

M. Omer Chevalier délégué à Genève

M. Jean-Baptiste Delisle, secrétaire de la Fédération du Bâtiment, nous informe qu'à la dernière assemblée tenue à Sherbrooke, ces jours derniers, le Bureau Fédéral de la Fédération du Bâtiment a délégué à Genève, M. Omer Chevalier, trésorier de la Fédération.

M. Chevalier, qui est aussi le président du Syndicat des Plâtriers de Québec et agent d'affaires des syndicats de la construction de cette région, représentera la Fédération à la 5e session du Bureau International du Travail sur la Commission du Bâtiment, du génie civil et des travaux publics qui aura lieu du 14 au 26 mai prochain.

Au cours de la même réunion du Bureau Fédéral, les délégués ont choisi la ville de Saint-Jérôme comme site du prochain congrès plénier de la Fédération qui

aura lieu les 13 et 14 juillet prochains.

Le Bureau fédéral a aussi choisi M. Aldéric Gosselin, de Montréal, pour représenter la Fédération à la Canadian Construction Association dont le siège est à Ottawa. Cette association qui est composée de représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux, a comme tâche l'étude de la possibilité et des moyens d'amoin-drir le chômage dans l'industrie de la construction.

La Fédération a aussi adressé un témoignage de sympathie à M. le chanoine Roland Frigon, de Saint-Hyacinthe, à l'occasion du décès de sa mère. M. le chanoine Frigon, qui a agi pendant plusieurs années comme aumônier de la Fédération du Bâtiment, est aujourd'hui directeur du service social du diocèse de Saint-Hyacinthe.

CHEZ LES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTREAL

Une maison expérimentale ouverte aux visiteurs

La maison expérimentale construite sous les auspices du Comité d'habitation du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal, est maintenant ouverte aux visiteurs certains jours de la semaine et tous les fonctionnaires municipaux sont invités à la visiter.

Cette maison est construite au no 2250, rue Saint-Donat, à l'angle de la rue Souigny.

On peut se rendre facilement à cette adresse par la rue Sherbrooke en se dirigeant vers l'est ou par les rues Hochelaga ou Notre-Dame. La rue Saint-Donat est à environ un demi-mille au delà des limites de la municipalité de Saint-Jean-de-Dieu.

Voici maintenant les dates et les heures pendant lesquelles la maison sera ouverte aux visiteurs:

10 mars—A partir de 1.00 p. m. jusque dans la soirée.

11 mars—De 1.00 p.m. à 5.00 p.m.

14 et 15 mars—De 7.30 p.m. à 10 p.m.

17 mars—De 1.00 p.m. jusqu'à la fin de la soirée.

18 mars—De 1.00 p.m. à 5.00 p.m.

L'on sait que le Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal a mis sur pied une coopérative de logements en vue de faciliter à un fonctionnaire l'accession à la propriété et que l'on projette de lancer un grand chantier de construction au début du printemps.

30 séries complètes du journal LE TRAVAIL offertes aux lecteurs

Le département de la Circulation du journal Le Travail dispose actuellement de 30 séries complètes du journal Le Travail pour la période du 1er janvier 1955 au 31 décembre 1955.

Ces séries qui sont reliées et brochées sont offertes principalement aux conseils centraux et aux fédérations ou à tout lecteur qui veut conserver une série complète des éditions hebdomadaires du journal Le Travail.

Le prix de chaque copie est de \$5.00. Les trente premières demandes seront satisfaites aussitôt que nous aurons reçu les commandes. Prière de s'adresser à M. Claude Barbe, département de la Circulation, journal Le Travail, 8227 rue Saint-Laurent, à Montréal.



Vol. XXXII — No. 8

Ottawa, 9 mars 1956

Trois voies s'ouvrent à la CTCC en face du problème de la fusion

La fusion organique — Un cartel permanent ou une centrale exclusivement canadienne

Trois voies s'ouvrent actuellement à la CTCC devant le problème de la fusion des centrales syndicales américaines et celle du Congrès des Métiers et du Travail du Canada et le Congrès Canadien du Travail qui doit avoir lieu en avril prochain.

C'est ce qui ressort des remarques faites par M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, lors du premier souper causerie organisé par le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de

Montréal, lundi dernier le 27 février.

La CTCC, dit M. Marchand, peut se fusionner avec les autres centrales, élargir ses cadres pour former une nouvelle centrale canadienne, ou bien constituer avec la nouvelle centrale unifié, un cartel permanent sur le plan de l'action syndicale.

M. Marchand a pratiquement écarté une quatrième voie, celle du statu quo, c'est-à-dire le maintien de

la CTCC dans sa forme actuelle.

Le secrétaire général de la CTCC n'a pris parti pour aucune des solutions mentionnées plus haut, se contentant d'exprimer les avantages et les inconvénients de telle ou telle formule. Cependant l'orateur n'a pas caché son opinion sur les raisons d'être de la CTCC.

"A priori, dit-il, la CTCC n'a pas à se fondre dans une centrale unifiée. Nous avons des raisons d'être avant la fusion des centrales américaines et ces

(Suite de la page 6)

SHAWINIGAN

Début des négociations à la Canadian Resins & Chemicals

Les négociations pour le renouvellement de la convention entre le Syndicat national des Travailleurs en plastique de Shawinigan et la Canadian Resins & Chemicals qui compte environ 250 employés, ont débuté la semaine dernière pour se poursuivre cette semaine.

A date, rien n'a encore transpiré des résultats de ces rencontres. L'on sait que la convention actuelle expire le 24 mars prochain.

Le syndicat a présenté une liste de 64 amendements à apporter à cette convention.

Les principales demandes portent sur les clauses suivantes:

Le syndicat demande la déduction mensuelle sur la paie de chaque employé d'une somme équivalente à la cotisation syndicale, soit l'établissement de la formule Rand.

Relativement au travail du di-

manche, le syndicat demande que tout travail soit interdit les dimanches et les jours de fêtes.

Le syndicat demande en outre la réduction de la semaine de 40 heures et la journée ou relève de travail de 8 heures par jour, avec la pleine compensation.

Au chapitre des vacances, le syndicat demande une troisième semaine de vacances après dix années de service et un sursalaire pour chaque semaine de vacances à tous les employés comptant une année et plus de service.

Comme augmentation de salaire, le syndicat désire une augmentation du salaire de base de 11 pour 100 et un différentiel d'au moins 33 pour 100 entre le salaire de base et le taux le plus élevé. Enfin, après avoir calculé la compensation pour la semaine de travail de 40 heures et ajouté l'augmentation demandée qu'il soit dressé une nouvelle échelle des salaires et, finalement, le paiement de la pleine rétroactivité à compter du 26 mars 1956.

Le mémoire de la CTCC au gouvernement provincial

La gestion paritaire des entreprises exploitant nos ressources naturelles

A plusieurs reprises, la CTCC a déploré que nos ressources naturelles ne profitent pas pleinement aux travailleurs de la province de Québec. Elle a toujours regretté que les richesses de notre sous-sol ne soient pas usinées, autant que possible dans notre province, étant donné que nous possédons les sources d'énergie nécessaires à des industries de transformation.

Une telle politique, dit le mémoire de la CTCC, aurait pour effet de réduire le chômage chez nous et de permettre aux travailleurs actuellement engagés dans des industries marginales qui ne peuvent vivre qu'avec la protection tarifaire, comme c'est le cas pour l'industrie textile, par exemple, de trouver des emplois leur accordant des salaires plus élevés et une plus grande sécurité.

Finalement, la CTCC demande une plus grande participation de l'Etat à l'aménagement des entreprises qui exploitent nos ressources naturelles. Elle demande en outre si le temps n'est pas venu de confier la gestion des entreprises de ce genre à un comité paritaire composé de représentants des patrons, des organisations de travailleurs et de l'Etat.

Voici le texte du mémoire qui traitait justement de ces problèmes:

Nous croyons donc qu'il serait possible d'exiger des concessions de nos gisements miniers qu'ils installent dans les limites de notre province des usines de transformation, principalement dans le secteur des métaux de base, tout comme on l'a fait pour les produits du bois. Les abondantes richesses de notre sous-sol devraient être autant que possible usinées dans notre province qui possède d'ailleurs les sources d'énergie nécessaires à l'installation de vastes entreprises sidérurgiques, car il ne faut pas l'oublier, il s'agit là de richesses qui ne se reproduisent pas.

