

Avez-vous fait votre devoir ?

L'administration du journal LE TRAVAIL est actuellement à préparer un rapport complet au sujet des cartes du journal. Ce rapport sera distribué lors des congrès des fédérations qui se dérouleront à compter de mai prochain.

Les syndicats retardataires voudront bien nous faire leur rapport le plus tôt possible afin que ce rapport donne une idée exacte de la situation à l'heure actuelle.

Si des syndicats n'ont pas encore terminé leur travail à ce sujet, ils devraient se mettre à l'oeuvre le plus tôt possible, afin de nous fournir un rapport complet. Les syndicats qui n'ont encore rien fait devraient manifester leur bonne volonté et nous communiquer au moins un rapport partiel.

LA DIRECTION



Vol. XXXIII — No 14

Ottawa, 12 avril 1957

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

A Hauterive et Baie Comeau

55.3 P. 100 DES OUVRIERS ONT VOTE POUR LA CTCC

Dominion Oilcloth incapable de réfuter la preuve sur les salaires faite par le syndicat

La Dominion Oilcloth qui a terminé sa preuve arbitrale au sujet du renouvellement de la convention collective de travail avec le Syndicat national du Linoleum, n'a pas réussi à détruire la preuve présentée par le syndicat justifiant les augmentations de salaire ainsi que la réduction de la semaine de travail avec la pleine compensation.

L'on sait que le Syndicat demande une augmentation générale des salaires de 15 cents l'heure, la réduction de la semaine de travail de 45 à 40 heures avec la pleine compensation ainsi que des ajustements individuels de salaire après le rajustement de la classification des tâches.

De son côté, la compagnie n'a offert qu'une augmentation de 2 cents l'heure en 1957, de 2 cents l'heure en 1958 et de 2 cents l'heure en 1959; quant à la réduction de la semaine de travail, elle propose une semaine de travail de 43¼ heures en 1957, de 42½ en 1958 et de 41¼ en 1959.

Le syndicat a démontré qu'au cours de l'année d'opération se terminant le 31 octobre 1955, la Dominion Oilcloth de Montréal et ses subsidiaires, la Barry & Staines et Congoleum, ont réalisé \$3,178,668.69 en profits d'opération par l'apport du travail de 1,275 employés; soit 800 à la Dominion Oilcloth, 175 à la Barry &

Staines de Farnham et 300 à Congoleum.

Ce montant qui représente une moyenne de \$2,493 de profit par employé au cours du dernier exercice financier de la Dominion Oilcloth a été mis en évidence à côté de l'augmentation de quelque \$200.00 qu'a reçue chacun des travailleurs concernés, par M. Ivan Legault, agent d'affaires de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie des produits chimiques.

Envisageant la question sous un autre aspect, le syndicat soutient que le capital investi par la compagnie est évalué à \$3,445,477.40, soit \$4,306 pour chacun des 800 employés affectés à la production.

A raison de \$2,493 de profits d'opérations par employé, ce montant équivaut à la réalisation d'un profit de 62 p. 100 pour chaque dollar de capital placé par employé. Comparativement, les \$200 d'augmentation touchés par chaque employé équivalent à 4.6 p. 100.

Le Syndicat avait également prouvé que le pourcentage des salaires versés aux employés avait diminué comparativement au pourcentage de la valeur nette de la production des employés, alors que le contraire se produit ordinairement dans l'industrie manufacturière.

La compagnie n'a pas refusé non plus le fait que le salaire de base actuel qui est de \$1.19 est insuffisant pour assurer le salaire minimum vital.

Les autres demandes

La compagnie demande également un amendement à la clause de la sécurité syndicale. Quand le syndicat demande l'introduction de la formule Rand mitigée la compagnie propose la retenue syndicale révoicable. Actuellement, le syndicat bénéficie de la retenue syndicale irrévocable.

La compagnie refuse également la rétroactivité à compter de la fin de la convention collective précédente, soit à compter du 15 mars 1956 jusqu'à la nomination du président du tribunal d'arbitrage, soit en septembre 1956.

