encore inférieur à celui qui prévaut dans l'industrie privée comparable. Ainsi, le commis junior (grade 1) de la Cité reçoit un salaire hebdomadaire maximum de \$72.24, comparativement à \$77.63 dans le secteur des chemins de fer, de \$77.61 au gouvernement fédéral, de \$85.00 dans les services électriques et de \$80.11 dans les fabriques d'appareils électriques.

En terminant, permettez-moi d'appuyer sur la nécessité de donner aux problèmes leurs justes dimensions et de ne pas créer à l'Hôtel de Ville une ambiance défavorable, capable de décourager les meilleurs éléments; car, si jamais, pour des raisons politiques ou autres, on détruisait à l'Hôtel de Ville l'esprit de dévouement du fonctionnaire, le sentiment de la grandeur de la fonction publique, on assisterait alors à un retour au "rond-de-cuirisme" traditionnel et c'est là que le contribuable comprendrait, hélas; trop tard, que les fonctionnaires non-dynamiques et sans initiative et même très mal payés, coûtent encore beaucoup plus cher que des serviteurs publics vivants, imbus de la notion du bien commun et heureux de servir le contribuable, à qui on consent un juste traitement.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

Le prix de la solidarité syndicale

Le court arrêt de travail des membres du Syndicat National des Employés de la Vickers C.T.C.C a démontré une fois de plus que la solidarité syndicale est le rempart contre le blocage des négociations finales d'une convention. Le Comité Exécutif et les officiers du syndicat nous ont demandé de remercier et de féliciter tous les membres du syndicat qui par leur attitude ont permis la signature immédiate d'une nouvelle convention collective de travail.

Dans certain département une douzaine d'employés étaient entrés à l'usine pendant l'arrêt de travail, mais ils se sont trouvés dans une situation embarrassante quand ils ont découvert que l'arrêt de travail ne durait pas aussi longtemps qu'ils l'avaient prévu et qu'ils se sont vus face à face avec les membres du syndicat qui étaient restés dehors.

Peut-être ont-ils réalisé maintenant que la solidarité syndicale se révèle toujours une arme décisive quand les travailleurs l'utilisent pour la reconnaissance de leurs droits.

Importante assemblée prévue

Tous les membres du syndicat devraient s'efforcer d'assister à l'assemblée régulière mensuelle qui sera tenue dans la salle du syndicat à l'heure habituelle ce lundi 20 avril.

Après l'expédition des affaires courantes du syndicat, les officiers seront élus et chacun devrait se faire un devoir d'assister à cette importante assemblée. L'élection des officiers qui, au cours de l'année qui commence, veilleront à vos intérêts devrait

inciter tous les membres à être présents.

L'automation: un four!

Des centaines de travailleurs des chantiers maritimes de Rosyth en Ecosse sont retournés sans paye chez eux la semaine dernière quand les nouvelles machines à calculer, prévues pour le calcul rapide des salaires, se sont coincées. Les employés ont reçu leur paye avec un jour de retard après une nuit de travail manuel des employés de bureau.

Les travailleurs âgés

Le premier ministre ontarien, Leslie Frost, a déclaré l'autre jour au Parlement qu'il s'inquiétait des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés pour trouver de l'emploi.

Les récentes mises à pied qui se sont pratiquées sur une grande échelle lors de la crise à l'usine Avro à Malton, Ont. ont fait ressortir, dit-il les difficultés rencontrées par les travailleurs âgés.

"Nous avons agi inconsidérément en enrégimentant des gens uniquement à cause de leur âge ou de la couleur de leurs cheveux" a dit le premier ministre ontarien.

"Si un homme est en bonne santé, on devrait considérer sa demande d'emploi".

M. Frost a ajouté qu'il savait que des compagnies ont à tenir compte de leurs plans de pension en engageant des travailleurs. Mais il espère que les employeurs verront la nécessité et l'opportunité de louer les services des hommes plus âgés et plus expérimentés qui ont besoin de gagner leur vie.

