

A L'ORDRE DU JOUR

Le rapport présenté par la Direction du Journal au Congrès de la CTCC indique que 25,000 cartes du journal Le Travail n'ont pas encore été signées ou bien que les responsables de la signature de ces cartes n'ont pas fait parvenir leur rapport au journal Le Travail.

Cette négligence coûte au journal Le Travail et à la CTCC une somme d'environ \$125.00 par semaine.

Informez-vous aux officiers de votre syndicat pour savoir si le syndicat est en règle sur ce point ou bien soulevez la question lors de la prochaine assemblée.



VOL. XXXII — No. 38

Ottawa, 2 novembre 1956

Vérifiez vos listes

Quand les syndicats font parvenir de nouvelles listes au journal LE TRAVAIL, les responsables devraient bien prendre soin d'inclure les noms de tous les abonnés et de bien vérifier les nouvelles adresses qu'ils nous font parvenir.

De nombreuses erreurs sont commises du fait que les listes envoyées sont incomplètes ou que les adresses données sont inexactes.

Le département de la Circulation

Le projet Dozois devrait être exécuté sans retard

Paraîtra bientôt

UN PROJET DE CODE DU TRAVAIL pour la province de Québec

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, publiera bientôt un projet de Code du travail pour la province de Québec. Depuis assez longtemps déjà M. Picard consacre ses loisirs à cet ouvrage. Un premier projet avait été préparé il y a près de deux ans et les diverses parties de ce premier projet ont donné lieu à un certain nombre de suggestions soit de la part de comités de la CTCC soit de la part de spécialistes et de juristes de l'extérieur du mouvement. M. Picard a révisé son premier projet, a examiné les suggestions qui ont été faites, a retranché, ajouté ou modifié un certain nombre de dispositions du projet original. En un mot, M. Picard a mis la dernière main à son projet et il est prêt pour l'impression. Le projet du Code du travail sera bilingue, c'est-à-dire que le texte anglais des diverses dispositions sera mis en regard du texte français. M. Picard publiera sous sa responsabilité son projet de Code du travail et non sous la responsabilité de la CTCC.

Nos lecteurs seront sans doute heureux de connaître, avant publication, certains extraits du projet du Code du Travail de M. Picard. En étudiant, par exemple, la question de la protection du droit d'association et des activités syndicales légitimes, M. Picard suggère, en particulier, les articles 56 et 57 du projet de Code du Travail:

Art. 56. Il est interdit à tout employeur de congédier ou de suspendre un travailleur pour activités syndicales. La preuve qu'un travailleur n'a pas été congédié ou suspendu pour activités syndicales incombe à l'employeur. S'il est établi que les activités syndicales ont été la raison déterminante du congédiement ou de la suspension, le jugement comportera la réinstallation du travailleur dans son occupation et le remboursement de son plein salaire de la date, selon le cas,

de son congédiement ou de sa suspension, sauf si le travailleur choisit de ne pas retourner au service de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur sera condamné à verser au travailleur lésé, à titre de dommages-intérêts, un montant égal à six mois de son plein salaire.

Art. 57. Il est également interdit à tout employeur d'imposer à un travailleur, pour activités syndicales, quelque autre peine que ce soit. Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. S'il est établi que les activités syndicales ont été la raison déterminante de l'imposition de toute peine autre qu'un congédiement ou une suspension, le jugement comportera que l'employeur devra verser au travailleur, à titre de dommages-intérêts, un montant égal à un mois de son plein salaire, en plus de le réins-

(Suite à la page 6)

OPINION DU CONSEIL CENTRAL DE MONTREAL DANS UN MEMOIRE SOUMIS A LA CITE DE MONTREAL MERCREDI - ON DEMANDE AUSSI L'INSTITUTION D'UN SERVICE MUNICIPAL DE L'HABITATION - LE DOMAINE ST-SULPICE AUX COOPERATIVES D'HABITATION.

Le Conseil central de Montréal vient de demander à la cité de Montréal de mettre immédiatement à exécution le projet Dozois concernant la démolition des taudis et d'instituer le Service municipal de l'habitation dont il avait été question lors des dernières élections municipales.

Ces demandes ont été présentées mercredi dernier par les représentants du Conseil

central de Montréal qui avaient sollicité une entrevue avec les membres du Comité exécutif de Montréal pour leur présenter un mémoire de l'habitation qui faisait le principal objet des demandes syndicales, mentionnons que le Conseil central a aussi exprimé son opinion sur le problème de la circulation et du transport, sur le problème des heures de commerce, sur la respon-

sabilité sociale des compagnies à l'égard de la population, sur le rôle de la police lors des conflits de travail et finalement sur la sécurité et le bien-être social.

M. Horace Laverdure, président du Conseil central de Montréal et conseiller municipal, a présenté la délégation des syndiqués au maire de Montréal, Me Jean Drapeau ainsi qu'aux membres

(Suite à la page 6)

Au Conseil Central de Québec

On proteste contre la pénurie des manuels scolaires français

Le Conseil Central de Québec vient de protester contre une décision de la Commission Scolaire des Écoles Catholiques de Québec, d'avoir autorisé l'usage de certains manuels scolaires français dans les écoles alors qu'on n'avait pas l'assurance d'avoir assez de manuels pour répondre aux besoins de la gent écolière.

Cette résolution avait tout d'abord été adoptée par l'Union Nationale catholique des Charpentiers-Menusiers de Québec qui l'avait ensuite soumise à l'assemblée générale du Conseil Central de Québec.

Voici le texte de cette résolution:

"Que l'Union Nationale Catholique des Charpentiers-Menusiers de Québec, Inc., proteste énergiquement contre une déci-

sion de la Commission Scolaire des Écoles Catholiques de Québec, prise au mois de mai dernier, concernant les manuels français que doivent avoir les élèves de nos écoles.

"Nous avons le regret de constater qu'au mois d'octobre 1956, les manuels de grammaire française de l'auteur Maurice Grévisse ne sont pas rendus dans nos collèges et convents et que les élèves de 8e, 9e et même de 10e année qui ont à étudier la gram-

maire et l'orthographe n'ont pu le faire depuis le commencement de l'année scolaire.

"Nous, parents, qui avons des enfants qui fréquentent ces écoles et qui se préparent à leurs brevets de 9e et 10e année, constatons l'état lamentable dans lequel se trouvent ces élèves, à cause des Directeurs de ladite Commission qui ont accepté des livres d'un certain auteur, sans en avoir en réserve."

LE CORPORATISME "A PLEIN"

Les groupements de travailleurs qui s'inspirent de l'enseignement social de l'Eglise ne perdent pas de vue ce qui constitue un des points fondamentaux de cette doctrine: la collaboration institutionnelle des divers agents d'une même catégorie professionnelle. Ils ne passent pas leur temps à le clamer sur tous les toits, comme ceux qui, tenant plus aux mots qu'à leur contenu, ont toujours à la bouche le "corporatisme".

Le "corporatisme" chez nous a fait l'objet de combien de discours, de sessions d'études! Il a emballé combien de bonnes gens qu'il a détournés de l'action immédiate! Il a été un alibi confortable pour ceux qui, cherchant à tranquilliser leur conscience, ne voulaient pas trop se compromettre avec les rudes difficultés quotidiennes des relations patronales-ouvrières. Même des groupements ont surgi, avec tout le support de "sociologues improvisés", pour échafauder des "plans précis" qui prévoyaient tout sauf les réalités économiques et sociales de notre milieu. On a fêté leur 20e anniversaire d'existence et l'on célébrera sûrement leur centenaire sans avoir contribué à faire avancer d'un pouce ce que l'on appelle "le programme social de l'Eglise". On continuera à établir le nombre de fois où il en est question dans les documents pontificaux; on continuera à répéter en perroquet les phrases du Pape, comme si le Pape avait "parlé en l'air".

Les syndicats ouvriers sont plus modestes. Ce qui les intéresse ce ne sont pas les mots, mais la chose, l'esprit qu'il y a dans l'enseignement social de l'Eglise. Ils connaissent ce principe élémentaire d'action; ce qui est le premier dans l'ordre de l'intention est le dernier dans l'ordre de réalisation. Ils apparaissent peut-être aux illuminés comme des pragmatiques, mais ils commencent par le commencement.

Ils se disent qu'il n'y a pas de collaboration possible sans qu'au préalable soient reconnus et acceptés les agents de collaboration. C'est pourquoi ils estiment que la première tâche est de créer des syndicats qui représentent les travailleurs et qui négocient avec les employeurs.

La seconde étape est de réaliser une collaboration entre les syndicats et les entreprises.

Aussi longtemps que ces deux stades ne seront pas passés, impossible d'aller plus loin, inutile de penser à la collaboration institutionnelle sur le plan de l'industrie. C'est une chimère. Déjà certains syndicats ont réussi sans l'aide ni le support des "corporatistes" à dépasser ces deux étapes et commencent, sans le crier sur les toits, à vouloir faire un pas de plus.

Nous considérons que le projet actuel du Syndicat National de l'Aluminium Co., visant à négocier une seule convention collective avec toutes les entreprises de cette compagnie, et même avec le concours et la collaboration des autres syndicats appartenant à une centrale ouvrière différente (U.S.W.), est dans la ligne de la plus pure doctrine de l'Eglise relativement à l'organisation professionnelle.