Même si ces ressources sont très abondantes et qu'elles sont loin d'être inventoriées, il n'en reste pas moins que l'on est présentement en train d'exploiter les gisements les plus riches. Au moment où notre province devra compter sur toutes ces ressources pour subvenir aux besoins et assurer de l'emploi rémunérateur à une population dont l'accroissement naturel est très rapide, ne risque-t-elle pas d'être placée dans un état d'infériorité si elle a déjà disposé de ses meilleures sources de ravitaillement? C'est là une question que les travailleurs se posent très sérieusement à la suite d'hommes d'affaires, d'économistes et d'hommes de science.

Une telle politique permettrait une transformation graduelle de notre vie économique. L'établissement de nouvelles entreprises dont l'existence serait fondée sur la transformation de nos matières premières pourrait graduellement remplacer des industries marginales qui ont réussi à se maintenir grâce à des protections tarifaires.

A ce sujet, la CTCC considère, de plus, que l'Etat devrait en ce qui concerne l'exploitation de nos ressources naturelles, participer davantage à l'aménagement des entreprises qui exploitent les ressources nationales et exercer sur celles-ci une surveillance constante. Il est à se demander s'il ne faut pas songer, pour l'ensemble de ce secteur, à des formules nouvelles d'exploitation qui confieraient la gestion de ces entreprises, non pas uniquement aux propriétaires des capitaux, mais également aux représentants de l'Etat et des organisations de travailleurs.

La recherche de ces formules paraît s'imposer dans les conditions actuelles comme le seul moyen réellement efficace d'éviter un gaspillage de forces productives du pays et d'assurer l'ordonnance organique de ces mêmes forces et de les diriger au profit des intérêts économiques de la nation, savoir à cette fin que l'économie nationale, par son développement régulier et pacifique, ouvre le chemin à la prospérité matérielle pour le peuple tout entier, prospérité telle qu'elle constitue en même temps un fondement solide, également pour la vie culturelle et religieuse.

L'action politique des Trade-Unions en G. B.

Voici le deuxième d'une série d'articles sur les relations qui existent entre les centrales syndicales nationales et les partis politiques dans le monde. Sir Vincent Tewson, CBE, MC, et secrétaire général du Trade Union Congress en Angleterre, expose ici son point de vue.

(CPA)—Les unions de métier de la Grande-Bretagne n'ont jamais été des organismes politiques tels qu'il fallait avoir des croyances politiques déterminées pour adhérer au mouvement syndical.

A l'heure actuelle, un peu plus de cinq millions de travailleurs syndiqués, sont affiliés au parti travailliste par l'intermédiaire de 84 organismes ouvriers du trade-unionisme et participent à l'élaboration de la politique du parti, élisent des représentants sur le comité exécutif national, fournissent des fonds au parti et se font les propagandistes de candidats travaillistes lors des élections.

Cette association entre le Labor Party et le Trade-unionisme remonte au début du 20e siècle mais les unions avaient fait de l'action politique bien avant 1900.

Avant d'aller plus loin, il faut cependant dissiper certaines conceptions que l'on se fait au sujet des relations qui existent entre ces deux organismes. Le TUC anglais—soit la Fédération nationale du trade-unionisme qui groupe plus de huit millions de travailleurs—est une organisation syndicale pure et simple. Le TUC ne dépense pas un cent dans la politique. Il n'a aucune relation organique ou constitutionnelle avec le Labor Party et quelque 100 de ses 183 unions affiliées, ne sont pas affiliées au Labor Party.

La confusion qui existe au sujet des relations entre le Labor Party et le TUC provient du fait que depuis des années, ces deux organismes poursuivent des objectifs communs: le plein emploi, une répartition équitable, des chances égales à tous et finalement un programme adéquat de sécurité sociale.

C'est pour cette raison que plus de cinq millions des huit millions de travailleurs syndiqués de la Grande-Bretagne, sont membres du Labor Party et que la plupart des unions qui exercent une grande influence sont affiliées et au Labor Party et au Trade-Union Congress.

L'action politique

L'histoire de l'action politique du TUC remonte à 1869 alors que cet organisme syndical élisait un comité parlementaire dont les principales fonctions étaient de suivre les débats parlementaires,

analyser la législation et exercer des pressions auprès des députés du parti conservateur et du parti libéral, dans l'intérêt des travailleurs.

Ce comité cherchait ainsi à obtenir par des pressions exercées auprès des partis existants, les meilleurs avantages possibles. Le comité fut dissous en 1921 alors qu'il fut remplacé par un organisme encore plus représentatif connu sous le nom de Conseil Général du TUC.

Mais ce fut le désir d'avoir leurs propres porte-parole dans l'enceinte du Parlement qui poussa le trade-unionisme à entrer directement dans le champ de l'action politique.

Dès 1852, la Société des Ingénieurs Unis désirait sa représentation au Parlement dans le but de "faire reconnaître par la loi que le capital devait être juste à l'égard du travail". Ce ne fut qu'en 1874 que deux mineurs purent se faire élire aux élections grâce aux efforts de leurs confrères syndiqués, après des tentatives infructueuses.

Ils prirent place avec l'opposition libérale et il fallut attendre un quart de siècle avant de voir les députés travaillistes cesser de se compromettre avec les vieux partis et former leur propre groupement qu'on identifia comme le Labor Party.

Il faut cependant reconnaître qu'avant 1900, le mouvement trade-unioniste réussit à obtenir des gains législatifs: par exemple, la loi sur les unions fut plus clairement définie, plusieurs lois réglementèrent le travail industriel et la Loi des Accidents du Travail fut adoptée.

Il apparut cependant à plusieurs militants syndicaux que ces progrès étaient trop lents. Ils n'avaient pas confiance non plus en la valeur du marchandage avec les vieux partis dont les représentants venaient des rangs des capitalistes et des grands propriétaires terriens. Des groupes socialistes dont le Parti travailliste indépendant et les Fabians désiraient ardemment la création d'un tiers parti pour les travailleurs.

Vers cette époque, les nouvelles unions de débardeurs et des industries du gaz et des transports ainsi que d'autres unions dans les métiers semi-spécialisés et les journaliers commencèrent à réclamer de l'Etat un plus grand bien-être social, pour les personnes malades, blessées et âgées. Il advint que les aspirations des groupes socialistes et les demandes syndicales chevauchèrent à un tel point que l'idée de la formation d'un parti politique dévoué aux intérêts des travailleurs fit son chemin.

Une résolution adoptée au congrès du TUC demandant une réunion conjointe de représentants du trade-unionisme, des sociétés coopératives et des groupes socialistes pava la voie aux événements qui précéderent la formation du Labor Party.

Les unions représentatives finirent par se rallier à l'idée du Labor Party à cause des attaques renouvelées contre le syndicalis-

me. Notons une tentative fructueuse pour empêcher les unions d'utiliser une partie de leurs fonds à des fins politiques, ce qui priva le Labor Party de sa principale source de revenus au cours de la période 1906-1908.

Ce n'est qu'en 1913 après une grande campagne de protestation contre cet arrêt des tribunaux qu'on réussit à faire voter une loi qui, avec les modifications apportées entre 1927 et 1946, est encore en vigueur aujourd'hui et satisfait l'ensemble du mouvement.

(La semaine prochaine: comment fonctionne l'action politique du TUC dans le Labor Party.)

Nouvelle syndicale et familiale

Dimanche, 19 février dernier, à la Centrale Catholique de Saint-Jean d'Iberville, le Comité d'Education du Conseil Central de Saint-Jean, réunissait les syndiqués du textile, du bas façonné, de la construction, de l'hôpital, tous affiliés à la C.T.C.C. Les épouses étaient aussi présentes.

Mme Pierre Vadbonoeur et Mme Marthe Legault ont dirigé l'Assemblée. Les sujets à l'étude: "L'ouvrier en face du syndicalisme, de l'Action politique, le syndicalisme et la famille avaient été préalablement étudiés par les syndiqués. Les épouses de syndiqués discutèrent aussi des possibilités pour elles, d'une éducation syndicale et des moyens d'y parvenir.



Conciliation nécessaire à Shawinigan-Sud

Le Syndicat des employés du Commerce et des Services de Shawinigan vient de demander les services d'un officier du Service de conciliation du ministère du Travail après que le ministère des Affaires municipales eut retourné au ministère du Travail une requête du Syndicat pour la formation d'un Conseil d'arbitrage.