Une seule police protège toute la famille

- Le plan moderne que les familles attendaient !
- Beaucoup plus de protection pour un prix vraiment réduit !
- C'est la grande demande du jour.

CAISSE NATIONALE D'ECONOMIE

Compagnie mutuelle d'assurance-vie

41 OUEST, RUE ST-JACQUES, MONTREAL 1 — VI. 5-3291



LES COLLETS BLANCS

(Une étude de M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique spécialisé dans le secteur des collets blancs en collaboration avec M. Jean Laplante, sociologue)

Par : Jean-Robert Gauthier
Conseiller technique à la C.T.C.C.

Résumé des articles précédents : Ce douzième et dernier article de la série publiée par "Le Travail" termine l'analyse de détail de l'aptitude syndicale dans l'entreprise privée et résume les constatations d'ensemble sur les possibilités de syndicalisation des cadres non ouvriers de la société. L'étude dans son ensemble a débuté par l'analyse de la formation et de la croissance la plus récente des classes moyennes, à partir d'une définition sociologique du phénomène social des "collets-blancs". Les divers cadres de classe moyenne nouvelle ont été explorés en vue de détecter les zones de pénétration possible, d'avancement du syndicalisme dans les cadres non ouvriers et les divers problèmes qui se posent avec la promotion syndicale dans chacun des milieux particuliers. Nous remercions très sincèrement M. Gérard Pelletier, directeur du journal "Le Travail", de l'hospitalité qu'il nous a si généreusement offerte.

Cadre de la vente (emplois de commerce divers) : La psychologie du vendeur, au départ de toute opération, est fortement individualiste, parce que son action est motivée par le succès, la persuasion. La tradition mercantile, qui est plus que vénérable dans le monde occidental, (la puissance des villes libres du Moyen-Age n'a-t-elle pas été déterminée par l'activité commerciale ?) est un héritage culturel dont le vendeur s'inspire constamment, même dans le contexte moderne. Et les problèmes qui en découlent, pour l'organisation sociale, sont très complexes. Et le secteur commercial sera probablement le dernier à entrer dans le mouvement de la syndicalisation, à cause des valeurs personnelles qui sont mises en cause. C'est un fait que le mouvement syndical doit voir avec beaucoup de réalisme.

Les normes culturelles de travail prennent ici un sens bien particulier; il n'y a plus de commune mesure entre l'intérêt de l'ouvrier à son banc, l'intérêt de l'employé d'administration à son boulot et ce qui motive le vendeur devant la clientèle. Les grandes organisations commerciales peuvent réduire, comme dans les centres d'achats Steinberg, le processus de la vente à une institution tout à fait dépersonnalisée, où le vendeur n'est qu'un surveillant et un alimenteur de rayons de marchandises. C'est le seul de l'automatisme dans l'organisation du travail commercial. Et seuls les gérants de centres dans ces organisations commerciales ont prétention légitime à l'appellation de collet-blanc.

Le monde de la vente, surtout lorsqu'il y a participation aux bénéfices de la maison, crée une nécessaire identification entre le propriétaire de l'établissement et ses vendeurs. La loi de la concurrence est en action continuellement. C'est une effervescence où l'effort personnel, le succès individuel du vendeur, crée le climat d'activité requis pour la prospérité de l'entreprise. Que ce soit dans le petit établissement ou le vaste magasin à rayons, la fonction de vendeur implique avant tout un jeu de personnalités entre le client et le vendeur, et il importe dans toute tentative d'organisation collective de sauvegarder ce jeu psychologique, condition indispensable de survie de l'entreprise commerciale.