Nous avons bien hâte de voir si tous ceux qui réclament "du corporatisme à plein" vont épauler le S.N. de l'Aluminium dans le principe de son projet. Ils ont là sûrement une belle occasion "d'abandonner les phrases vides", comme le disait Pie XII, et de montrer qu'ils veulent vraiment que soit réalisée cette partie fondamentale de la doctrine sociale de l'Eglise.

MAURICE LADOUCEUR.

Un legs de \$75,000 à une union

Un journal ouvrier de Détroit, Michigan, rapportait récemment un fait peu banal et qui ne doit pas se produire bien souvent, du moins à notre connaissance.

Un employé de chemin de fer, d'Escabana, au Michigan, M. F. P. Greene, qui est décédé à l'âge de 86 ans, vient de laisser par testament à la Fraternité des Mécaniciens de locomotives dont il avait toujours fait partie jusqu'en 1940, un montant de \$75,000.00.

M. Greene, qui avait été syndiqué pendant 50 ans, a déclaré dans son testament, qu'il laissait ce montant à son Union parce que, dit-il, tout ce que j'ai, je le dois à la Fraternité. C'est là un geste qui indique bien jusqu'à quel point ce mécanicien de locomotive appréciait les services que son syndicat lui avait rendus pendant 50 ans.

Dans son testament, ce M. Greene stipule que cet argent devra servir à établir des bourses d'étude pour le bénéfice des enfants des membres de la Fraternité des mécaniciens de locomotives. Cet argent devra être prêté sans garantie aucune, mais avec l'espérance que les étudiants nécessaires rembourseront au fonds, les montants qu'ils auront reçus lorsqu'ils commenceront à gagner leur vie, de sorte que les générations futures bénéficieront de ce fonds.

Nous ne demandons pas à nos syndiqués d'en faire autant, parce qu'il y en a peu qui disposent d'un tel montant. Toutefois, nous croyons que cet exemple mérite d'être suivi par ceux qui le peuvent dans la mesure de leurs moyens et d'être applaudi par ceux qui ne le peuvent pas, mais qui auraient à cœur d'en faire autant.

Un problème à résoudre par les négociations

C'est hier, le jour de la Toussaint 1956, qu'est entré en vigueur le récent décret de l'Episcopat de la province de Québec, concernant l'observance de certaines fêtes religieuses.

En effet, à compter du 1er novembre 1956, les catholiques de la province de Québec, après avoir satisfait à l'observance de la messe dominicale, pourront vaquer, comme le dit le texte du décret, à des oeuvres serviles, c'est-à-dire, à leurs occupations ordinaires, les jours de la Toussaint, de l'Immaculée Conception, de l'Epiphanie et de l'Ascension.

Comme le mentionne aussi le texte du décret, la raison de ce changement dans les lois ecclésiastiques, c'est de tranquilliser la conscience de ceux que leurs employeurs forçaient à travailler en ces jours de fêtes religieuses d'obligation.

Il n'est pas inopportun de rappeler aussi que certaines entreprises commerciales, soucieuses du respect des lois de l'Eglise, et qui n'ouvraient pas leurs portes ces jours-là, subissaient par le fait même une concurrence déloyale. La récente décision de l'Episcopat va les placer sur le même pied que leurs concurrents.

X X X X X

Par ailleurs, ce décret de l'Eglise catholique aura certainement son incidence sur les négociations des conventions collectives de travail actuellement en vigueur.

L'on sait que par suite de l'augmentation de la productivité des travailleurs et aussi dans le but de leur fournir le temps de se reposer de la vie trépidante des usines et des bureaux, nos syndicats ouvriers ont réussi à obtenir aux travailleurs plus de temps libre et plus de loisirs sans perte de salaire, en diminuant les heures de travail de la semaine avec la pleine compensation, en obtenant des vacances ainsi que des congés payés.

Dans la province de Québec où la grande majorité des travailleurs est catholique, les syndicats ouvriers ont insisté pour que ces congés payés coïncident avec les fêtes religieuses d'obligation tombant sur semaine. Et pour forcer les employeurs à considérer les fêtes religieuses comme devant être chômées et payées, on leur imposait ordinairement le paiement du temps double aux travailleurs obligés de travailler ces jours-là.

Maintenant que le travail servile est permis les jours de la Toussaint, de l'Immaculée Conception, de l'Epiphanie et de l'Ascension, quelle attitude prendront les syndicats ouvriers?

X X X X X

Il est raisonnable de croire que les syndicats ouvriers voudront conserver aux travailleurs les privilèges acquis au cours des négociations de conventions collectives précédentes. Les syndicats ouvriers ne consentiront certes pas à diminuer le nombre de congés payés dont jouissent actuellement les travailleurs assujettis à des conventions collectives de travail.

Cela ne signifie pas toutefois que les syndicats exigeront que les congés payés restent nommément les mêmes que ceux qui existaient dans les conventions précédentes. Dans certains cas, à l'analyse des circonstances et des conditions locales, les travailleurs pourront cependant encore demander que les jours de la Toussaint, de l'Immaculée-Conception, de l'Epiphanie et de l'Ascension restent des jours de congés payés.

Dans d'autres cas, les syndicats pourront envisager des solutions de rechange, soit permettre le travail rémunéré à temps simple ces jour-là mais exiger en retour un nombre égal de fêtes chômées et payées en vue de conserver les avantages précédemment acquis.

Ainsi, par exemple, le Syndicat national du commerce de Montréal, section Dupuis Frères, vient de conclure avec cette dernière maison, une entente permettant à la maison Dupuis Frères d'ouvrir ses portes les jours de fêtes plus haut mentionnés et d'appeler son personnel au travail comme à l'ordinaire.

Toutefois, en vue de garantir aux employés les avantages de ces quatre congés payés, le Syndicat des employés a obtenu que le lendemain de Noël, le 24 mai et deux autres fêtes mobiles, au gré de l'employé, soient considérés désormais comme congés payés.

Il est permis de croire que cette entente, satisfaisante pour les deux parties, constituera un précédent qui facilitera le règlement des difficultés qui pourront naître par suite de l'application du décret de l'Episcopat.

X X X X X

Quant aux travailleurs qui ne sont pas assujettis à des conventions collectives de travail, leur employeur pourra les faire travailler à temps simple, les jours de la Toussaint, de l'Immaculée Conception, de l'Epiphanie et de l'Ascension et ne sera pas obligé de leur remettre, sous une forme ou sous une autre, l'équivalence des congés payés dont ils jouissaient auparavant.

A bien regarder les choses, il semble que c'est par le truchement de la convention collective, négociée par les organisations syndicales bona fide, qu'il est possible de régler ce problème des congés payés comme les autres causes de conflits de travail entre employeurs et employés et de protéger efficacement les intérêts des travailleurs.

La condition préalable, c'est l'existence d'un syndicalisme fort et bien compris.

Les restrictions sur le crédit vont ralentir la construction

Lors du dernier congrès de la CTCC à Montréal, une résolution présentée par la Fédération du Bâtiment et adoptée par le congrès, protestait contre les effets nuisibles des restrictions du crédit sur la construction domiciliaire et demandait au gouvernement de réviser sa politique à cet effet.

Il est intéressant de noter que Clifford A. Scotton, éditorialiste de la Cooperative Press Association, abonde dans le même sens dans un article qu'il vient de faire parvenir à la rédaction du journal Le Travail.

Après avoir fait remarquer que la Banque du Canada, agissant au nom du gouvernement canadien vient d'augmenter de nouveau son taux d'escompte à 3½ p. 100, soit le plus haut taux jamais connu au Canada ainsi qu'une hausse rapide comme jamais on n'ait vue au Canada, soit 2 p. 100 depuis août 1955. A ce moment-là, le taux était de 1½ p. 100.

"L'un des principaux effets de ces mesures, dit M. Scotton, c'est rendre plus difficiles les emprunts sur hypothèques, particulièrement pour les Canadiens à faible revenu. Elles apportent un ralentissement au progrès marqué par la construction domiciliaire depuis deux années."

Il est à remarquer que la construction ralentit depuis l'an dernier. A la fin de 1955, les banques à charte avaient prêté plus de 60 p. 100 de tous les prêts hypothécaires en vertu de la Loi Nationale de l'Habitation. En 1955, elles avaient augmenté leurs disponibilités hypothécaires de 11.5 p. 100 mais après les 6 premiers mois de 1956, cette proportion avait baissé à 4.9 p. 100.

Bien que la construction domiciliaire montre un ralentissement à la fin de 1956, il est à noter que la construction, en général, ne semble pas trop affectée par les mesures gouvernementales. C'est que cette construction se traduit par des établissements commerciaux, des hôtels, des édifices à bureaux dispendieux.

Certains économistes disent que les restrictions actuelles ont le désavantage de frapper tout le monde et que l'on pourrait corriger la situation en imposant des restrictions sélectives sur le crédit. Ainsi, on pourrait restreindre le crédit pour la construction d'établissements commerciaux ultra-modernes et qui sont sans doute attrayants mais pas aussi utiles ni nécessaires, du point de vue social, que la construction de maisons d'habitation.



MM. Uldéric Pion et Rolland Daudelin, deux membres du Syndicat du Tricot de St-Hyacinthe, qui viennent d'être réélus échevins de cette ville par une forte majorité.