Comme il n'y a ordinairement pas de conciliation dans les différends qui surviennent entre une Corporation municipale et un syndicat, l'unité syndicale des employés de Shawinigan-Sud ont tout d'abord demandé la formation d'un conseil d'arbitrage au ministère du Travail en date du 3 février dernier, requête qui fut remise au ministère des Affaires municipales. Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales retransmet cette demande au ministère du Travail, donnant pour raison que Shawinigan-Sud n'est ni une ville ni une cité, mais bien un village.

M. Gérard Vaillancourt, secrétaire de la Commission des Relations Ouvrières, avise alors le syndicat que l'on doit passer par le stage de la conciliation avant celui de l'arbitrage. Donc, les procédures de conciliation et d'arbitrage dans le présent litige sont sous la juridiction du ministère du Travail.

On comprend facilement qu'il y ait eu confusion dans la juridiction des deux ministères en cette matière, si l'on considère que Shawinigan-Sud est un cas unique dans son genre, en ce sens que Shawinigan-Sud est un village, le plus gros village du Canada.

Début de la conciliation à Shawinigan Chemicals

Trois séances de conciliation ont eu lieu à Shawinigan sous la présidence de M. Gaston Cholette, conciliateur du ministère du Travail dans le cas du différend entre la Shawinigan Chemicals et le Syndicat national des Travailleurs en Produits chimiques de Shawinigan Falls.

On se rappelle que les négociations directes ont été rompues après neuf rencontres entre les dirigeants du syndicat et ceux de la compagnie, entre le 28 décembre dernier et le 3 février 1956.

Les principales demandes syndicales portent sur la signature d'une convention collective d'une durée de deux années, la diminution de la semaine de travail de 42 heures à 40 heures, l'abolition complète du travail

le dimanche et les jours de fête religieuse, plusieurs amendements à la clause relative aux vacances, ainsi qu'une augmentation de salaire, comprenant la pleine compensation, plus une augmentation des taux de salaire de 8 cents l'heure selon une entente intervenue le 14 juillet 1955, plus une autre augmentation de 11 cents l'heure, les taux précédents étant rajustés.

De son côté, la compagnie a soumis au syndicat une série

d'amendements "dangereux", selon l'expression d'un porte-parole syndical. Par exemple, la compagnie désire une nouvelle clause des droits de la gérance qui aurait pour effet de réduire considérablement la portée de toutes les autres clauses de la convention; des échelles de salaire différentes pour les employés de la fonderie et des autres départements; le droit pour la compagnie de faire les cédules de travail, ce qui implique, par exemple, le travail du dimanche pour les travailleurs de jour et les opérations non continues; une nouvelle clause d'ancienneté qui, à toute fin pratique, supprimerait tous les droits acquis au cours des négociations passées et enfin, une modification radicale de la procédure des griefs et d'arbitrage qui aurait pour effet de donner à la compagnie, le droit de décision finale sur un grand nombre de questions qui, actuellement, peuvent faire l'objet d'un grief selon la procédure normale et se résoudre finalement par l'arbitrage.

CHICOUTIMI

La semaine de 5 jours chez L.B. Gagnon & Cie

Les employés de L.-B. Gagnon de Chicoutimi, viennent d'obtenir la semaine de cinq jours, la réduction des heures de travail avec pleine compensation et des augmentations variant de \$2.00 à \$4.55 par semaine.

Cette convention, est entrée en vigueur le 20 février dernier, soit le jour même de l'expiration de la convention précédente.

M. Robert Gagnon représentait la compagnie et les négociateurs syndicaux étaient: M. Jean Charbonneau, organisateur de la Fédération; M. Léon Beaulieu, agent d'affaires et les membres de l'Exécutif, soit MM. Georges Casault, président du Syndicat; Laurent Gauthier, secrétaire; Claude Auclair et Arthur Morin.

Cette convention apporte aux travailleurs de nombreuses améliorations que voici:

D'abord, l'employeur a consenti à mettre en vigueur la semaine de 5 jours à partir du mois de mai prochain. Il y a plusieurs années que les syndiqués faisaient cette demande, mais en vain. Cette fois, la maison L.-B. Gagnon n'a pas hésité à prendre les devants dans la région et nous l'en félicitons.

La mise en vigueur de la semaine de 5 jours amène une réduction de quatre (4) heures dans la semaine de travail. Dorénavant, les employés de bureau feront la semaine de 39 1/4 heures et les autres, celle de 43 1/2 heures.

Il faut dire que cette réduction d'heures s'accompagne de la pleine compensation dans les salaires.

En outre de cette réduction d'heures, avec pleine compensation, la maison L.-B. Gagnon accorde à ses employés des augmentations allant de \$2.00 à \$4.55 par semaine.

De plus, les employés auront droit à des congés payés à l'occasion du décès ou du mariage d'un de leurs proches parents.

L'employeur a consenti aussi à augmenter l'indemnité hebdomadaire en cas de maladie, de

\$10.00 par semaine pendant treize (13) semaines. Cette augmentation est entièrement à ses frais.

La clause d'ancienneté a été sensiblement améliorée pour les employés.

Enfin, les parties se sont entendues pour étudier pendant l'année en cours, un plan de pension pour tous les employés. Ce plan sera susceptible d'être négocié l'an prochain.

MONTREAL

Dernièrement, le Syndicat de l'Industrie du Journal, inc., procédait à l'élection de ses officiers pour le terme de 1956.

Le confrère Gérard Poitras, représentant de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie et du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal, présida l'élection et le confrère Jean-Paul Malo agissait comme secrétaire.

Conseil Syndical: Président: Guy Ouellette, réélu pour un deuxième mandat; 1er vice-président: Marcel Labelle; 2e vice-président: Jean-Louis Coullée; secrétaire: Omer Taillefer, réélu; trésorier: Sarto Lacombe, réélu; directeurs: André Laperrrière, Réal Sabourin et Rosario Bolduc.

Le Syndicat a des membres dans six journaux de Montréal, employés dans différents départements et ils sont répartis en 5 locaux qui ont délégué 35 représentants sur le Conseil Syndical.

SAINT-HYACINTHE

Différend de travail à la Consolidated Textiles

Le Syndicat des employés et la Consolidated Textiles de cette ville n'ont pu s'entendre sur les termes du renouvellement d'une convention collective et par suite de l'échec des négociations directes, le syndicat a résolu de porter le différend en conciliation.

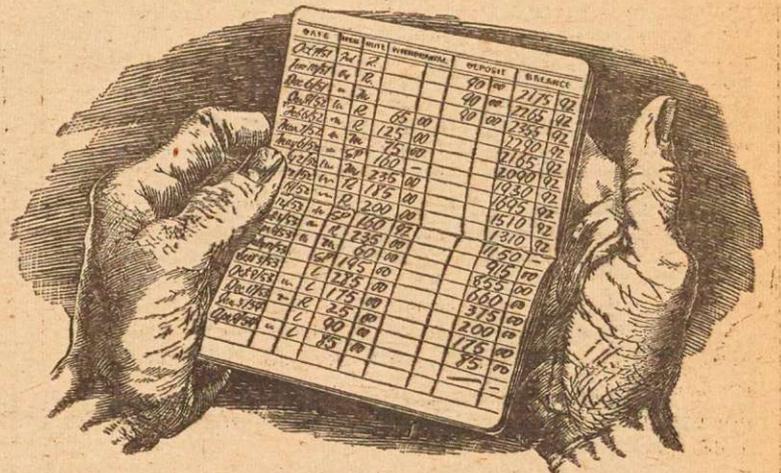
C'est ce que vient de nous communiquer M. Georges Patenaude, agent d'affaires du Conseil central de cette ville.

Le syndicat avait proposé une convention collective d'une durée de deux années avec une augmentation de trois cents l'heure pour la première année et de trois cents additionnels au début de la deuxième année de la convention.

Les travailleurs demandaient en outre une fête chômée et payée, de plus, une clause de sécurité syndicale prévoyant l'atelier syndical parfait ainsi que certains rajustements des taux à la pièce.

Au cours des négociations, la compagnie avait offert un cent d'augmentation immédiatement et un autre cent au début de la deuxième année de la convention.

Les membres du comité exécutif du syndicat, dont MM. Gérard Lachapelle, président; Gaston Laliberté, trésorier; Jean-Paul Angers, vice-président et Fernand Lapalme, secrétaire et Fernand Bousquet, Normand Solls, Robert Benoit et Raoul Loiselle, directeurs ainsi que M. Georges Patenaude, représentent le syndicat au cours de ces négociations.