D'autre part, la compagnie refuse également la demande syndicale relativement à la classification des tâches sous le prétexte que plusieurs employés remplissent plusieurs occupations, ce qui rend possible le paiement du salaire horaire au taux de la tâche la moins rémunératrice.

Quant au cas de la Barry & Staines, de Farnham, la compagnie a voulu présenter une preuve complètement séparée bien que les parties se fussent entendues au préalable pour ne faire qu'une seule preuve sur les demandes principales.

Malgré les pressions exercées par les contremaîtres et les 53 scabs embauchés par l'Anglin-Atlas après le début du conflit et qui ont voté en faveur des unions internationales — La CTCC obtient le certificat de reconnaissance syndicale au chantier de Manicouagan mais les 53 scabs donnent une majorité de 45 voix aux unions internationales à Baie Comeau—Le scrutin démentit les prétentions des unions internationales et de M. Barrette.

Malgré les pressions exercées par les petits contremaîtres sur le chantier de l'Anglin-Atlas à Baie Comeau ainsi que le vote de 53 scabs embauchés après l'arrêt de travail, la CTCC a obtenu les ouvriers des deux chantiers de Manicouagan et de la British Aluminum ont voté globalement en faveur du syndicat affilié à la CTCC lors du scrutin tenu vendredi sous la surveillance de M. Léo Bérubé, conciliateur du Ministère du Travail.

Le syndicat de la CTCC a obtenu 69.1 p. 100 des votes au chantier de Manicouagan à Hauterive tandis que les unions internationales n'en obtenaient que 30.9 p. 100.

Par contre, par suite du vote des 53 scabs embauchés après l'arrêt de travail, les internationales ont obtenu 56.3 p. 100 des votes pour obtenir un certificat de reconnaissance syndicale pour

représenter les travailleurs de ce chantier.

A Hauterive, le syndicat affilié à la CTCC a obtenu 206 votes contre 92 pour les unions internationales; à Baie Comeau, le syndicat a obtenu 154 votes contre 199 pour les unions internationales, soit un total de 360 votes pour la CTCC et de 291 pour les unions internationales.

Prétentions démenties

Du coup se trouvent démenties les prétentions des unions internationales qui prétendaient grouper 80 p. 100 des ouvriers dans les deux chantiers; M. Barrette, ministre du Travail avait lui-même concédé que les unions internationales groupaient 70 p. 100 des ouvriers des deux chantiers.

Dans un communiqué qu'il nous a remis, M. Jean Marchand a déclaré que la majorité des ouvriers des deux chantiers ont démontré qu'ils sont en faveur du syndicat de la CTCC et que la CTCC aurait obtenu la majorité dans les deux chantiers si la Commission des relations ouvrières, en décrétant le vote, n'avait pas exigé l'utilisation de

(Suite à la page 6)

Tous les "teamsters" ne sont pas Dave Beck et Dave Beck n'est pas le syndicalisme

Quand on se rappelle un peu les origines du syndicalisme, les sacrifices immenses consentis par des milliers d'ouvriers pour le mettre au monde, les luttes interminables et très dures livrées par des générations successives de travailleurs pour forger cet instrument de leur libération, on comprend sans plus réfléchir quel immense scandale constituent les malhonnêtetés et les malversations de certains dirigeants des teamsters révélées aux Etats-Unis par le comité d'enquête McLellan.

Rappelons brièvement les faits.

Voici quelques semaines, un Monsieur Elkins, originaire de Portland, dans l'Oregon, rendait devant ce comité du Sénat américain un témoignage invraisemblable. Il faut dire que le témoin en question exerçait une profession assez spéciale: il était spécialisé dans les activités illégales du jeu. C'était, au sens le plus fort du terme, un racketeer, mot intraduisible en français mais dont tout le monde connaît le sens en Amérique du Nord.

Or, dans l'exploitation de ses rackets illégaux, M. Elkins avait rencontré sur son chemin une résistance: celle du Syndicat international des Teamsters. Mais cette résistance était d'un type bien particulier. Il ne s'agissait pas en effet pour les Teamsters de faire échec à Elkins en défense de la moralité publique. Au contraire: si les dirigeants syndicaux de cette union créaient des embêtements au racketeer, c'est qu'ils désiraient pour eux-mêmes le monopole des rackets, c'est qu'ils étaient eux-mêmes intéressés à s'enrichir de ces activités illégales et n'y toléraient aucune concurrence.