Deux syndiqués réélus échevins à St-Hyacinthe

MM. Uldéric Pion et Rolland Daudelin ont été réélus échevins de la ville de St-Hyacinthe lors des élections municipales qui ont eu lieu dans cette ville le 16 octobre dernier.

Tous les deux ont été réélus par une forte majorité, ce qui indique que la population ouvrière de St-Hyacinthe a donné une preuve d'une grande solidarité et une marque de confiance non équivoque à ses deux représentants au Conseil municipal de cette ville.

M. Daudelin qui a été élu dans le quartier no 2 contre un échevin sortant de char-

ge du quartier no 1 a écrasé son adversaire.

Ces deux échevins, comme on le sait, sont deux membres du Syndicat de la Penman's Ltd de St-Hyacinthe, et avaient été élus pour la première fois alors que se déroulait la grève qui a paralysé cette entreprise il y a deux ans.

MM. Daudelin et Pion nous ont demandé d'exprimer leurs remerciements aux travailleurs syndiqués et à la population ouvrière en général pour le magnifique vote de confiance qu'on vient de leur accorder.

Les Idées en Marche

A LA TELEVISION: UN PUBLIC OU DES PUBLICS

Pour peu qu'on observe les réactions des téléspectateurs vis-à-vis ce qui leur est présenté successivement sur l'écran, la question se pose: A la télévision, un public ou des publics?

Autant de têtes, autant d'opinions, a-t-on d'abord l'impression devant l'étonnante diversité des préférences qui s'expriment alors.

On se demande ensuite s'il n'y aurait pas derrière les différences multiples mais superficielles, un dénominateur commun au plan des goûts, désirs et attentes en matière de télévision. Ce qui permettrait alors de parler d'un PUBLIC...

Mais, l'instant d'après, l'objection serait: Peut-il vraiment y avoir un dénominateur entre ce téléspectateur qui prend plaisir à une émission de "stunts" télévisés, et celui-là qui apprécie savamment telle oeuvre dramatique adaptée pour la télévision?

Tel, qui ne manque pas un épisode de certain télé-roman, prendra-t-il intérêt à une discussion sur les arts et lettres? Faudrait-il alors parler de PUBLICS au pluriel...

Du point de la production, on devine les différences d'un horaire dressé en fonction d'un PUBLIC ou de PUBLICS.

Ce problème, extrêmement aigu chez nous, encore qu'assez mal résolu, fera l'objet du prochain débat des "Idées en Marche", lundi soir, 5 novembre, à 10.30 heures.

Quatre personnes pourront y confronter leur point de vue: un avocat, Me Luc André Couture, membre de l'Exécutif de la Fédération des Parents et Maîtres de l'Ontario; un réalisateur de télévision, M. Maurice Leroux, réalisateur du télé-roman "Le Survenant"; un diplômé en psychologie sociale, M. Gilles Ste-Marie, diplômé de l'Institut de Psychologie de la Sorbonne; et un critique de radio et télévision, M. Paul Coucke, du quotidien "La Patrie".

L'animateur sera M. Gérard Pelletier.

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

LA SEMAINE

SHERBROOKE

Augmentation de 13 à 23 cents l'heure à l'American Biltrite

L'Association des Employés du Caoutchouc de Sherbrooke et l'American Biltrite viennent de conclure une convention collective de deux années qui vaut aux employés des augmentations de 13 cents l'heure sur les taux de base et des rajustements allant jusqu'à 23 cents l'heure.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Évangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke qui représentait l'Association des Employés au cours de ces négociations.

L'entente signée pour une durée de deux années prévoit que les employés à l'heure recevront une augmentation de 6 cents l'heure pour la première année et de 7 cents l'heure pour la deuxième année de la convention. Pour leur part, les employés à la pièce recevront une augmentation horaire de 5 cents l'heure cette année et de 4 cents l'heure l'année prochaine.

La nouvelle convention prévoit également des rajustements de salaires variant de 3 à 10 cents l'heure en plus de l'augmentation générale pour un groupe d'employés.

Par suite de la nouvelle convention, les taux horaires de base seront désormais de \$1.07 à compter du 17 septembre 1956 et de \$1.13 à compter de la même date l'année prochaine.

Outre ces avantages, le syndicat a aussi obtenu la reconnaissance d'autres bénéfices marginaux dont la retenue syndicale, un plan d'assurance-maladie avantageux ainsi que huit fêtes chômées et payées.

Il est à noter qu'en dépit du récent décret concernant l'observance de certaines fêtes religieuses et qui permettait le travail servile le jour de la Toussaint, de l'Immaculée-Conception, de l'Épiphanie et de l'Ascension, les travailleurs ont quand même conservé leurs huit fêtes chômées et payées.

Outre M. Moreau, MM. Florent Boisvert, président, Florian Cayer secrétaire et Henri Nadeau, vice-président, représentaient

l'Association au cours de ces négociations.

MM. Richard Marcus, président de l'American Biltrite; C. E. Joslin, gérant général; Jay Joslin, surintendant et Ken Strew, assistant-surintendant, représentaient la compagnie.

L'on sait que l'Association des Employés du caoutchouc de Sherbrooke est affiliée à la Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure, au Conseil Central de Sherbrooke et à la CTCC.

MONTREAL

Des gestes nuisibles à l'unité syndicale

Le Conseil central de Montréal vient de déplorer le geste du Conseil des Métiers et du Travail de Montréal qui vient d'adopter une résolution dans laquelle il déclare s'opposer à l'affiliation de la CTCC au Congrès du Travail du Canada.

L'on sait qu'à sa dernière assemblée mensuelle, le Conseil des Métiers et du Travail de Montréal a appuyé une résolution de l'Union Typographique qui s'oppose à l'affiliation de la CTCC.

L'Union Typographique a demandé que le CTC respecte tout simplement sa constitution qui prévoit qu'aucune organisation syndicale ayant une juridiction concurrente à une ou plusieurs unions membres ne peut être affiliée sans le consentement écrit de telles unions.

L'on sait que l'Union Typographique a une juridiction professionnelle concurrente à celle de Notre Conseil de l'Imprimerie de Montréal et à la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada, affiliée à la CTCC.

Le refus de l'Union Typographique de donner son consentement à l'affiliation de la CTCC au CTC, pourrait suffire à lui seul pour empêcher l'unité ouvrière.

Par ailleurs, le président du Conseil des Métiers et du Travail, M. Louis Laberge, a appuyé le point de vue de l'Union Typographique avec le résultat que le Conseil lui-même s'est déclaré opposé à l'affiliation de la CTCC.

Attitude du Conseil Central

Au cours de son assemblée de jeudi soir dernier, le Conseil Central de Montréal a pris connais-

sance de la décision du Conseil des Métiers et du Travail et des déclarations de M. Laberge et il a déploré l'attitude du Conseil des Métiers et du Travail ainsi que les propos injustifiés et inopportuns dont se seraient rendus coupables certains représentants des typos et M. Laberge.

La résolution adoptée par la suite et qui a été envoyée à la CTCC, au Conseil des Métiers et du Travail ainsi qu'aux dirigeants du Congrès du Travail du Canada, "est d'avis qu'un tel geste ne peut être que le fait d'individus irresponsables et peu soucieux de l'unité ouvrière qu'ils prétendent promouvoir.

Au cours de la discussion, on a rappelé que l'Union Typographique internationale aurait dû être la dernière à s'opposer à l'affiliation de la CTCC après le geste de solidarité posé par cette dernière lors du conflit du "Devoir". On a précisé que M. Gérard Picard avait donné sa démission comme membre du Comité d'administration du "Devoir", que le journal Le Travail avait cessé d'être imprimé au Devoir pendant le conflit et qu'enfin, les syndiqués membres de syndicats affiliés à la CTCC et travaillant au Devoir, avaient refusé de franchir les lignes de piquetage, alors que des membres d'autres unions internationales avaient continué à travailler comme à l'ordinaire.

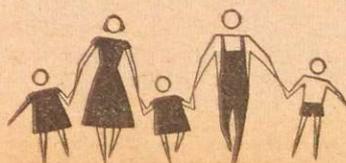
MONTREAL

Partie de cartes annuelle des Dames Auxiliaires

Les Dames Auxiliaires du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal viennent de nous communiquer qu'elles tiendront leur partie de cartes annuelle mardi, le 27 novembre prochain en la salle St-Stanislas, 1371, rue Laurier est. M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal sera le président d'honneur au cours de cette soirée.

Les recettes de cette partie de cartes serviront à procurer des paniers de Noël à des familles syndicales nécessiteuses.

Pour réservation de billets, veuillez communiquer avec Mlle Monique Paquin, LA 1-0969 ou LA 5-5683 ou Mme Maurice Nadeau, CL 9-7080.



RELIABLE TRANSLATION SERVICE REG'D

5227a, rue BREBEUF — MONTREAL 34

Téléphone LA. 5-1478

Spécialité: TRADUCTION DE CONVENTIONS COLLECTIVES



Les employés de la Quebec Iron and Titanium dont les mineurs de Havre-St-Pierre font partie des Métallurgistes et les employés de la raffinerie de Sorel qui sont membres de l'Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel affiliée à la Fédération nationale de la métallurgie (CTCC) ont uni leurs efforts pour obtenir le CWS lors du dernier contrat. On voit ici les membres des deux comités en train d'étudier l'installation du CWS. Assis de g. a dr.: Horace Lebrun, prés. du comité du CWS de Havre-St-Pierre, Paul Gagnon prés. du comité de CWS de Sorel et Fernand Joyal de Sorel. Debout dans le même ordre, R. Boudreault, de Havre-St-Pierre, L. Lessard de Sorel et R. Vigneault de Havre-St-Pierre. Ils travaillent sous la direction de Bert. Edwards, du service de génie industriel de l'union.