Votre revenu peut expirer avant vous

Le nombre des personnes dépassant la soixantaine s'est accru de cinquante-deux pour cent depuis 1921! Ainsi vos chances d'atteindre et même de dépasser 60 ans augmentent chaque année les progrès de la science moderne vous assurant un niveau de vie plus élevé et de meilleurs soins médicaux.

Faites-vous en sorte de vivre vos années ADDITIONNELLES dans la sécurité, sans être à charge aux autres? Vous en aurez l'assurance en achetant DES MAINTENANT une

RENTE SUR L'ÉTAT

Informez-vous, — dès maintenant, — de la façon de procéder pour vous assurer durant vos années d'activité, un revenu de retraite garanti. Consultez votre REPRESENTANT REGIONAL DES RENTES (qui se rendra chez vous au moment qui vous conviendra), ou encore postez FRANCO le coupon ci-après.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

POUR PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS VEUILLEZ DEPOSER LE COUPON A LA POSTE

Au: Directeur, division des Rentes sur l'État,
Ministère du Travail, Ottawa. (FRANC DE PORT) TRAVAIL

Veillez m'expliquer comment une rente sur l'État peut m'assurer un revenu de retraite à peu de frais.

Mon Nom _____

(si nécessaire)

Je désire à _____

Date de naissance _____

Age de début de la rente _____ Téléphone _____

Je compte que les renseignements fournis seront considérés comme strictement confidentiels.

VOTRE AVENIR EST ENTRE VOS MAINS!

DANS LE MOUVEMENT

Assemblée extraordinaire des syndicats du textile

Devant le problème grave créé par la situation à la Dominion Textile, la Fédération du Textile a convoqué pour une assemblée extraordinaire, les exécutifs des 23 syndicats de la Fédération. Vingt-trois d'entre eux ont répondu à l'appel.

S'adressant à plus de 110 personnes, René Gosselin, président de la Fédération a souligné l'importance des événements qui se déroulent à l'heure actuelle à la Dominion Textile et leur influence sur le sort des syndiqués de toute la Fédération.

La Dominion Textile étant la Compagnie la plus forte, la plus riche et aussi la plus impitoyable à l'égard des travailleurs, une bataille engagée contre ce géant est aussi un mode de défense contre toutes les autres compagnies de moins grande envergure. Si la Dominion Textile réussit à imposer ses conditions à ses ouvriers, la position des autres compagnies s'en trouvera raffermie. Par contre si la Compagnie la plus puissante se voit forcée d'accorder à ses employés des conditions de travail plus humaines, il est évident que les entreprises moins riches comprendront qu'elles sont obligées de respecter la force ouvrière et ses revendications légitimes.

Or, poursuit René Gosselin, l'expérience a prouvé qu'un seul motif pousse les Compagnies à rendre justice aux ouvriers: ce motif, c'est la peur. Et il n'y a qu'un moyen pour faire peur aux employeurs; ce moyen, c'est la grève. La Dominion Textile ne cédera que dans la mesure où elle aura à faire face à une grève bien organisée, ou encore, si elle sait qu'une telle grève est possible. Une grève efficace est celle qui dispose de moyens financiers suffisants pour enlever à

l'employeur tout espoir de triompher de ses ouvriers en les affamant.

René Gosselin termina son exposé en rappelant aux responsables syndicaux que leur tâche, désormais, était de trouver des moyens de financer cette grève pour en faire une arme efficace. C'est à quoi les délégués s'employèrent au cours de la deuxième partie de la journée du 3 mars. A la suite d'une discussion bien menée dans laquelle les délégués mirent une ardeur peu commune, trois résolutions furent adoptées.

1. Que la délégation de la Fédération du Textile aux journées de la C.T.C.C., tenues prochainement à Québec, soumette au Conseil plénier de la C.T.C.C. une résolution demandant l'application de l'article 69 de la Constitution de ce mouvement. Cet article prévoit pour des cas extraordinaires — un prélèvement de \$1. par membre (dans tout le mouvement) par mois, pour une période de six mois.

2. Que dans le cadre de la Fédération, un montant supplémentaire de 50c par semaine et par membre, soit prélevé pour toute la durée de la grève.

3. Qu'une demande de Prêt d'Honneur soit lancée dans tout le mouvement pour soutenir la grève. Les montants prêtés ne devront pas être remboursés avant une période de deux ans, et ne comporteront aucun intérêt.

Ces trois résolutions constituent donc le premier pas de la préparation de la grève à laquelle la Dominion Textile devra faire face à moins qu'un règlement satisfaisant n'intervienne très bientôt.

ADELE LAUZON

Projet rétrograde de Mattawin Textile

Vendredi après-midi, tout près de soixante employés de la Mattawin Textile recevaient des rapports des négociateurs du syndicat relativement aux négociations actuelles. A la dernière séance de négociations, la compagnie a présenté un projet de contrat complètement nouveau chambardant ainsi toutes les clauses du contrat actuel. Les employés de Mattawin Textile se sont demandé si la compagnie était réellement sérieuse en voulant négocier sur une telle base. Par exemple, en ce qui concerne l'ancienneté, la compagnie rendrait cette clause tout à fait inopérante. En ce qui a trait à la cause de procédures de griefs, la compagnie offre une clause qui tuerait dans l'oeuf à peu près tous les griefs que les employés pourraient avoir. Une clause au sujet de la restriction du travail du dimanche a été enlevée, ce qui veut dire que les employés pourraient être appelés sans aucune restrictions à travailler le dimanche et les jours de fêtes. La compagnie enlève également une clause qui permet aux employés de se reposer 10 minutes dans l'avant-midi et 10 minutes dans l'après-midi. Le temps et demi qui est payé après 8 heures de travail serait remplacé par le temps supplémentaire payé après 48 heures de travail.

D'après le projet de contrat soumis par la compagnie, toute activité au sujet de la procédure de grief serait à la charge des employés. Enfin, il n'y a à peu près rien dans le projet de contrat qui puisse tenir compte des employés de Mattawin Textile et des conditions qui ont toujours existé à la Mattawin Textile. Les employés se sont demandé vendredi dernier si la compagnie voulait les ridiculiser car ils ne croient pas que ceux qui ont préparé cette convention collective de travail soient au courant de ce qui se passe à la Mattawin Textile. De toute façon, une séance de négociations aura lieu jeudi prochain.

SHAWINIGAN

Certification obtenue chez Roxy Radio Taxi

En dernière heure, nous apprenons que les négociations entre le Syndicat et Roxy Radio Taxi ont abouti à un échec et que le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur. L'employeur refuse d'accorder une clause de sécurité syndicale adéquate et rejette toutes les demandes syndicales qui lui feraient déboursier un cent.

Le Syndicat du Commerce et des Services de Shawinigan vient de décrocher un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter quelque 25 chauffeurs et mécaniciens à l'emploi de Roxy Radio Taxi de cette ville.

Au cours d'une première séance de négociations qui eut

lieu la semaine dernière, le syndicat a présenté ses demandes pour la signature d'une convention collective de travail.

Le Syndicat a fortement insisté au cours de ces réunions pour que M. Lucien Lemire, propriétaire de ce service, reprenne à son emploi 5 employés qui ont

été, d'après un porte-parole syndical, injustement congédiés, au cours de la campagne d'organisation du syndicat.

MM. Robert Roy, Jacques Vincent, membres du syndicat, et M. Geo. Hébert, agent d'affaires du Conseil Central de Shawinigan, représentent le syndicat au cours de ces négociations.

Convention collective pour les mécaniciens de machines fixes dans les hôpitaux de Québec

Les quelque 100 mécaniciens de machines fixes (chauffeurs de bouilloire) à l'emploi de 15 maisons d'hospitalisation des villes de Québec et Lévis sont régis par une nouvelle convention collective de travail. Bien que l'entente avec l'Association patronale des Services hospitalisés de Québec (A.P.S.H.) n'ait été conclue qu'à la fin de novembre dernier, cette nouvelle convention a un effet rétroactif au 15 juin 1955 et se terminera le 15 juin 1957.

Tous les chauffeurs de bouilloire de ces institutions doivent, comme condition d'emploi, appartenir au Syndicat National Catholique des Mécaniciens de machines fixes de Québec Inc. (CTCC). Comme à l'accoutumée, ces institutions, par l'entremise de leur Association Patronale (A.P.S.H.), ont compris que la formule d'atelier syndical parfait était essentielle au maintien de bonnes relations contractuelles dans les hôpitaux. Seuls les représentants de l'A.P.I. (Association Professionnelle des Industriels) qui ont comme clients plusieurs hôpitaux de la région de Montréal et des villes environnantes s'obtiennent à faire une lutte ouverte aux syndicats d'employés d'hôpitaux sur ce point particulier.