Constatations d'ensemble sur le domaine de l'entreprise économique : Par rapport à la syn-

dicalisation généralisée de ces cadres, nous avons constaté :

- 1—l'existence d'un embryon d'organisation syndicale qui touche le niveau de 10 à 15% des cadres non-ouvriers de l'entreprise économique au Canada et aux Etats-Unis, dans un champ libre à l'organisation syndicale mais contrecarré par la diversité des types d'entreprises et la poussière des tout-petits établissements autonomes;
- 2—les collets-blancs de l'entreprise économique, s'ils ne présentent pas la perméabilité psychologique des fonctionnaires à la syndicalisation de leurs cadres, se trouvent néanmoins dans une situation sociale bien particulière: menace de l'invasion technologique et du travail féminin, égalité de conditions sociales pour le travail de bureau et le travail d'usinage, aspirations frustrées vers la promotion dans l'échelle de l'entreprise; et ces conditions favorisent l'implantation syndicale dans ces cadres à l'heure actuelle;
- 3—le groupement des vendeurs et des employés de commerce présente un problème spécial d'organisation syndicale, qui est celui de la sauvegarde des valeurs inhérentes au travail de la vente (type concurrentiel, jeu de personnalités dans le processus de la vente);
- 4—il n'apparaît nulle part que des motivations profondes s'opposent à la syndicalisation des milieux analysés: il suffit que le travail d'organisation parte des valeurs et des préoccupations essentielles à chacun des milieux pour établir son programme d'action.
- 4C—synthèse des problèmes de syndicalisation de la classe moyenne nouvelle.

En résumé, nous avons détecté les faits suivants, qui constituent autant de problèmes pour la promotion syndicale dans les divers milieux de classe moyenne nouvelle :

- 1) les cadres fonctionnaires présentent une grande perméabilité psychologique à l'action syndicale, mais des barrières légales s'opposent à la syndicalisation au niveau provincial et au niveau fédéral; en outre, l'action syndicale doit respecter les valeurs du milieu: dignité du travail, respect de la disposition hiérarchique de la fonction publi-

Steady Progress Made

In Arvida's Job Evaluation Development

The development of the new job evaluation plan continues at the Arvida Works of the Aluminum Company of Canada, Limited.

At the end of the strike in 1957, the Company and Le Syndicat National des employés de l'Aluminium have agreed to develop jointly a new job evaluation system to be used for the evaluation of all of the hourly paid jobs at the Arvida Works of the Company as well as at the other Company smelters in the province of Quebec, subject, in the latter case to the acceptance of the completed system by the Syndicate representatives of the other smelters.

After more than a year of work on the development of the new system at Arvida Works the

joint study committee, although recognizing that several important development phases still remain to be completed before the project is finalized, is optimistic and confident that the undertaking will be successful and that the new job evaluation system will be implemented before the current Collective Labour Agreement expires. An important feature also to be noted is that the job evaluation system presently being developed here by the Company and the Syndicate is being designed entirely and specifically for the aluminum industry. The development method and procedures being followed by the joint study committee are among the latest to be used and some are even an improvement over what is normal practice.

The resultant evaluation system in its final form might not differ widely from other known

job evaluation plans or it might very well be so different that it could mark another important development in the whole field of job evaluation. This, of course, only time will tell, but one thing is certain, the plan is being designed to suit the aluminum industry and its particular jobs with their various responsibilities, their particular skill requirements and the job conditions inherent to the tasks particular to this industry.

Steady progress is being made and the joint committee reports that the important, long and difficult first two phases of the development are now near completion.

This is being achieved through discussion, mutual comprehension of problems and agreement. Each phase of the development can only be re-

(Continued on page 8)

que, loyauté à l'égard des administrations publiques, prestige des fonctions professionnelles, etc.;