L'ALCAN REFUSE LE CONTRAT UNIQUE, L'ANCIENNETE ET UN PLAN D'ETUDE DES TACHES

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida vient de demander l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail dans le but de trouver une solution au différend qui le sépare de la compagnie concernant les amendements à apporter à la convention collective de travail qui couvre plus de 6,000 travailleurs à Arvida même et plus de 10,000 employés si l'on considère tous les autres employés de l'Alcan impliqués dans ce différend.

Après plusieurs séances de négociations directes, la compagnie a refusé de se rendre aux principales demandes syndicales concernant la clause d'ancienneté, le principe d'un contrat unique pour tous les employés de l'Aluminium Co. et de ses filiales dans la province de Québec, sur le principe d'un plan d'évaluation des tâches qui serait faite conjointement par le Syndicat et la compagnie.

Les parties n'ont pu s'entendre sur plusieurs autres points dont la clause des droits de la gérance, la représentation syndicale à l'intérieur de l'usine et le rôle des agents de griefs ainsi que sur le principe de la formule Rand.

Concernant le principe d'un contrat unique devant couvrir les employés de l'Alcan d'Arvida, de l'Isle Malgou, de Shawinigan, de

Beauharnois, les cheminots de l'Alma Jonquières Railway et du chemin de fer Roberval-Saguenay, de Saguenay Terminals et de la Cie Electric du Saguenay, l'Alcan s'y oppose sous le prétexte qu'il faut respecter les caractéristiques locales. Le syndicat rétorque en disant que les ouvriers de Shawinigan, de Beauharnois ou d'Arvida travaillent tous pour la même compagnie, que l'Alcan

vend ses produits au même prix partout quelle que soit sa provenance et qu'en conséquence, il ne saurait avoir des contrats différents.

Concernant les droits de la gérance, le principe de l'ancienneté ainsi que l'évaluation des tâches, la compagnie maintient sa vieille attitude de se réserver à peu près tous les droits qu'elle juge inaliénables et de sa seule compétence.

GRANBY

Commis-épiciers et bouchers se groupent en syndicat

Un groupe de commis-épiciers et de commis-bouchers de Granby vient de se former en syndicat sous le nom de Syndicat National des Employés du Commerce de Granby en vue de faire reconnaître leurs droits à des conditions de travail plus raisonnables.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Marcel Lanouette, organisateur de la Fédération du Commerce qui précise que le syndicat a reçu des certificats de reconnaissance syndicale pour couvrir les employés de dix magasins et que d'autres demandes de certification sont actuelle-

Chez les fonctionnaires municipaux de Montréal

PROJET D'AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE

Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal a fait parvenir un avis de dénonciation de convention collective lundi après-midi dernier, par suite de l'autorisation que vient de donner le Syndicat en ce sens au cours d'une assemblée générale tenue la semaine dernière.

L'avis de dénonciation ainsi que le projet d'amendements à la convention collective de travail qui prend fin le 30 novembre ont été adressés aux autorités de la cité de Montréal aujourd'hui.

Le projet qui compte une multitude d'amendements portant sur plusieurs clauses de la convention peut se résumer comme suit en ce qui regarde les demandes

principales des fonctionnaires de la Cité.

Le Syndicat des fonctionnaires demande tout d'abord la réduction de la semaine de travail à 32½ heures réparties en cinq journées de travail. Durant l'été, soit à compter du 1er juin au 1er septembre, le syndicat demande que la semaine de travail soit de 27½ heures. Cette réduction devra se faire en accordant la pleine compensation.

Par ailleurs, les fonctionnaires dont environ 2,700 sont couverts par cette convention demandent une augmentation générale de 10 p. 100 pour tous les employés.

Ils demandent aussi une autre semaine de vacances en faveur des employés qui comptent 25 années de service.

Avis aux employés de magasins de Québec

Selon la nouvelle parue dans les journaux, une vingtaine de magasins de Québec resteront fermés aux fêtes de la Toussaint, de l'Immaculée Conception, de l'Epiphanie et de l'Ascension.

La détermination des membres du Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec de conserver leurs droits acquis ne pouvait faire autrement que d'apporter ce dénouement.

Les employés de magasins doivent cependant tenir compte que cette promesse de certains employeurs de fermer leurs portes ces jours-là, a beaucoup plus une valeur "publicitaire" ou pour mieux dire "spectaculaire", qu'une valeur "contractuelle".

En effet, c'est une décision "unilatérale", c'est-à-dire une décision prise par une seule des parties sans consulter l'autre partie, en l'occurrence le Syndicat Catholique des Employés de magasins de Québec.

Or, il n'existe aucun autre contrat pour que les employés conservent ces quatre jours de congés payés, que les conventions collectives qui expirent au mois de mars 1957.

D'ici mars prochain, il faut donc qu'un contrat soit signé entre les employeurs et les employés, car une seule partie peut toujours changer sa décision, si elle n'est pas liée par contrat.

ment devant la Commission des Relations Ouvrières.

Outre M. Lanouette, MM. Gérard Gladu et Marcel Lamarche, respectivement président et secrétaire du Conseil Central de Granby, Raymond Gagnon, organisateur de la CTCC, assistés d'un groupe de commis, ont participé à cette campagne d'organisation.

L'exécutif de ce nouveau syndicat est composé comme suit: Raoul Thibault, président; Roch Voghel, secrétaire; Marcel Brouillard, trésorier; Donald Lauzière, vice-président et Arsène Dubois, directeur.

C'est clair. Les employés intéressés à conserver ces quatre fêtes chômées et payées ou à être rémunérés à temps double s'ils doivent travailler, n'ont qu'un choix à faire: ENTRER AU PLUS TOT DANS LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYÉS DE MAGASINS.

(Communiqué)



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

Paraît tous les vendredis

Directeur : FERNAND BOURRET

Bureaux : 8227 boul. St-Laurent, Montréal • Tél.: VE. 8701

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 C.P.A.I.

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



Les lignes de piquetage sont toujours solides devant les barrières de Saguenay Terminals de Port-Alfred où dure une grève depuis six semaines. Au moment d'aller sous presse, les négociations se poursuivent sur la question des salaires et de la rétroactivité.

Les débardeurs de Port-Alfred poursuivent leurs négociations

Le Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha! ainsi que le Syndicat des Employés de Bureau de Saguenay Terminals de Port-Alfred poursuivent actuellement des négociations en présence d'un conciliateur pour mettre fin à la grève qui dure depuis six semaines.

Me Robert Auclair, procureur des syndicats intéressés nous a communiqué que la plupart des clauses non économiques ont été réglées mais que le différend subsiste toujours sur la question des salaires et de la rétroactivité.

Actuellement, la compagnie offre un montant de \$0.12 l'heure par heure travaillée pour la rétroactivité alors que l'augmentation qu'elle offre aux débardeurs est de \$0.28 et celle qu'elle

offre aux autres employés est de \$0.25 l'heure.

Avec ces offres, le débardeur de Port-Alfred aurait \$1.78 l'heure alors qu'à Québec et à Halifax, les compagnies paient déjà \$1.78 l'heure, plus \$0.17 l'heure pour un fonds de sécurité sociale et taux et demi pour tout travail de nuit. A Montréal et à Saint-Jean, le débardeur qui travaille pour le compte de Saguenay Terminals Limited gagne \$1.88 l'heure et la compagnie verse à son union

un montant de \$0.17 l'heure pour chaque heure travaillée, somme qui est pour un fonds de sécurité sociale. De plus, la nuit, c'est le taux et demi qui s'applique et il en est de même pour le travail fait le samedi après-midi.

Les travailleurs ne demandent pas mieux que de retourner au travail, mais ils ne sont pas prêts à le faire à n'importe quelles conditions. Ils veulent que la compagnie reconnaisse que leurs syndicats sont des partenaires égaux et non des inférieurs auxquels on accorde des miettes. Ils veulent aussi avoir des conditions de travail et des salaires semblables à ceux qu'ont les débardeurs dans les autres ports.

Saguenay Terminals Limited, qui est la fille d'Aluminum Limited, n'a aucune raison de refuser les demandes de ses employés, demandes qu'elle sait justifiées autant que nous. Pourquoi dit-elle non? Est-ce pour les affamer? Est-ce pour pouvoir avoir toujours le dernier mot et mener à sa fantaisie? Est-ce pour faire des bénéfices toujours plus gros? Rien de tout cela ne serait surprenant. Aluminum Limited a fait 18 millions de bénéfices nets dans les trois derniers mois, soit \$4,400,000.00 de plus que pendant la même période de l'an passé et il ne semble pas qu'elle veuille s'arrêter en chemin.

Toutefois, cela ne l'empêche pas de refuser quelques cents de plus d'augmentation à ses employés qui le demandent et le veulent. Saguenay Terminals Limited est donc la cause de la prolongation de cette grève et c'est son entêtement sur les salaires et la rétroactivité qui empêche tout règlement.