Une bonne procédure de règlement des griefs avec arbitre unique qui tranche définitivement tous les différends qui peuvent survenir pendant la durée de la convention est prévue de même que les clauses usuelles couvrant l'ancienneté, l'affichage d'avis, l'absence des officiers du syndicat, etc.

Avantages économiques

L'échelle de salaires existantes depuis la sentence arbitrale Biloiseau (Hon. Juge Joseph) — Beaudet — Plamondon, de la fin de novembre 1954, a été augmentée d'environ \$4.25 par semaine à compter du 15 juin 1955 et ce taux est augmenté d'environ \$5.25 par semaine à compter du 1er octobre 1955. Une autre augmentation générale de \$1.00 par semaine sera accordée au 15 juin 1956.

Lorsque l'augmentation du mois de juin sera entrée en vigueur, les chefs mécaniciens de 1ère classe gagneront \$79 par semaine, ceux de 2e classe gagneront \$68 par semaine et ceux de la 3e classe, gagneront \$62 par semaine. Les chauffeurs de bouilloire de 2e classe auront \$58.16 par semaine, ceux de 3e classe, \$53 par semaine et ceux de 4e classe, \$50.48 par semaine.

La semaine normale est de 48 heures, temps et demi après 48 heures par semaine, réparties en moyenne sur une période de 3 semaines. De plus, les mécaniciens bénéficient de 4 jours de congés par période de 4 semaines plus 8 jours de fêtes chômées et payées par année. Etant donné que les mécaniciens, à cause du système horaire en vigueur, peuvent difficilement s'organiser pour prendre effectivement leurs congés ou leurs fêtes chômées, le paiement du temps double lorsque l'institution ne peut accorder le congé constitue en fait une addition à leur salaire hebdomadaire. Cette disposition a un effet rétroactif au 15 juin 1955.

Le régime de vacances est de 1 semaine après 1 an de service, 2 semaines après 5 ans et 3 semaines après 10 ans.

Depuis le 1er octobre dernier, ces employés bénéficient d'un très bon plan d'assurance-vie-maladie-accident-hospitalisation payé à 50/50. Les frais d'hospitalisation, de visites du médecin, sont défrayés selon les normes ordinaires couvertes par l'excellente protection accordée par les

(Suite à la page 5)



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Rédacteur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,
Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50
le numéro: 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.

89 MEMBRES DES ALLIÉS

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

BATAILLE POUR UN PLAN DE RETRAITE

THETFORD-MINES

Négociations en cours avec l'Asbestos Corp.

Les quelque 1700 employés de l'Asbestos Corporation de Thetford Mines et membres du Syndicat national des Travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation, suivent actuellement avec anxiété les progrès des négociations en cours avec cette entreprise.

Outre l'augmentation générale de 7 p. 100 demandée par les travailleurs, le problème du plan de retraite tient actuellement l'actualité.

L'on sait que l'une des principales demandes de tous les travailleurs de l'industrie des mines d'amiante au cours des négociations, cette année, c'est un plan de retraite de \$150.00 par mois à l'âge de 65 ans et de \$110.00 par mois à l'âge de 70 ans. Les travailleurs de l'amiante au service de la Johnson-Manville d'Asbestos jouissent présentement d'un tel plan de pension.

Outre ces demandes pour une augmentation générale et un plan de retraite, les travailleurs de l'Asbestos Corporation de Thetford, veulent aussi que les primes de nuit soient augmentées à 0.07 et 0.10 cents l'heure, que le boni de vie chère actuel soit incorporé dans le salaire et le paiement de trois semaines de vacances après 15 années de service.

Les travailleurs veulent aussi que la fête actuellement chômée et non payée, soit payée comme les autres fêtes; ils demandent aussi plusieurs modifications au plan d'assurance-groupe actuel.

MM. Rodolphe Hamel, président de la Fédération Nationale des Employés de l'Industrie minière et Daniel Lessard, secrétaire du même organisme, dirigent les négociations.

Négociations à Saint-Rémi
Par ailleurs, le Syndicat Na-

tional de l'Amiante de Saint-Rémi qui groupe la totalité des employés de la Nicolet Asbestos Mines a formulé exactement les mêmes demandes à son employeur.

La convention actuelle qui est expirée depuis le 31 janvier 1956, avait été conclue le 14 avril 1955. Cette année, les demandes majeures des travailleurs portent sur un plan de retraite et une augmentation générale.

De son côté, le Syndicat National de l'Amiante d'East-Broughton qui groupe les quelque 175 employés de la Quebec Asbestos Corporation, est aussi à négocier une convention collective avec l'employeur. Les principales demandes syndicales ont aussi trait au plan de retraite et à une augmentation générale de 7 pour 100.

Convention collective...

(Suite de la page 4)

Services de Santé du Québec. L'Industrielle, pour sa part, couvre l'assurance-vie et l'indemnité hebdomadaire en cas de maladie.

Me Paul Lebel, conseiller juridique de l'A.P.S.H., et M. Louis Bilodeau, secrétaire de ladite Association Patronale, dirigeaient les négociations au nom des 15 hôpitaux concernés.

M. Adélarde Couture, président du Syndicat des mécaniciens et président de la Fédération des Services, assisté de M. A. Boulé, secrétaire du Syndicat, se sont faits les porte-parole des mécaniciens. M. Jacques Archambault, conseiller technique de la C.T.C.C. auprès de la Fédération des Services, dirigeait les négociations pour le Syndicat.



Conciliation demandée aux mines Johnson's & Flinkote de Thetford

Après six séances de négociations infructueuses, le Syndicat national des Travailleurs de l'Amiante de Johnson's Co. Ltd., qui groupe les quelque 700 employés de Johnson's Co. Ltd. et ceux de Johnson's Asbestos Co. de Thetford, ont dû recourir à l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail.

Comme leurs confrères de l'Asbestos Corp. ceux de la Johnson's demandent une augmentation générale de 7 p. 100, la mise en pratique d'un plan de retraite, trois semaines de vacances après 15 années d'emploi, des amendements au plan d'assurance-groupe.

Au cours des négociations, l'employeur a offert une convention d'une durée de trois années comportant une augmentation de 4 p. 100 moins 2 cents le 1er janvier 1956, un cent d'augmentation, le 1er janvier

1957 et un autre cent le 1er janvier 1958.

Devant l'attitude de la compagnie qui ne voulait prendre aucun engagement relativement au plan de retraite, le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur au mois de janvier dernier.

En contre-proposition, le syndicat avait demandé la mise en application du plan de retraite le 1er janvier 1958 pour tous les employés actuellement sur la liste de paye, mais la compagnie est restée sur ses premières positions, d'où la décision syndicale de demander la conciliation.

Aux mines Flinkote de Thetford qui emploient quelque 200 employés groupés dans le Syndicat National de l'Amiante de Flinkote Mines de Thetford, la situation est essentiellement la même puisque les demandes syndicales sont les mêmes qu'aux mines Johnson's et que la compagnie Flinkote refuse elle aussi d'accepter les demandes syndicales.

C'est pour cette raison que le syndicat a dû, lui aussi, demander l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail.

Dans les biscuiteries de Joliette

Négociations en cours chez Harnois & Fils; arbitrage chez Laurin

Le Syndicat catholique et national des Employés en biscuiterie de Joliette est actuellement en négociations avec la maison Harnois & Fils de cette ville tandis que le Syndicat a dû recourir à un tribunal d'arbitrage pour régler son différend avec la maison Laurin & Fils, également de cette ville.

Chez Harnois & Fils, au cours d'une première séance de négociations le 25 février dernier, le syndicat a présenté ses demandes à la compagnie; celle-ci a promis de répondre vers le 5 mars.

Le syndicat demande tout d'abord une augmentation générale d'environ 18 p. 100, ce qui porterait le salaire des hommes à \$1.07 l'heure et celui de la main-d'oeuvre féminine à 87 cents l'heure. Le syndicat demande aussi une réduction de la semaine de travail de 54 heures à 48 heures ainsi que 2 fêtes chômées et payées de plus, ce qui porterait à 8 le nombre de ces fêtes.

Les négociations pour la signa-

ture d'une première convention collective de travail ont abouti à un échec chez Laurin & Fils. L'on sait que le syndicat n'a obtenu le certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de cette entreprise que le 13 décembre 1955.