Ainsi donc, un syndicat ancien, riche de tradition, fort de ses 150,000 membres et des 75 millions de dollars perçus chaque année en cotisation, se livrait par ses dirigeants à l'exploitation du jeu illégal. Bien plus, si l'on en croit le témoignage d'Elkins, qui paraît irréfutable jusqu'ici, le syndicat serait allé jusqu'à la grève pour protéger son monopole sur le jeu défendu par la loi et pour empêcher certains restaurants de se ravitailler en bière et autres denrées alimentaires, à moins qu'ils n'exploitent dans leurs établissements les machines à boules et autres appareils de jeux illégaux contrôlés par les dirigeants des Teamsters.

Il n'est pas un seul syndicaliste sincère qui ne saisisse tout de suite la profondeur d'un tel scandale. Le droit de grève est sacré; il a coûté la vie à des centaines de travailleurs à travers le monde pour que les gouvernements consentent seulement à le reconnaître. Que des dirigeants syndicaux en fassent maintenant un usage aussi abusif, qu'ils déshonorent le droit de grève en l'utilisant pour les intérêts personnels les plus sordides, cela dépasse l'entendement. Il faut vraiment que des dirigeants syndicaux aient perdu jusqu'au sens le plus élémentaire de leur dignité pour en arriver à de tels abus.

Mais on allait découvrir dans les semaines qui suivirent à quel point MM. Beck, Brewster et consorts étaient descendus.

Si tôt connues ces premières révélations, assaisonnées d'élections truquées pour faire élire un maire tolérant et un procureur complice, ce sont en effet ces deux officiers supérieurs des Teamsters, MM. Beck et Brewster, qui se trouvèrent en cause. M. Beck, le président général, affecta dès les premiers échos l'attitude du monsieur important qui méprise profondément les racontars à son sujet. Il partait pour l'Europe, il avait d'importantes affaires syndicales à y traiter, il ne comparaitrait qu'à son retour devant le comité sénatorial.

Ce beau mépris souverain enait toutefois un peu tard. Alertés, confirmés dans des soupçons qu'ils entretenaient du reste depuis longtemps, les officiers supérieurs de la centrale syndicale américaine FAT-CIO s'empressaient de couper toute retraite au président des Teamsters. Ce dernier s'étant excusé sur une réunion du Bureau International du Travail à laquelle il devait se rendre, les dirigeants syndicaux de la centrale lui retirèrent aussitôt son mandat de délégué à cette réunion.

M. Beck n'avait donc plus désormais le prétexte à s'absenter; il devait comparaître. Et tandis qu'il attendait son tour, son lieutenant M. Brewster gâchait complètement la sauce par des aveux qui dépassent l'imagination.

On savait depuis longtemps que les Teamsters traitaient leurs dirigeants comme des pachas: salaires de magnats, vacances en Europe ou en Asie aux frais des membres, plusieurs fois l'an, cadeaux princiers, maisons de 100,000 dollars, tout l'appareil de luxe des grandes corporations capitalistes. Mais on ne savait pas qu'engagés sur cette pente, les dirigeants continuaient clandestinement de se servir à même la caisse. C'est cela que M. Brewster révéla avant même la comparution de M. Beck. Ces messieurs, nous le savons maintenant, se servaient à même les cotisations

de leurs membres, non seulement pour s'acheter d'autres maisons mais aussi pour se bâtir de petites affaires personnelles: écuries de course, postes d'essence, voire pour jouer à la bourse. Les témoignages sont farcis de sommes énormes empruntées sans intérêt ou jamais remises, détournées vers les fins les plus fantaisistes et les plus égoïstes.

Le lit de M. Beck était donc fait quand ce dernier arriva à Washington; mais le président international des Teamsters refusa de s'y coucher. Au barrage de questions déclenchées contre lui par les enquêteurs, Beck se déroba en refusant de répondre. Il avait même affirmé à la télévision, pour se justifier, certaines choses qu'il refusa de répéter sous serment, laissant croire ainsi que même accusé, il avait encore menti pour essayer de se couvrir.