- 2) les cadres collets-blancs de l'entreprise économique sont moins perméables à l'action syndicale que les cadres fonctionnaires, mais les conditions sociologiques de ces cadres favorisent une telle action, qui doit cependant partir des aspirations les plus profondes du milieu qui sont: la promotion économique par l'avancement dans la hiérarchie de l'entreprise, le maintien de la dignité du travail de bureau;
- 3) l'organisation de la vente est centrée sur une disposition psychologique individualiste qui est faite du succès personnel du vendeur, et cette disposition peut être une entrave à l'action syndicale, mais le milieu ne manifeste pas d'opposition profonde à cette action;
- 4) le type même de l'entreprise conditionne le succès de l'action syndicale dans l'un ou l'autre milieu; si l'entreprise est de dimensions telles qu'elle favorise l'identification patronat-employés, les chances de succès syndical sont moindres; en revanche, plus l'entreprise croît, plus le travail s'émiette, plus les chances de syndicalisation sont grandes;
- 5) les cadres professionnels, dans le fonctionnarisme ou les services privés, présentent partout une disposition dynamique à se syndiquer, même dans les cadres existants; des objections légales se posent toutefois à la syndicalisation des professions à prestige;
- 6) bref, toute action syndicale dans les milieux de classe moyenne nouvelle doit s'identifier nettement aux intérêts profonds du groupe, épouser sa cause et grandir ou améliorer ce qui fait l'essence du travail dans ses dispositions mêmes.

5. Conclusion

La conclusion de cette analyse ressort tout naturellement des observations faites au paragraphe 4C. L'action syndicale dans les milieux étudiés doit partir de ce qui est pour fonder tout programme d'organisation ou d'expansion dans ces cadres.

L'histoire des travailleurs

(Suite de la page 4)

l'Ecosse. Mais pour moi, cette grève a toujours été une question de salaire et de Ten hours' bill. J'ai combattu pour maintenir les salaires et j'agirai ainsi jusqu'à la fin de mes jours, et, même enfermé dans les murs d'un cachot, sachant que comme individu, j'ai fait mon devoir, sachant que j'ai été un des principaux bâtons mis dans les rayons de la roue qui ont empêché la dernière réduction de salaires, sachant que grâce à cette grève des milliers et des dizaines de milliers d'hommes ont mangé le pain qu'ils n'auraient pas mangé si la grève n'avait pas eu lieu, je suis satisfait, quel que soit le résultat. Sur ces observations, je vais vous laisser remplir votre devoir. Je ne doute pas que vous ne me laissiez, par votre verdict, retourner à ma femme, à mes enfants, à mon travail."

Ce plaidoyer emporta l'acquiescement. (4)

(3) Dolléans — "Histoire du Mouvement ouvrier", librairie Armand Colin, pp. 113, 114.

(4) Dolléans — "Histoire du Mouvement ouvrier". O librairie Collin, P. 166.

Subvention refusée

MONTREAL (POC)—Le ministre du Bien-être et de la Jeunesse a refusé le mois dernier de verser à l'Association de la Jeunesse canadienne-française la subvention annuelle de \$600 à l'égard de son concours oratoire dont le thème est cette année: "Le syndicalisme, ses buts et son rôle dans notre milieu".

M. Laroche, secrétaire de l'honorable Paul Sauvé aurait répondu aux organisateurs de ce débat que le budget réservé aux subventions de cette nature était épuisé.

L'an dernier, l'AJC avait accordé son appui aux trois étudiants qui firent le siège du parlement durant plusieurs mois et le thème de leur concours oratoire était "L'éducation, problème primordial au Québec". L'association n'obtint alors que \$100 après avoir consenti à supprimer de ce thème les mots "au Québec".

Règlement...

(Suite de la page 2)

touchent une augmentation de neuf pour cent sur les salaires, plus une autre augmentation de trois pour cent destinée à compenser la réduction de la semaine de travail. Le 1er août 1960, les salaires varieront de \$1.59 à \$2.27 l'heure.

Une rétroactivité de quatre pour cent au 1er septembre 1958 sera versée aux travailleurs.