Après plusieurs tentatives de rencontre pour discuter un projet de convention collective, le syndicat a dû réclamer l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail qui a considéré les délais occasionnés par la compagnie comme des mesures dilatoires contraires à la Loi.

Une rencontre entre le syndicat et la compagnie a abouti à un échec total le 24 janvier dernier, tandis que l'intervention

conciliatrice du 6 février n'a apporté aucun résultat.

Pour ces raisons, le syndicat a demandé la formation d'un tribunal d'arbitrage pour étudier les demandes syndicales.

Les principales clauses du projet de convention ont trait à la sécurité syndicale, une clause protégeant l'ancienneté et différents avantages économiques dont une augmentation de salaire de 12 cents l'heure pour les hommes et de 22 cents pour le personnel féminin. Le syndicat demande aussi la réduction de la semaine de travail de 54 heures à 50 heures et six fêtes chômées et payées.

Bureau : MA. 2121
Domicile : TU. 2839

Fernand Pion

Courtier d'assurances

Représentant la Société
d'Assurance des Caisses
Populaires et autres.

507 Place d'Armes, Suite 600
MONTREAL

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 \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

Cours de Sociologie

155 est, Boul. 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

DECUPER ET POSTER

TRAVAIL ET FOYER

Le revenu nécessaire 52 semaines par année

Bien des gens se scandalisent à entendre le mot "sécurité", comme si celle-ci était le signe de la paresse et de l'irresponsabilité. A les entendre, il faut que les ouvrières soient constamment menacées de privations, de perte d'emploi et de tous les maux pour qu'elles soient amenées à fournir un effort honnête et productif. Ces pauvres gens dans le fond, nous connaissons mal. S'ils savaient seulement comment nous travaillons mieux quand nous avons l'esprit libre de soucis, comment ces derniers, quand ils sont accablants, nous nuisent et nous arrêtent. La joie et la confiance sont nos meilleurs stimulants au travail.

Les industries où les travailleuses sont en majorité, vêtement, chaussure, commerce sont par ailleurs celles où le travail est le plus irrégulier.

A des périodes de production intense succèdent des périodes de ralentissement. Toutes ne sont pas mises en chômage, mais un bon nombre l'est et l'usine, le plus souvent, ne garde son personnel occupé que quelques jours par semaine. On ne trouvait pas de remède pour corriger cette situation autre que l'assurance-chômage.

Dernièrement dans l'industrie de l'automobile, syndicat et employeur en sont venus à une entente originale qui garantit à tous les ouvriers un revenu pendant une certaine période. La formule n'est pas si compliquée: elle pourrait fort bien s'étendre à d'autres industries. Elle consiste à accumuler un fonds qui, lorsque le travailleur, par suite de chômage ou de ralentissement de la production, ne réussit pas à gagner au

moins 65 p. 100 de son revenu hebdomadaire normal, sert à combler la différence. Ce fond est alimenté par des contributions du patron et des employés ou du patron seulement. Le taux peut varier selon les risques de chômage et ainsi être différent d'une industrie à l'autre.

Par cette formule disparaît un des maux les plus tristes dont nous sommes affligés. Si elle était généralisée, nous serions ainsi assurés de pouvoir subvenir à nos besoins, ce que ne nous permettent pas les prestations de l'assurance-chômage dont le seul mérite est de nous empêcher de mourir de faim. Il sera sans doute difficile d'appliquer cette formule dans de petites industries à moins que tous les concurrents l'adoptent. Cependant, la grande industrie pourra le faire sans trop de difficultés, et ailleurs on pourra y parvenir en négociant un décret, une convention avec toute l'industrie ou en débutant avec les employeurs les plus importants. Bien sûr, en définitive, cette augmentation passera dans les prix. Est-il injuste que ceux qui travaillent payent un peu plus pour assurer un revenu à ceux qui ne travaillent pas. Il y va même de leur intérêt: l'argent ainsi mis en circulation servira à acheter ce qu'ils produisent et leur assurera du travail.

RENEE G.

Cours de chapellerie

Une série de dix cours de chapeaux sera donnée du 2 avril au 1er juin chez les Soeurs de Notre-Dame du Bon-Conseil. Les inscriptions se font dès maintenant aux centres suivants:

1589 Maisonneuve, Montréal.
Tél.: LA. 2-1791

4281 Western, Montréal.
Tél.: WI. 0152

1215 Coteau-Rouge, Ville Jacques-Cartier.
Tél.: OR. 4-6858

RENEE G.

Trois voies s'ouvrent...

(Suite de la page 1)

raisons existent encore d'autant plus, ajoute-t-il, que l'existence de plusieurs centrales syndicales ne cause pas implicitement de préjudice aux travailleurs salariés."

Le syndicalisme en Amérique du Nord

Le syndicalisme en Amérique du Nord, du moins le syndicalisme d'origine américaine, est essentiellement pragmatique. M. Marchand a rappelé la philosophie de Samuel Gompers, fondateur de la Fédération Américaine du Travail, qui consistait à demander toujours davantage:

"More, More and More"; cette philosophie reste la même avec le président de la nouvelle centrale unifiée, M. Meany, qui a déclaré récemment que le syndicalisme américain "n'est pas là pour refaire la société".

Si le syndicalisme américain est uniquement centré sur l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ou le métier par la convention collective, l'idéal de la CTCC est plus élevé.

Non seulement la CTCC veut-elle protéger les travailleurs en leur obtenant de meilleures conditions de travail et de salaire, mais encore, a-t-elle le désir de travailler à la réforme des structures économiques et sociales actuelles.

Les travailleurs peuvent ne pas tous avoir la même conception de la société et il est normal d'ajouter M. Marchand que leurs aspirations et leurs divergences se concrétisent dans des centrales syndicales différentes.

La fusion

Parlant plus explicitement de la fusion, M. Marchand a déclaré que si les besoins des travailleurs l'exigent, pour une plus grande efficacité sur le plan des intérêts économiques des travailleurs, une fusion de toutes les centrales syndicales devra s'accomplir. Ici M. Marchand a ajouté que les travailleurs n'existent pas pour les organisations syndicales mais que ce sont les organismes syndicaux qui doivent exister pour défendre les intérêts des travailleurs.

Les cartels syndicaux

L'unité syndicale au lieu de se faire par la base, peut se faire entre les différents groupes au moyen d'ententes ou de cartels. M. Marchand a cité l'exemple de la France où les centrales syndicales comme la CCT et la CFTC forment des cartels lorsque les intérêts des travailleurs l'exigent mais chacune de ces centrales garde ses propres caractéristiques et son autonomie. M. Marchand a aussi rappelé les expériences heureuses réalisées au Canada alors que les trois centrales syndicales ont déjà réussi à former des cartels.

La défense des intérêts des travailleurs n'implique donc pas nécessairement l'unité organique du mouvement syndical. Autrement pourquoi n'existerait-il pas une seule centrale syndicale dans le monde?

Une centrale canadienne

M. Marchand n'a pas écarté non plus la possibilité d'élargir les cadres de la CTCC de façon à former une centrale exclusivement canadienne dévouée aux intérêts des travailleurs canadiens. Il n'est pas impossible, moyennant certaines réformes de la CTCC, de songer à une expansion à travers le Canada. M. Marchand a rappelé que la CTCC n'est pas une confrérie religieuse ni une organisation raciale et que ses rangs sont ouverts à tous les travailleurs canadiens.

Participant au forum qui a suivi cette conférence, M. Marchand a précisé que les intérêts des travailleurs américains et des travailleurs canadiens ne sont pas identiques: les intérêts des travailleurs américains dans le textile veulent la liberté du commerce tandis que ceux des travailleurs canadiens veulent des restrictions tarifaires; concernant le minerai de fer, les intérêts des métallurgistes américains veulent que notre minerai soit transporté à l'état brut aux aciéries américaines tandis que ceux des travailleurs canadiens veulent l'établissement de hauts fourneaux au Canada et dans le Nouveau Québec.

En terminant, M. Marchand a demandé au Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal d'envoyer leurs représentants à la prochaine assemblée plénière de la CTCC qui aura lieu à Québec les 16, 17 et 18 mars prochain alors que justement l'on précisera l'attitude de la CTCC relativement à la fusion des centrales syndicales américaines.

Cette soirée était sous les auspices du Service d'éducation du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal. C'est M. René Constant, président du Syndicat, qui a présenté le conférencier tandis que M. Robert Langlois l'a remercié.