Saguenay - Lac - Saint - Jean

Augmentation de 10% aux employés de garages

Le Syndicat national des ateliers mécaniques et des garages de Chicoutimi, le Syndicat national des employés de garages de Jonquière et Kénogami et le Syndicat national des employés de garages de la région du Lac St-Jean viennent de signer le 21 septembre dernier une convention collective d'une durée de deux ans avec l'Association patronale de l'automobile Chicoutimi, Roberval Lac Saint-Jean, laquelle est accréditée agent négociateur pour plusieurs garages des principales villes de la région.

Cette nouvelle convention apporte aux travailleurs de nombreux avantages économiques et autres.

D'abord, le contrat de travail est rétroactif au 27 mai de cette année, date d'expiration de la dernière convention. Tous les employés reçoivent à partir de cette année une augmentation de 10% sur les salaires actuels. De plus, les mécaniciens classés "A" reçoivent à partir de la date de la signature de la convention, c'est-à-dire depuis le 21 septembre dernier, une autre augmentation de salaires de 5% qui s'ajoute à l'augmentation générale de 10%.

Le taux de salaire du mécanicien classé "A" dans les garages passe donc de \$1.50 l'heure qu'il était, à \$1.73 l'heure. Cette catégorie d'employés reçoit donc une augmentation de \$0.23 l'heure. Quant aux autres employés, l'augmentation de 10% leur vaut des augmentations variant de \$0.13 à \$0.14.

Les employés auront dorénavant deux congés payés additionnels, soit six au lieu de quatre. Le plan de vacances demeure le

même que dans le passé, soit deux semaines après cinq ans.

Les propriétaires de garages ont convenu avec les syndicats de contribuer dans une proportion de 50% au coût d'un plan d'assurance maladie et hospitalisation en faveur de leurs employés.

Les parties se sont entendues sur une clause d'ancienneté satisfaisante. Les employeurs et les syndicats discuteront également d'un système d'apprentissage qui devra entrer en vigueur dans la période en cours et il en sera de même de la classification des employés qui sera étudiée en commun.

Dorénavant, l'arbitrage des griefs sera l'arbitrage public, c'est-à-dire l'arbitrage prévu par les lois ouvrières et non l'arbitrage privé qui existait précédemment. De plus, la sentence arbitrale sera exécutoire dans tous les cas.

Les parties étudieront aussi la possibilité d'avoir un décret couvrant les garages.

A l'anniversaire de la convention, le 27 mai 1957, les parties ouvriront les négociations sur les salaires seulement.

QUEBEC

On veut la semaine de 37 1/2 heures et de 5 jours dans le commerce de détail

Le Syndicat National des Employés du Commerce de Détail de Québec vient d'établir sa politique pour les négociations qui sont à la veille de débuter.

Parmi les principaux points qui feront l'objet des demandes syndicales, mentionnons l'établissement d'une semaine de travail de 37 1/2 heures, réparties en 5 journées de travail.

Le syndicat a aussi décidé d'accepter comme base de négociations, une classification éta-

blie par un comité qui avait été nommé à cette fin.

Finalement, le syndicat a décidé de présenter une demande d'augmentation de salaire basée sur les salaires gagnés.

JONQUIERE

Récemment, les employés de l'Hôtel-Dieu/de l'Assomption, de Jonquière, se sont groupés en syndicat. Ces jours-ci, le syndicat a tenu une assemblée générale de ses membres et il a été décidé à l'unanimité de faire une demande de reconnaissance syndicale à la Commission des Relations ouvrières.

Les documents sont maintenant entre les mains de la Commission qui aura à décider d'accorder ou non, un certificat de reconnaissance syndicale à ce syndicat pour qu'il représente légalement les employés de cet hôpital.



ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

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

Prix du cours : \$0.50

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

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

Nom

Adresse

DECOUPER ET POSTER

Le projet Dozois...

(Suite de la page 1)

du Comité exécutif. M. Lavergne était accompagné des membres de l'Exécutif du Conseil central de Montréal, des agents d'affaires et de plusieurs représentants des syndicats locaux.

Le problème de l'habitation

Le principal item dans les revendications syndicales auprès des autorités municipales avait trait au problème de l'habitation.

Malgré les récents développements domiciliaires, le problème du logement n'est pas encore réglé à Montréal, souligne le mémoire:

Ainsi, en 1941, pour une population métropolitaine de 1,145,000 habitants, il y avait 254,249 logements disponibles, soit 4.5 personnes par logement. En 1951, d'après la revue "Statistique du logement au Canada" (numéro de mars 1956), il y avait 1,395,000 personnes logées dans 342,639 logements, soit 4.7 personnes par logement. Or, en 1955, d'après la même revue, il y aurait 1,907,000 personnes logées dans 405,821 logements, soit 4.4 personnes par logement. D'où nous concluons que la situation ne s'est guère améliorée depuis une quinzaine d'années; c'est-à-dire qu'elle reste toujours dans le même état d'urgence et affecte plus spécialement le petit salarié.

Concernant le projet d'élimination des taudis mieux connu sous le nom de plan Dozois, le Conseil Central de Montréal "reconnait que le projet n'était pas sans défaut mais qu'il avait reçu l'entière approbation du Conseil Central et il croit encore que l'exécution du projet devrait être entreprise sans retard.

"Nous sommes d'avis, lit-on dans le mémoire que dans les circonstances, la recherche de trop de perfection ne peut pas être acceptable si elle retarde indéfiniment la réalisation du projet. Le temps et les efforts consacrés au projet exigent de passer aux actes. C'est pourquoi, au nom des travailleurs que nous présentons, nous réitérons notre demande aux autorités municipales de commencer l'exécution de ce projet au plus tôt.

Par ailleurs, il ne faudra pas s'arrêter en si bonne voie. Le Comité d'étude qui a préparé le rapport Dozois ne mentionne-t-il pas que dix autres secteurs de la Cité de Montréal possèdent les mêmes caractéristiques; ces secteurs ne contiennent-ils pas également plusieurs milliers de familles qui vivent dans des logements décrépis et malsains?

Notre Conseil réaffirme sa conviction que toute condition ou situation qui a pour effets de diminuer, d'avilir la valeur et la dignité humaine doit, dans une société chrétienne et en vertu même des principes dont elle prétend s'inspirer, recevoir préséance dans les solutions qu'elle commande de la part des autorités chargées du bien commun.

Un début

C'est pourquoi, tel qu'il se pose actuellement, nous croyons que le réaménagement du secteur que s'est proposé le plan Dozois ne devrait être qu'un début. Notre Conseil croit, de plus, que les autorités municipales devraient sans plus tarder reconnaître l'urgence des besoins et instituer le Service Municipal de l'habitation dont il avait été question lors de la dernière campagne électorale municipale.

Ce service pourrait être formé de membres nommés par le Conseil municipal, mais préalablement désignés par les organismes

représentatifs dans la Cité de Montréal.

C'est à ce service que serait confiée la mise en oeuvre des moyens propres à satisfaire les besoins de logements; démolition et remplacement des taudis, coordination et contrôle de ce qu'accomplit l'entreprise privée dans le domaine de la construction domiciliaire, mise en chantier sous l'égide de la Cité, d'habitations à loyers modiques; ayant en vue de soulager en premier lieu les besoins des familles nombreuses et ce avec l'aide que les gouvernements fédéral et provincial prévoient déjà aux fins de promouvoir la construction d'habitations. Nous croyons qu'il entrerait également dans le cadre d'un tel service d'élaborer, à l'instar des cités américaines dont Baltimore, un code municipal de la tenue et de l'entretien des habitations.

Ce service devrait également recevoir et tenir compte des recommandations que les organismes intéressés pourraient lui apporter. Ce...

La formule coopérative

Le Conseil souligne ensuite le grand désir d'un grand nombre de salariés de devenir propriétaires de leur maison.

A cause de la modicité de leurs revenus, ces petits salariés ne peuvent réaliser leur ambition légitime qu'avec le secours de la formule coopérative encouragée et aidée par la Cité de Montréal.

A ce sujet, le Conseil Central fait état des réalisations à l'actif de la Coopérative d'habitation de Montréal qui a déjà réussi à construire une vingtaine de maisons dans les limites de la ville de Saint-Léonard de Port-Maurice au coût de \$7,500.00 avec un remboursement mensuel de \$40.00 par mois.

A la lumière de ces considérations, nous croyons que les pouvoirs publics devraient favoriser davantage la participation des coopératives dans l'effort que nécessite la solution du problème.

Or, sachant que la Cité de Montréal possède déjà d'immenses terrains qui pourraient être utilisés pour fins domiciliaires, le Conseil Central des Syndicats Nationaux se demande pourquoi la Ville de Montréal ne céderait pas aux coopératives d'habitation de Montréal, au prix coûtant, la partie du domaine Saint-Sulpice destinée à l'habitation, comme il l'a déjà demandé.

Ce faisant, la Ville n'aurait pas d'argent à déboursier du trésor, car les travaux d'aménagement lui seraient normalement remboursés par les taxes. Si par ailleurs, la Cité a déjà prévu un projet qui comporterait à la fois des maisons unifamiliales et des logements destinés aux fins de location, la formule coopérative est en état d'en réaliser les deux modes.