En plus des augmentations de salaires, l'entente prévoit l'étude conjointe d'un fonds de pension et plusieurs autres améliorations aux bénéfices marginaux. Après quinze ans de services, les vacances sont portées à trois semaines. Les ouvriers recevront, pour leur travail exécuté aux jours de fête, le triple au lieu du double des taux ordinaires. La clause d'ancienneté, de même que la clause qui vise à la sécurité des employés au travail, sont toutes deux améliorées.

AT CANADIAN VICKERS

Union Solidarity Wins Settlement Of Dispute

The unionized workers of Canadian Vickers Limited who are members of the National Union of Vickers Employees (C.C.C.L.) accept the terms for the signing of a new collective labor agreement which shall remain in force for a two-year period and by which the shipyard workers will benefit by a 9 per cent 100 raise in salaries plus another 3 per cent which will compensate for the reduction in normal work week hours.

The agreement between company and negotiators, Messrs. Peck, Richardson and Thoman and Union negotiators was reached after post-arbitral meetings and a work stoppage which was short lived lasting only a day and a half.

S. Ted Payne, vice-president of the C.C.C.L. National Metal Trades Federation and vice-president of the Federation's Shipyard Division, told *Le Travail* that the employees quit their jobs at 2.00 p.m. Tuesday to attend a union meeting. A resolution was adopted at this meeting asking union negotiators to meet again with company spokesmen to discuss several points of difference.

The workers did not return to work while negotiations were in progress, but later accepted the terms of the new labor agreement when submitted by their union officers. Previously the union had demanded that an arbitration tribunal which had been studying the Vickers dispute make an immediate report to the Minister of Labor,

but the arbitration tribunal rejected this union demand and any further meetings of arbitration were suspended at the demand of Canada Vickers Limited spokesmen.

The newly signed labor contract provides for a salary increase of 4 per cent retroactive to September 1st, 1958, another raise of five per cent November 1st, 1959, a reduction in weekly working hours from 42½ to 41½ from August 1st, 1960, with a three per cent raise as compensation for the shorter working hour week.

The new agreement also provides for adjustments in job rates from August 1st, 1960, which will cover the 5 cents hourly difference paid by Vickers and other shipyards in the province of Quebec.

The two-year Vickers' contract from January 1st, 1959, will fall in line with other shipyard labor agreements in the province and expire December 31, 1960.

Salaries at Canadian Vickers on August 1st, 1960, will vary from \$1.59 to \$2.27 an hour.

A study of a pension plan for hourly-rated employees will be conducted by union and company during the life of the new agreement.

Another benefit secured for senior employees calls for three weeks paid vacations after 15 years service.

Other benefit secured are triple time for work done on statutory paid holidays, improvements in the seniority clause and the clause covering union security.

Negotiations were conducted by R. H. Peck, J. R. Richardson and R. K. Thoman acting for Canadian Vickers Limited while the union was represented by Gerard Picard, president of the National Metal Trades Federation, S. Ted Payne, Federation vice-president and vice-president of the Shipyard Division of the C.C.C.L. union.

Assisting these officials were Yves Gaudreault, local union president, Matthew Della Malva, vice-president, Emile Sawyer, treasurer and Roch Lachance, recording secretary.

QUEBEC

"Le Soleil" Newsmen Sign New Labor Agreement

A new collective labor agreement has been signed between the Journalists Union of Quebec and the leading French-Canadian Quebec newspaper, *Le Soleil*.

The new labor contract brings the salary rate to \$110.00 a week and also gives the workers a maximum work week in the reporting and proof reading departments.

In relation to salaries, the starting rate after three months on probation is fixed

at \$50.00 a week, which will be increased by \$10.00 a year until the weekly \$110.00 is reached.

In addition employees working on the night shift, will receive a premium varying between \$5.00 and \$7.50 a week over and above their regular salaries.

Amendments to the labor contract also awards the newspaper employees salary increases varying between \$10.00 to \$20.00 retroactive to December 15 1958.

The new labor contract

was finalized in an atmosphere of harmony and mutual confidence, with no recourse to conciliation being necessary.