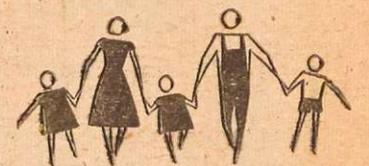
AVIS AUX LECTEURS

Par suite d'une décision du Bureau Confédéral, le journal *Le Travail* ne sera pas publié la semaine prochaine. Cela donnera la chance aux employés du journal de prendre part à la retraite des permanents syndicaux qui aura lieu à Joliette, les 8, 9, 10 et 11 mars.

Notre prochaine édition sera donc celle du 23 mars alors que nous pourrons vous donner un compte-rendu de la séance plénière qui aura lieu à Québec, les 16, 17 et 18 mars.

LA DIRECTION.

PROTEGEZ-VOUS CONTRE LES FRAIS MEDICAUX CHIRURGICAUX ET HOSPITALIERS



L.A.C.T.C.C. RECOMMANDE A TOUS SES SYNDIQUES

LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC

Siège social: 38, rue Corne, Québec, P. Q.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Satisfaction générale

Tous les membres qui ont pu se procurer le texte de la convention collective imprimée sous le format commode de poche, ont manifesté leur satisfaction. La grande majorité des membres a aussi pu se procurer les reçus de cotisations syndicales qu'on peut utiliser pour déduire de notre impôt. Si vous avez oublié de vous procurer le vôtre, ne tardez pas de le faire en vous adressant au local du syndicat.

* * *

Un délégué de département

Nos félicitations au confrère Armand Leclair, délégué de département pour les électriciens, qui est aujourd'hui l'heureux père d'un garçon de huit livres. Le confrère Leclair mérite aussi une mention pour avoir terminé en un temps record la distribution des reçus d'impôt dans son département. A souligner qu'il y a quelque temps, le confrère Leclair se méritait un prix pour avoir recruté un grand nombre de nouveaux membres.

* * *

Aux membres du MBA

Si vous tombez malade ou que vous apprenez la maladie d'un confrère de travail, ne manquez pas de prévenir le représentant de votre département sur le MBA si vous voulez retirer les avantages que vous vaut votre appartenance à cette association. Voici une liste des représentants départementaux auxquels vous pouvez vous adresser: métal en feuille, cuivre et tuyauterie: Johnny Donaldson; Magasins et entretien, Ronnie Griffith; peintres, électriciens, gréeurs, charpentiers, Jerry Fitzsimmons; métaux et ingénieurs: Harry Wor-ton; employés de bureau, J. Margoliese et chaudronniers et mécaniciens, W. Bentley.

* * *

Les syndiqués sont les mieux payés

Le syndicalisme rapporte de nets dividendes à ses adhérents.

C'est ce que vient d'affirmer dans l'une de ses colonnes, la chronique de réputation internationale Sylvia Porter. Elle a montré les gains substantiels réalisés par les travailleurs salariés des usines tandis que les travailleurs des bureaux, (collets-blancs) qui sont, pour la plupart en dehors des organisations syndicales, n'ont pas connu les mêmes gains. Aujourd'hui, aux Etats-Unis, le salaire moyen du travailleur d'usine est de \$79 par semaine tandis qu'il n'est que de \$60 pour les collets blancs. A la faveur de la dernière guerre, les travailleurs d'usine, à cause des revendications syndicales, ont pris le dessus sur les collets-blancs et depuis cette date, la différence ne fait que s'accroître.

* * *

Elargir le droit de grève

Un représentant syndical sur la Commission des Relations Ouvrières de l'Ontario a déclaré la semaine dernière que les unions ouvrières vont chercher à obtenir le droit de faire la grève durant l'existence d'une convention collective de travail si les employeurs persistent dans leur politique de faire échec aux décisions arbitrales.

C'est ce qu'a déclaré M. Dave Archer, président du Conseil du Travail de Toronto au moment où il demandait le droit de poursuivre un employeur qui refusait de mettre en application une sentence arbitrale.

M. Archer a dit que les syndiqués avaient échangé leur droit de faire la grève durant l'existence d'une convention de travail contre l'engagement des patrons d'accepter les décisions arbitrales sur des cas de griefs. Si les patrons ne veulent plus accepter que les décisions des arbitres sur les griefs lient les parties, nous allons demander au gouvernement le droit de faire la grève, dit-il.

Political Action In New Zealand

(The first of a series on the relationship between national labor federations and political parties throughout the world.)

By K. McL. Baxter, Secretary, N.Z. Federation of Labor.

WELLINGTON (CPA) —

The New Zealand Federation of Labor embraces over 225,000 of the 300,000 trade unionists in the Dominion of New Zealand. It is composed of craft and industrial unions.

The N.Z. Labor Party is the political arm of the trade unionist. It had its birth in the ranks of the organized trade unionists and from 1916 to 1935 grew in strength and political responsibility with trade union support until it became and remained the Government of New Zealand from 1935 to 1949.

The N.Z. Federation of Labor is not affiliated to the N.Z. Labor Party. Sixty to seventy per cent of the unions affiliated to the Federation are affiliated to the Labor Party on the basis of about 20 cents per member per annum. The annual conference of the Federation, has, since its inception in 1937, pledged full support to the Labor Party as

the Government and since November 1949, as the Opposition.

A number of bitter strikes from 1908 to 1913 and the economic depressions of 1922 and 1930-35 quickened trade union consciousness and drove into the minds of the more active and politically conscious trade unionists the need for a higher degree of economic and social justice. In increasing numbers the trade unionists realized that it was just as necessary to conduct the struggle on the political as on the industrial field. It was necessary to help to make good laws to protect and improve working conditions whilst pursuing social advancement generally.

Prior to 1935 the unions affiliated to the Labor Party and the trade unionists in Labor Party branches and local Labor Representation Committees (comprised of delegates from L.P. Branches and affiliated unions) had assisted in formulating a policy, selecting suitable candidates, and organizing election campaigns to elect Labor Party candidates to Parliament.

Many of the Labor Party members elected to Parliament particularly between 1916 and 1939 had a definite trade union background. Following the advent of the Labor Government in 1935,

with a majority of 30 over its opponents, representations were made by the trade union movement to have industrial laws amended with the object of raising the general standards of living of workers, and assisting the economy of the Dominion upon behalf of the people generally.

Nearly all unions adopt a policy of conciliation and arbitration as the best means, based on experience, of settling industrial disputes, and they were successful in having the procedure simplified and the methods improved.

In 1936 the onus was placed on the employers to prove before the Court of Arbitration that the 40 hour week was impracticable. Within three years 90% of the workers were receiving increased hourly and weekly wages, previously paid for 44 hours, for a 40 hour week. Today the general rule is 40 hours at ordinary rates, the first three hours after that at time-and-a-half, thereafter double time. In most industries time worked on Saturdays is overtime and paid as above. Sundays, double time.

The Labor Government, after consultation with the Industrial movement, introduced compulsory annual vacations with pay after one year's service; ten statutory holidays with full pay became general. A vastly improved Workers' Compensation Act and much industrial legislation in respect to healthy, safety, and accommodation was enacted with district benefit to workers.

The Social Security Act was introduced, based on payment of 7½% of wages, salaries, and profits into the Social Security Fund. It provides benefits for invalids, miners, widows, children and the aged. Each child from birth till the age of 16 years is benefited by the sum of \$1.50 per week; age benefits commence at 60 years of age; and a universal superannuation payment without any means test is paid at 65 years of age. The Act provides for free hospital and almost free medical service. A state housing scheme was introduced and 30,880 houses were built from 1935 to 1949.

The Labor Government was defeated in 1949 not because of its beneficent legislation but because of five years of war which called for controls and restrictions necessary to defeat totalitarianism. The Labor Party holds 35 seats out of the total of 80 members of Parliament at the present time.

What the future holds may be determined by economic circumstances plus the will and ability of trade unionists and rank and file members of the Labor Party to develop political consciousness and again with the confidence of the people of the Dominion.

Canadians Spend \$6.94 On Food

OTTAWA (CPA) — A survey conducted by the Dominion Bureau of Statistics in five metropolitan areas across Canada indicates that families with two to six members spent an average of \$6.94 per person on food every week.

The survey spanned the year 1953, the Bureau collecting records of the food expenditures of about 200 families in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver each month. The survey families were selected by systematic sampling form a list previously drawn for the monthly labor force survey. Family incomes ranged from \$1,800 to \$6,500 a year.