La Coopérative d'habitation de Montréal, entre autres, est prête à offrir à la Cité deux garanties que nous considérons importantes: elle est en état de construire des logements à coût modique, la preuve en est faite; elle s'engage et garantit qu'il n'y aura pas de spéculation sur les terrains ni sur les maisons. Le but visé par la Coopérative d'habitation de Montréal est de loger convenablement ceux qui en ont le plus besoin en leur permettant l'accès à la propriété. Ceux qui sont le plus durement atteints et victimes de la crise du logement sont les petits salariés qui ne peuvent pas payer de loyers élevés ni trouver les fonds nécessaires au paiement initial sur l'achat d'une maison.

Saguenay - Lac - Saint - Jean

Appui des syndiqués aux grévistes de Port-Alfred

Il y a maintenant six semaines que les employés de Saguenay Terminals Limited sont en grève pour obtenir des conditions de travail qu'ils croient acceptables et pleinement justifiées, mais que la compagnie a refusées jusqu'ici.

Les grévistes ont pris leur décision librement et après y avoir pensé, ils sont décidés de soutenir la lutte aussi longtemps que ce sera nécessaire. Ils comptent donc sur eux-mêmes d'abord, mais ils ont encore plus de courage lorsqu'ils voient le courant de sympathie et d'aide qui est en marche dans toute la région.

En effet, les syndiqués de la région n'ont pas tardé à épauler solidement leurs camarades grévistes à Port-Alfred. Un grand nombre de syndicats ont déjà envoyé de l'aide aux débardeurs et aux employés de bureau en grève. Ainsi, les 6,400 syndiqués qui travaillent aux usines d'Arvida sont venus défiler dans les rues de Bagotville et de Port-Alfred pour témoigner leur appui aux grévistes et ils ont décidé de verser \$1.00 chacun par semaine. Cette collecte est déjà en marche aux usines d'Arvida et elle donne des résultats qui dépassent toute espérance. La semaine dernière, ils ont souscrit plus de trois mille dollars et cela se continue cette semaine.

Au moulin de la Consolidated Paper Corporation à Port-Alfred, le syndicat des employés de la pulpe et du papier a souscrit dès le début de la grève la somme de \$1,000.00 pour venir en aide aux grévistes. Il a ajouté qu'il verserait plus tard un autre montant de \$500.00 si c'était nécessaire. De plus, les dirigeants de ce syndicat ont organisé une collecte d'un dollar par semaine par membre parmi tous les syndiqués.

Un syndicat plus petit, celui des fonctionnaires municipaux de Port-Alfred, a posé un geste semblable en décidant de verser un dollar par semaine par membre jusqu'à la fin de la grève.

Le syndicat des travailleurs de la pulpe et du papier de Kénogami, qui vient de sortir d'une grève il y a quelques mois, a sous-

crit aussi la somme de \$300.00 plus \$50.00 par semaine pour la durée de la grève et les dirigeants de ce syndicat ont décidé de demander à leurs membres de verser \$1.00 par mois pour venir en aide aux grévistes.

Le syndicat des travailleurs du papier de Desbiens a versé \$150.00 et il se propose d'aider à l'avenir les grévistes. Plusieurs autres syndicats comme celui des employés de la centrale hydroélectrique de Shipshaw, de la Chaîne coopérative à Saint-Bruno, les syndicats d'employés de garages, d'employés de magasins et plusieurs autres dont nous

n'avons pas encore reçu les rapports, aident et veulent continuer d'aider les grévistes.

Ce mouvement unanime des syndiqués de la région est une preuve de la solidarité des travailleurs.

Dans la population en général, la sympathie aux grévistes est de règle. Seuls, quelques retardataires tirent de l'arrière.

Les grévistes se sentent donc bien appuyés dans la dure lutte qu'ils font actuellement contre le monopole toujours de plus en plus puissant, Aluminium Limited.

A l'hôpital de Dolbeau

Amélioration des conditions de travail des employés

Il y a quelque temps, le syndicat des employés de l'hôpital de Dolbeau a signé avec la direction de cet hôpital une convention collective qui apporte de réelles améliorations aux conditions de travail des employés.

Cette convention d'une durée de deux ans, va du 20 septembre 1956 au 20 septembre 1958. Elle comporte une augmentation générale des salaires réels de \$3.00 par semaine avec effet rétroactif au 1er juillet 1956.

Le syndicat obtient aussi neuf congés payés et deux semaines de vacances payées après cinq ans de service.

Comme mesure de sécurité syndicale, le syndicat obtient la retenue syndicale volontaire et irrévocable. De plus, les religieuses à la direction de l'hôpital mettent un bureau à la disposition du syndicat, pour faciliter la signature des formules de retenue syndicale.

Les parties se sont engagées aussi à négocier pendant la durée de cette convention, un plan de sécurité sociale complet. Les employés auront dorénavant une prime de trois dollars par semaine pour tout travail exécuté avant sept heures du matin ou pour huit heures de travail pendant la nuit.

Il faut ajouter que les unifor-

mes requis pour les employés, sont à la charge de l'hôpital. Enfin, il faut dire que les prix de la pension des employés seront maintenus à leur niveau actuel.

L'échelle des salaires qui apparaît dans la convention collective, est cependant la même que celle qui existe dans la convention en vigueur à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi ou, plus exactement, dans la sentence arbitrale parce que le syndicat a refusé de signer une convention calquée sur la sentence arbitrale qu'il considère injuste.

Nous sommes donc heureux de voir que les employés de l'hôpital de Dolbeau aient réussi à signer une telle convention collective lorsque d'autres employés dans d'autres hôpitaux ont tant de difficultés à obtenir des conditions de travail convenables, v.g. les employés de l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi.

Nos correspondants

Les personnes suivantes ont été désignées par les organismes intéressés pour faire parvenir des nouvelles au journal Le Travail:

Conseil Central de Shawinigan: Raynald Drolet, 537, 5e Rue, Shawinigan.

Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean: Me Robert Auclair, C.P., 264, Chicoutimi.

Conseil Central de Victoriaville: M. Maurice Béliveau, 6, avenue du Collège, Victoriaville.

Conseil Central du diocèse d'Ottawa:

A-Marcel Bélinge, 170, rue Nicolet, Hull.

Conseil Central des Trois-Rivières: M. André Montour, 983, rue Royale, Trois-Rivières.

Conseil Central de Sherbrooke: Yvan Couture, 65, rue Gordon, Sherbrooke.

Fédération des Services: Jacques Archambault, 155 est, boul. Charest, Québec.

Conseil Central de Saint-Hyacinthe: Georges Patenaude, Conseil Central de St-Hyacinthe.

Un projet...

(Suite de la page 1)

taller dans son occupation s'il avait été transféré à une occupation inférieure.

Les syndiqués se rendront compte facilement que si deux dispositions comme celles qui viennent d'être citées faisaient partie de la législation ouvrière, les activités syndicales et l'exercice du droit d'association seraient très bien protégés.

LE TRAVAIL publiera, dans ses prochains numéros, d'autres extraits du projet de Code du Travail pour la province de Québec que M. Picard publiera bientôt.

Dans le commerce de Chicoutimi

UNANIMITE SUR LES SALAIRES ET LES HEURES DE TRAVAIL AUX MAGASINS CONTINENTAL

Les trois arbitres chargés d'étudier le différend entre le Syndicat des employés de magasins de Chicoutimi et les magasins Continental de cette ville sont tombés d'accord pour faire droit aux demandes syndicales concernant les salaires et les heures de travail.

Le syndicat a demandé l'arbitrage parce que la direction de ces deux magasins refusait de signer une convention collective semblable à celle que la plupart des autres magasins de Chicoutimi ont acceptée plusieurs mois auparavant.

Le tribunal a entendu les parties en séance publique d'enquête le 22 juin et il a rendu le 27 septembre dernier sa sentence arbitrale. Cette sentence est unanime, l'arbitre patronal, Me Richard Dufour et l'arbitre syndical Me Robert Auclair, ayant accepté la décision du président du tribunal, Me Louis-Philippe Pigeon de Québec.

Le syndicat demandait une nouvelle échelle de salaires qui voulait dire une hausse des salaires réels. Cette échelle de salaires était semblable à celle qui existe dans les autres magasins de Chicoutimi. Le tribunal, unanimement, a accepté de se rendre à la demande du syndicat. De plus, il a recommandé que les employés aient les augmentations de salaire rétroactives au 1er novembre 1956. Encore ici, cette recommandation ne fait que donner aux employés des CONTINENTAL ce que les employés ont eu dans les autres magasins de Chicoutimi.

D'ailleurs, pour citer le texte de la sentence arbitrale: "L'enquête a révélé qu'une entente était intervenue entre le Syndicat et les principaux employeurs au sujet des salaires comme au sujet des autres questions faisant l'objet de ce litige. On ne voit pas pourquoi les employeurs dont il s'agit n'accepteraient pas les conditions que leurs concurrents ont acceptées. Ils l'ont fait dans le passé et ils n'ont donné aucun motif pour lequel leurs établissements devraient être considérés sur une base différente des autres."

Quant aux heures de travail le tribunal déclare: "Il faut faire au sujet des heures de travail le même raisonnement qu'au sujet des salaires."

C'est dire que les arbitres ont accepté la demande syndicale pour les nouveaux taux de salaires et les heures de travail.