Representing *Le Soleil* was vice president and general manager A.P. Mercier while the Journalists Union was represented by Maurice Laperriere, Jean-Luc Lacroix, Raymond Bracon and Remi Gagne negotiating agent for the union.

Brother Andre Roy, C.C.C.L. technical councillor also acted during the negotiations.

A New Feature For *Le Travail*

Your Questions Answered

Very soon, *Le Travail* proposes to inaugurate, that is if the venture meets with the approval of its readers, a question and answer column devoted to matters concerning unionism and its allied interests.

If questions regarding insurance or an accident while

at work create problems for you, if you hear anti-union objections which are difficult to answer, if you wish to know unemployment conditions in your particular industry, if the Constitution of the C.C.C.L. union seems mysterious and which you

would like to have clarified, etc, etc, then please send us in your questions.

We'll gladly give you the answers to your questions, except those to the lovelorn. Address your letters to The Editor, *Le Travail*, 8227 St. Lawrence Blvd, Montreal.



& VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Union solidarity pays off again

That short work stoppage of members of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. once again has demonstrated that union solidarity is a bulwark against stalling off final contract negotiations.

The Executive Committee and union officers have asked this column to extend their thanks and congratulations to the union members who stood part for the immediate signing of the new collective labor agreement.

About a dozen employees in a certain department entered the plant during the work stoppage but when they discovered the work stoppage did not last as long as they had figured, they found themselves in a very embarrassing position when they had to face the union members who remained out.

Maybe they now realize that union solidarity has always proved a decisive weapon for workers to use when they are demanding their just rights.

Important meeting scheduled

All members of the union should make it a point to attend the regular monthly membership meeting which will be held in the union hall at the usual hour this coming Monday April 20.

Apart from regular union business election of union officers will take place and every member should attend this important meeting. The election of officers who will look after your interests for the coming year should be an incentive for all members to attend.

New French liner

The President of the French Line, Jean Marie, has announced his company will launch the new transatlantic liner "France" in May 1960.

She replaces the old "Ile de France" sold for scrap to a Japanese company.

Automation a flop!

Hundreds of workers at the dockyards at Rosyth, Scotland went home without their pay last week when new computing machines brought in to speed up wage calculations broke down.

The employees drew their pay a day late after all night manual work by clerks.

Raps curbs on older workers

Premier Leslie Frost declared in the Ontario Legislature the other day he was concerned at the difficulty older men are having in finding jobs.

The recent large layoffs of men in the crisis at the Avro airplane plant at Malton, Ont., had pointed up the difficulty experienced by older applicants, he said.

"We've gone wild on regimenting people because of the age or color of their hair" the Ontario Premier said. "If a man is in good health, he should be considered for a job".

Frost said he was aware that companies had to consider their pension plans in hiring workers.

But he hoped that employers would see the need and advisability of hiring some of the experienced older applicants who had to make a livelihood.

Fernand Bourret Leaves "LE TRAVAIL"

After serving nearly six years as Director of *Le Travail*, Fernand Bourret has left this newspaper owing to poor health.

For the C.C.C.L. labor movement and this newspaper it means a heavy loss. The genial Fernand Bourret was always on the job and his work entailed days away from his desk, which eventually proved a strain on his health.

Mr. Bourret is now associated with *Le Droit* of Ottawa and our sincere and good wishes are extended to him in his new position.

We shall always remember our close and harmonious association with Fernand Bourret.

(Cont'd from page 7)

solved after much deliberation and consultation between the representatives for the Syndicate and the Company.

In order to illustrate the dimension of the project, it is worth mentioning that in addition to designing the new job evaluation system itself, a total of over 600 jobs at Arvida Works being critically analysed,

and described in French and English by the Company. Each job description is their checked for correct job coverage by the Syndicate committee members who deal with a representative group of the workers assigned to the particular job under study. Following agreement on the job descriptions, the jobs will eventually be evaluated in accordance with the job evaluation system that will be developed by then.