The study showed that:

1. The average food dollar of city families was about evenly split between foods of animal and vegetable origin.
2. On the average, about 11 cents from each dollar went for dairy products, 4 cents for eggs, 11 cents for cereal and bakery products, 22 cents for meat, 6 cents for poultry and fish, 6 cents for fats and oils, 16 cents for fruits and vegetables and 14 cents for other ordinary food purchases. Another 10 cents went for food bought and eaten outside the home mainly restaurant meals.
3. The food cost per person decreased as the size of the family increased. The survey indicates that families consisting of two adults averaged \$9.18 per person per week while, at the opposite end of the scale, families comprising two adults and four children averaged \$5.10 per person.
4. Expenditure per person increased as family income rose, but the difference was not as great as that between families of different sizes. Families in the annual income group \$1,800 to \$2,399 averaged \$6.39 per person per week for food, while those in the income group \$4,800 to \$6,500 averaged \$7.56.
5. Families in the higher income brackets and childless families spent considerably more in restaurants than lower-income families and families with several children. Out of the average food dollar, food eaten outside the home took 14.6 cents per person in families in the income group \$4,800 to \$6,500 versus 5.6 in families in the lowest income group \$1,800 to \$2,399 and 12.4 cents in families of three adults versus 6.4 cents in families of two adults and three children.

BAS DE NYLON

AVEC COFFRET A BIJOUX 90c



Voici une offre réellement sensationnelle pour anniversaire ou cadeau de Noël. "Une paire de Bas Nylon, de première qualité, d'une valeur de \$1.50, de couleur neutre ou Bas Blancs pour Gaudes-Malades." Chaque paire est contenue dans un joli coffret à bijoux.

Vous obtiendrez une paire de ces superbes bas en incluant dans une même enveloppe, \$0.90 avec un bouchon d'un de nos 15 produits Mathieu (SIROP, NERVINE, INHALATEUR MATHIEU, etc.). Postez-nous le tout en donnant le couleur, le pointure, votre nom et adresse en lettres carrées. Nous n'acceptons pas de C.O.D. ni de chèques. L'offre expirera le 1er janvier 1957.

Le Cio J. L. MATHIEU Ltd., Sherbrooke

Three Roads Open To The C.C.C.L. On Merger Question

"There are three actual roads open to the C.C.C.L. in connection with the forthcoming fusion of the two leading labor unions the C.I.O. and the A.F. of L."

This declaration was made by Mr. Jean Marchand, general secretary of the C.C.C.L. speaking at a dinner organized by the Montreal Municipal Employees Union C.C.C.L. on the 27th of last month.

"The CCCL could join the merger, enlarge its own framework to form a new central Canadian organization, or constitute with the new body a cartel movement of a permanent plan on union action". Mr. Marchand practically turned down the fourth open road, namely the maintenance of status quo for the CCCL in its actual form.

While not taking sides with any of these open roads which confront the CCCL the general secretary, nevertheless, explained the many advantages and the many disadvantages of these roads. Mr. Marchand did not hide his opinions of the structure of the CCCL as it now exists.

Unionism in North America, especially unionism of American origin is essentially pragmatic. He then recalled the philosophy of Samuel Gompers, founder of the American Federation of Labor as "More and More and

More" and declared that the same philosophy is used by the present head of the A. F. of L. who just recently declared that American unionism is "not here to remake our society".

THE FUSION

Speaking more explicitly of the fusion of the two great labor bodies, Mr. Marchand said that if the needs of the workers existed for greater efficacy of the economic interests of the workers, then fusion was acceptable, but added that workers do not exist for unions, but rather unions exist for the defense of the interests of the workers.

A CANADIAN CENTRAL

Mr. Marchand did not dispense with the possibility of enlarging the framework of the CCCL to create a central exclusively Canadian and devoted to the interests of all Canadian workers.

Participating in a Forum which followed the conference, Mr. Mar-

chand indicated that the interests of the American workers and the interests of the Canadian workers are not identical. As an example, he declared the American textile worker's interest was focussed on free trade, while the Canadian textile worker was fighting for restricted tariffs.

In terminating Mr. Marchand invited the Municipal Employees Union to delegate their representatives to attend the forthcoming plenary session of the CCCL which is being held in Quebec City, the 16, 17 and 18 of this month.

The conference was held under the auspices of the Educational Service of the Municipal Employees Union of Montreal CCCL.

The speaker was presented by the union's president, Mr. René Constant and the address of thanks was delivered by Mr. Robert Langlois.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Members pleased

Favorable comment has been heard from those members who have called at the union office and secured their copy of the collective labor agreement which is published in attractive booklet form. The greater majority of members have also secured their income tax deduction slips from the union for their annual dues contribution. If you have not as yet called for yours, do so without further delay and make sure to receive your contract booklet at the same time.

* * *

Busy Steward

Our congratulations to union steward Armand Leclair, who represents the membership in the electrical department, upon becoming the proud father of an 8-pound bouncing boy. Armand also deserves mention here for his efficiency in distributing all tax receipts to his co-workers in quick time. This same brother was also awarded a prize for turning in new union membership applications some time ago.

* * *

M.B.A. Members Please Note

When you, or some other fellow workers are confined to

home or hospital through illness please notify your departmental representative on the M.B.A. committee in order to secure the benefits which are due you from the Mutual Benefit Association. Here is a list of departmental representatives to whom you can report: Johnny Donaldson, Sheet Metal, Copper and Pipe Shops; Ronnie Griffith, Stores and Maintenance; Jerry Fitzsimmons, Painters, Joiners, Riggers, Shipwrights and Electricians; Harry, Worton, Iron Workers and Engineers, North Wall; J. Margoliese, Staff and W. Bentley, Boiler and Engine Shops.

* * *

Why it pays to be a Unionist

Unionism pays real dividends! So affirms a nationally syndicated newspaper columnist, Sylvia Porter. She pointed out the other day that organized "blue collar" (factory) workers have made sensational gains in comparison with "white collar" (office) employees, who are mostly unorganized. She cited the fact that factory workers trailed behind office employees in wages before and during World War II, but are now well out in front. The average wage of factory workers is now \$79.00 a week as against \$60.00 for clerical workers. Furthermore, the gap is widening, and the "key" reason, she says, is "the much greater unionization of factory workers".

* * *

May Seek Right to Strike

A union representative on the Ontario Labor Relations Board said last month that unions in the Province of Ontario may be forced to seek legislation permitting them to strike during the life of a collective labor agreement, if employers continue to ignore arbitration awards.

The statement was made by Dave Archer, President of the Toronto and Lakeshore Labor Council CCL, while the Board was hearing a union's application for consent to prosecute an employer who had refused to implement the award of an arbitrator.

Mr. Archer said Ontario unions had given up the right to strike during the term of a collective agreement in return for a system of binding arbitration of grievances. "If managements are going to refuse to implement arbitration decisions, unions will have to go back and ask the Legislature to put the right to strike back into legislation," he said.

Basic Rate Of \$1.64 Secured By Johns-Manville Workers

A basic wage rate of \$1.64 an hour for asbestos workers who perform their duties in the mines is one of the economic advantages awarded the members of the National Union of Asbestos Workers CCCL who are employed by the Canadian Johns-Manville Company at Asbestos.

The recently signed two-year contract dating from February 1, 1956, also includes a cost of living bonus of 2 cents an hour, plus a general wage increase of 5 per cent which brings the average wage rate up to \$1.90 hourly.

Other benefits gained for the workers are three weeks paid vacations after 15 years service, while employees with 25 years service with the company will enjoy four weeks paid holidays.

Another amendment in the contract is the clause relating to the hospital and sickness insurance plan. The new amendment calls for a more liberal plan which will be in the employees' interests.

The negotiations were carried out by Messrs. Rodolphe Hamel, president of the Federation of Mining Workers (C.C.C.L.) and Armand Larrivée, president of the National Asbestos Workers Union (C.C.C.L.).

Federation secretary, Daniel Lessard, also participated in the negotiations.

THETFORD MINES

At Thetford Mines, negotiations for the renewal of a collective labor agreement with the Asbestos Corporation are under way.

The establishment of a pension plan for the Thetford Mines employees is one of the much discussed demands, in the new contract.

The asbestos miners at Asbestos, Que., have received a pension plan in their previous negotiations.

Negotiations for other Asbestos contracts are being carried out at St. Remi of Nicolet, East Broughton and the workers at Flint-Kote Company and the Johnson Asbestos Company are in conciliation with their employers over their demands for a 7 per cent increase, a pension plan of \$150.00 a month and other fringe benefits.