Le syndicat demandait aussi l'atelier syndical imparfait qui existe déjà dans les autres magasins de Chicoutimi. Sur ce point, le tribunal n'a recommandé que le maintien d'affiliation parce que, dans l'un des magasins concernés, le syndicat ne détient pas de certificat de reconnaissance syndicale et négocie de bonne foi tout simplement. Le tribunal a aussi recommandé que l'employeur remette chaque mois au syndicat, la somme des cotisations syndicales perçues avec la liste des employés pour lesquels des retenues syndicales ont été faites. Cela peut sembler un détail, mais l'employeur s'y est objecté cette

année sans nous donner de raison. C'est là une attitude pour le moins surprenante.

Nous pouvons donc dire que le tribunal d'arbitrage a accepté unanimement les demandes syndicales. Que fera l'employeur?

Chez les fonctionnaires municipaux de Montréal

Le fonctionnaire et les besoins du citoyen

L'on sait que le Service d'éducation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal est l'un des mieux organisés et sans crainte de se tromper, celui qui s'est donné le programme le plus complet pour faire du syndiqué, non seulement un membre actif de son syndicat mais aussi un professionnel éclairé et un parfait citoyen.

La semaine dernière, nous avons parlé du programme des ateliers de la fonction publique sur le fonctionnaire et les fonctions administratives qui a débuté il y a deux semaines. Aujourd'hui, nous devons revenir sur le sujet afin de donner un aperçu du programme de la deuxième section de cours qui se donnent actuellement en collaboration avec le Service d'extension de l'enseignement de l'université de Montréal: le fonctionnaire et les besoins du citoyen.

Le 23 octobre dernier, ce programme a débuté avec M. Fernand Jolicoeur comme moniteur qui a posé la question suivante: "Nos gouvernements municipaux imposent-ils aux citoyens les services qu'ils veulent rendre ou rendent-ils ceux que ces derniers requièrent?"

Les caractères de la communauté montréalaise

Le 30 octobre, les étudiants, avec M. Jean de la Plante et les moniteurs se partageront en commissions d'étude sur: "Le fonctionnaire connaît-il le milieu montréalais? Quelle utilité y a-t-il pour lui de l'étudier?" Cette consultation donnera leur orientation aux cours suivants.

Les 6, 13 et 20 novembre, M. Jean de la Plante analysera les caractéristiques sociales du milieu montréalais.

Le 27 novembre, les 4 et 11 décembre, M. Pierre Harvey étudiera l'évolution économique du milieu montréalais.

Les institutions de la communauté montréalaise

Le 8 janvier, les étudiants, avec M. Hubert Guindon et les moniteurs, se partageront en commissions d'étude sur: "L'administration municipale est-elle la seule institution qui répond aux besoins de la communauté montréalaise? Quelles autres sortes d'institutions y pourvoient? Est-il nécessaire pour le fonctionnaire de connaître ces autres institutions?"

Les 15, 22 et 29 janvier, M. Hubert Guindon étudiera les divers types d'institutions qui structurent une société telle que la communauté montréalaise. Les besoins de la communauté montréalaise auxquels répond

l'administration municipale

Le 5 février, les étudiants avec M. Lucien L'Allier et les moniteurs, se partageront en commissions d'étude sur: "A quels besoins du citoyen et de la communauté répondent les services mu-

nicipaux existants? Est-il nécessaire pour un fonctionnaire de connaître les besoins auxquels répondent les services municipaux autres que celui pour lequel il travaille?" Cette consultation donnera leur orientation aux cours suivants.

Les 12, 19 et 26 février, M. Lucien L'Allier traitera des besoins auxquels répondent les services actuels de l'administration municipale de Montréal.

L'administration publique dans la démocratie municipale

Le 5 mars, les étudiants avec M. Jean-Louis Doucet et les moniteurs se partageront en commissions d'étude sur: "Un gouvernement municipal, pour élaborer sa politique, doit-il étudier les besoins des citoyens ou répondre seulement à leurs désirs? S'il étudie les besoins, doit-il aller jusqu'à imposer ce qu'il croit nécessaire; sinon pourquoi les étudier?" Cette consultation donnera son orientation aux cours suivants. Quels sont le rôle et la responsabilité des fonctionnaires dans ce domaine?

Le 12 mars, Me Jean-Louis Doucet traitera des conditions d'une véritable démocratie municipale et de la contribution respective du citoyen et du fonctionnaire dans l'établissement de cette démocratie.

Synthèse

Le 19 mars, les étudiants avec les moniteurs, entreprendront des travaux pratiques pour dégager les éléments essentiels de l'analyse de la communauté montréalaise, ses institutions et ses besoins de l'administration municipale et de la fonction publique par rapport à cette communauté

Conclusions

Le 26 mars, M. Claude Ryan traitera du rôle et de la responsabilité du fonctionnaire dans l'élaboration d'une politique de bien commun.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Faites vos suggestions

A compter de la prochaine assemblée générale, l'exécutif de votre syndicat recevra toutes les demandes ou suggestions que vous ferez en vue du renouvellement de la convention collective de travail. Toutes les suggestions qui seront faites seront ensuite étudiées au cours des assemblées générales dont la première aura lieu le lundi 19 novembre à 5 h. p.m.

Déjà quelques employés ont fait des suggestions concernant la sécurité des travailleurs et le "dirty work". L'exécutif du syndicat fait remarquer qu'il n'est pas trop tôt pour préparer un projet de convention collective qui tiendra compte des revendications légitimes des travailleurs.

Assemblée des délégués de département

Lundi soir, le 5 novembre à 5 heures, aura lieu une assemblée des délégués de département. Il est à remarquer que les délégués de département ont été convoqués par lettre et qu'ils assisteront nombreux à cette réunion.

Avis aux membres

Plusieurs membres de l'union nous ont demandé s'ils pouvaient réclamer en certains cas le différentiel qui existe pour le "dirty work". Nous profitons de l'occasion pour rappeler aux membres que ce sujet est couvert par l'article 7, paragraphe L, de la convention collective de travail. Si vous n'avez pas de copie de

la convention collective, demandez la vôtre au local de l'union.

Prochain lancement

C'est l'hon. Roch Pinard, secrétaire d'Etat, qui présidera aux cérémonies du lancement du H.M.S.C. Ottawa, le samedi 10 novembre. L'Ottawa est le deuxième navire de guerre à être fabriqué à la Vickers et le troisième à entrer au service de la Marine royale canadienne. Après la cérémonie, le navire voguera vers Halifax.

QUEBEC

Lors des récentes élections du Syndicat catholique des Employés de Magasins de Québec Inc., les résultats ont été les suivants:

Président, Henri-Paul Auger; vice-présidents: Lucien Dorion et Edouard Tardif; secrétaire-archiviste: Georgette Plante; secrétaire-correspondant: Maurice Dussault; trésorier: Maurice Gosselin; assistante-trésorière: Gisèle Plante; sentinelles: Eugène Martineau et Philippe Paradis; directeurs: Régina Guay, Octave Guénette, Marcel Brosseau, Lucie Racine et Marguerite Poirier.

Les élections ont été présidées par M. Arthur Bédard.

Les six délégués au Conseil Central sont: Henri-Paul Auger, Lucien Dorion, Jacques Tardif, Maurice Dussault, Georgette Plante et Gisèle Plante.

Quand on lutte contre un trust sans âme

Le Lingot d'Arvida publiait la semaine dernière un article de monsieur Bernard Crevier sur les conséquences économiques de la grève de Port-Alfred.

D'après l'enquête de M. Crevier, cette grève cause bien du tracis à beaucoup de monde, elle paralyse le commerce, etc., et elle cause de l'inquiétude. M. Crevier termine son article en disant que pour chaque heure de travail perdue, il existe quelque part une souffrance.

Il ne fait pas de doute que cette grève cause des souffrances aux grévistes, mais ceux-ci ont pris leur décision librement et ils savaient qu'ils engageaient une lutte contre un trust qui n'a pas d'âme et n'existe que pour faire de l'argent. Quant aux travailleurs qui ont été mis à pied dans d'autres industries, c'est bien malheureux pour eux, mais Saguenay Terminals Limited ne veut pas régler la grève, il leur faut donc attendre.

Il y a quelqu'un ou quelque chose que M. Crevier a oublié et qui est affecté par la grève et c'est la compagnie. Son port est fermé et les expéditions d'aluminium et de papier se font à Montréal par exemple, par des débardeurs qui gagnent bien plus cher que ce que la compagnie offre à ses débardeurs à Port-Alfred.

De plus, cette grève apparaît à M. Crevier comme un spectre, une menace sur l'économie de la région. Pourtant, même s'il n'y avait pas eu de grève, le port serait fermé en décembre avec le résultat que plus de 500 employés seraient sans travail. A ce moment, la situation serait-elle pire qu'actuellement? Nullement. Chaque hiver, Saguenay Terminals renvoie chez eux la grande majorité de ses employés et personne ne crie au spectre, à la menace sur l'économie régionale. Que 500 hommes soient en chômage parce que la compagnie les renvoie chez eux ou parce qu'eux-mêmes décident de ne pas travailler, quelle différence cela fait-il au point de vue de l'économie régionale? Aucune. Alors, pourquoi partir en peur? Un peu de sérieux!

Canadian Resins Attempts To Excuse Its Attitude And Discredit The Union

The battle between the National Plastics Workers Union CCCL of Shawinigan Falls and the Canadian Resins and Chemicals Company has entered a new phase with the company dispensing large amounts of monies buying space in the local newspaper "Nouvelliste" in an attempt to excuse its attitude and at the same time discredit the union.

As is known some 320 employees of this enterprise, an affiliate of Shawinigan Chemicals, which in turn is controlled by the Shawinigan Water and Power Company, are on strike since September 23 due to a misunderstanding occurring over the renewal of a collective labor agreement which expired last March 21.

In a paid newspaper announcement published October 14, the company declared that it had "offered a higher salary scale for everyone, new piece work rates and a shorter work week".

The above heading naturally draws the attention of the reader immediately, but the truth behind this banner headline is far from the claims made by Canadian Resins and Chemicals Company.

In effect, the reduction of the work week from 40 hours, plus the incorporation of a cost of living bonus was included in the expired contract and gave the workers the equivalent of a 12c hourly increase. 8c from the reduction in working hours plus 4 cents from the application of the cost of living bonus.

But the increase which is offered fails to add one cent in the employee's pay envelope and the workers would fail to benefit any more than they are now.

Maurice Vassart, technical adviser to the National Federation of Chemical Workers CCCL declared "The company, if they had chosen to be honest in their statements which appeared in their advertisement, would admit that the two published benefits would not give the workers any more than they were receiving before the strike".

"On the other hand", continued Mr. Vassart, "full compensation has been negotiated recently with Shawinigan Chemicals,

Canadian Carborundum Company and Canadian Industries Limited, three other chemical industries in Shawinigan Falls". "The incorporation of the cost of living bonus was also won for the workers at Shawinigan Chemicals, the parent company of Canadian Resins and Chemicals and the Carborundum Company".

SALARY RE-ADJUSTMENT

The company also made it known through its paid advertising that it offered salary adjustments plus an automatic salary increase of 5 per cent from September 1, 1957.

Answering this, Mr. Vassart said that while probably one lone employee would benefit from the offer, 12 other workers would be working without an increase and some 220 employees would get a nine-cent an hour increase, that is to say, the minimum increase negotiated in the other like industries in Shawinigan.

Moreover, Canadian Resins and Chemicals have no reason to boast of offering a 5 per cent increase from September 1, 1957.

This increase is equal to the 5 per cent which the workers at Shawinigan Chemicals and Carborundum are presently enjoying. But in these two agreements the wage increase will go into effect 5 months before Canadian Resins employees would receive theirs.

DAYS OF WORK

In the latter half page of the advertisement, the company declares "during the course of negotiations, agreement was reached on the following points: working days, the date of the contract, the distribution of work and union contributions."

In regard to the question of working days, the union is demanding that the work week be recognized as from Monday to Friday inclusively, for all personnel, while the company wants the work week from Monday to Saturday noon, to satisfy maintenance and other services and including the shipping department.

The union contends that the work week should terminate on Friday and if the company requires certain workers to perform these services, the rate of pay should be time and one half.

"In addition, explained Mr. Vassart, "the arbitration board's ruling gave the union this demand, and the 5-day week is actually in force at Shawinigan Chemicals, the parent company of Canadian Resins and Chemicals and Canadian Carborundum".

DURATION OF AGREEMENT

While the company demand calls for an agreement of one year's duration from September 1, 1956, the union is standing

firm on its demand for a two-year contract with retroactivity from March 26, 1956, the expiry date of the preceding labor agreement.

It is interesting to note that the unanimous recommendation of the arbitration tribunal called for acceptance of the union's demand for a two-year contract.

WORK SCHEDULES

The company, in their newspaper publicity declared "the company reserves the right to make all decisions in questions pertaining to work distribution and job tariffs chosen for each employee, if and when necessary".

The union, on the other hand, demands that the company define job classification and the right to grievance procedure in this matter.

The right to resort to grievance has been turned down by the company, notwithstanding that the arbitration board agreed on this point with the union.

THE RAND FORMULA

The company agrees to deduct union contributions at source, but refuses to apply the Rand System.

The union answered this refusal by pointing out that the Rand System has been in force for years at Canadian Carborundum Co. and that the parent company of Canadian Resins and Chemicals, the Shawinigan Chemicals Company, negotiated this demand this year and that finally the majority sentence of the arbitration board awarded the union this demand.

JOLIETTE

Union Signs Contract With Pinatel Dye Works

While the union was making a demand for the granting of an arbitration tribunal as a means to settle the differences with the company, a collective labor agreement was finally signed between the Pinatel Piece Dye Works of Joliette and the National Textile Employees Union CCCL.

The contract was signed October 1st 1956 and terminated negotiations which began last May 24.

The employees of this establishment will benefit by a 10-cent an hour boost with retroactivity from June 1st 1956.

The 5-cent hourly increase will be paid during the first year of the contract's life with an additional 5 cents from June 1957.

In addition to this night shift workers will be paid an addition-

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Suggestions Are Welcome

Beginning with our next general membership meeting which shall be held in our union hall Monday November 19 at 5.00 p.m., your union executive has decided to welcome any ideas or suggestions which could be included in our demands when we begin negotiations for our next collective labor agreement.

Give us your ideas and we shall discuss them at this meeting.

Some suggestions have already been handed over to the union and cover safety questions. Others have advocated a new "dirty work" clause with wider scope and greater coverage.

It is not too early to prepare ourselves for pre-negotiation meetings. Members are asked to keep this date in mind and attend the meeting in large numbers.

Get in on the discussions. It all adds up to your future benefit.

Stewards Meeting

A meeting for departmental stewards has been called for this coming Monday (November 5) at 5.00 p.m.

Cards have gone out in the mail advising all stewards to attend the meeting. Plan to be present as some important business is in the offing.

Memo To Members

We have been contacted upon several occasions lately by members who wish to be informed if they are entitled to "dirty work" allowance, and we take this occasion to advise all members that this question is covered very

clearly and thoroughly in Article 7, paragraph "L" of our collective labor agreement.

The agreement has been published in attractive booklet form and is bilingual.

Members who are without a copy may secure one by applying to the union office.

Hop Skip And Jump!!!

There are three ways to board Ship 264 or the Department of Transport's hydrographic vessel the Baffin.

Two of these gangways present a real safety hazard for the men who are working on this ship.

They are obliged to hop, skip or jump over a ten inch plank to get on board.

The third gangway from shore to ship is a reasonable facsimile of utter confusion.

The passage is cluttered up with every imaginable thing from packing cases to wooden saw horses.

If this condition is not remedied immediately, don't be surprised if some unfortunate worker is seen in the basin trying to fight his way back up the vessel!

Commissioning

Secretary of State Roch Pinard will be guest of honor at the turning over ceremonies of the H.M.C.S. Ottawa at Vickers on Saturday November 10. The Ottawa will be the second of the new warships to be commissioned at Vickers and the third to enter service with the Royal Canadian Navy.

After the ceremony she will sail for Halifax.

Union Reaches Agreement With Dupuis Freres On Paid Holidays

The National Union of Commercial Employees CCCL (Dupuis Freres Section) have found a level of agreement with their employers on the substitution of four paid holidays to replace All Saints' Day, Immaculate Conception, Epiphany, and Ascension Day on which four days the department store will remain open.

As is already known, a recent decree announced by His Eminence, Paul-Emile Cardinal Leger permits Roman Catholics

to perform servile work on these four Holy Days, providing that their religious duties have been fulfilled.

A notice posted by Dupuis Freres advised their employees that the store would remain open for business on the four days in question, but that four other days with pay would be given the workers.

Following a meeting held by the union which was under the chairmanship of Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL the employees accepted the company's offer.

During the meeting election of officers also took place with Mr. Picard presiding and Marcel Lanouette acting as secretary of elections.

All members of the present executive were elected by acclamation. They are: Denis Gaudette, president, Miss Madeleine Brousseau, first vice president, Rene Paradis, second vice president, Miss Therese Desforges, secretary, Marcelle Lacroix, assistant secretary, Henriette Laforest, treasurer, Jean-Paul Charon, assistant treasurer and Patrick Michaud, Rita Desroches, Gabrielle Leduc and Blandine Tiberio directors.

al 2 cents an hour which means that these particular workers will get a 7-cents an hour increase.

Calculation has shown that these wage increases will give the day workers \$390.00 a year more while the night shift employees yearly increase will amount to \$494.00.

The contract which covers some 150 employees awards 7 paid holidays, a new vacation clause, a clause covering grievances with obligatory arbitration, a protective feature dealing with lay-offs, promotions or transfers and finally a guaranteed 6-hour work day.

MONTREAL

Montreal Civic Workers Seek Short Work Week

MONTREAL — (CPA) — Montreal civic "white collar" employees have asked the city for a reduction in their work week to 32½ hours during the bulk of the year and to 27½ hours during June, July and August. The new contract demands approved by members of the National Syndicate of Municipal Employees here recently also included a 10% salary increase.

The 3,000 civic workers represented by the syndicate now work a 35-hour week during most of the year and a 30-hour week during July and August. The proposed pay boost, under a new two-year contract, would raise the average salary from \$3,700 to over \$4,000. The last contract negotiated directly with the executive committee of Montreal, was signed in 1953.