Pas de doute, nous sommes maintenant devant un scandale majeur. Les camionneurs, membres de ce malheureux syndicat, commencent de se rebeller. MM. Beck et Brewster, en plus des accusations officielles, devront faire face à celles de leurs propres membres et de leurs confrères syndiqués qui les ont déjà suspendus de leurs fonctions. Le mouvement syndical américain réagit avec santé. Pas une seconde il n'a essayé de couvrir ses moutons noirs: il proclame au contraire à la face du peuple américain qu'il désire plus que quiconque la lumière complète sur toute la situation et l'éradication impitoyable de ce type

d'agissements à travers tous ses cadres.

En même temps qu'on se réjouit de voir le balai à l'oeuvre dans cette écurie d'Augias, on ne peut manquer toutefois de s'inquiéter un peu. Car il se cache dans l'ombre, aux Etats-Unis comme au Canada, des gens qui ne manqueront pas d'exploiter contre le mouvement ouvrier dans son entier les agissements scandaleux d'une minorité. Il faudrait être aveugle pour ne pas voir à l'oeuvre des ennemis du syndicalisme, et surtout du syndicalisme honnête, qui vont tenter d'exploiter ce scandale, non plus pour favoriser un nettoyage des rackets, mais pour discréditer le mouvement lui-même et tenter de l'affaiblir. Je serais bien surpris si quelques politiciens, inspirés par quelques capitaines d'industrie, n'avaient déjà dans leur manche des projets de loi pour ficeler l'influence des grands syndicats, non plus dans l'intention de les purifier mais tout bonnement pour les affaiblir.

Si une telle chose arrivait, MM. Beck et consorts en porteraient sans doute une bonne part de la responsabilité. Mais il faut souhaiter que l'opinion publique, rassurée par l'attitude très claire des autorités syndicales supérieures, empêchera que d'autres citoyens guère plus honnêtes que les dirigeants Teamsters, n'exploitent contre le syndicalisme la faute de quelques-uns.

(Suite à la page 6)

Le Québec occupe le dernier rang pour la fréquentation scolaire et le niveau général d'instruction

Le Bulletin de la Fédération des Collèges Classiques de la province de Québec vient de montrer hors de tout doute que "parmi les provinces canadiennes, la province de Québec occupe le dernier rang pour la fréquentation scolaire et le niveau général d'instruction."

L'article signé par M. Jean-Marie Beauchemin dit que cette conclusion se dégage des statistiques du recensement de 1951 et qu'elle pourrait fort bien s'inscrire comme une appréciation de professeurs, au bas du bulletin scolaire de la province de Québec.

L'article groupe en trois catégories les statistiques du recensement en matière d'éducation. La première catégorie comprend les données sur la fréquentation scolaire et la deuxième, celles qui ont trait aux professeurs. La troisième réunit tous les renseignements relatifs au niveau de l'éducation de la population qui ne fréquente plus l'école.

Voici comment l'article se présente dans l'essentiel de son exposé :

LA FREQUENTATION SCOLAIRE

PREMIERE QUESTION—Dans quelle proportion la population de divers groupes d'âges fréquente-t-elle l'école ?

TABLEAU I

Proportion de la population âgée de 5 à 24 ans qui fréquente l'école par groupe d'âge, Canada et province de Québec, 1951.

Groupes d'âge	Pourcentage		Rang* pour le Québec
	Canada	Québec	
5-9	65.0	60.4	Dernier
10-14	93.0	89.5	Dernier
15-19	40.4	29.8	Dernier
20-24	4.8	4.4	6e rang
5-24	52.3	47.8	Dernier

Le tableau qui précède est très (trop) éloquent. Sauf pour la fréquentation au niveau de 20-24 ans, (celle qui correspond à la fréquentation aux cours classiques et universitaires) la province de Québec se classe définitivement la dernière. On remarquera que la proportion des enfants de 15 à 19 ans qui fréquentent l'école dans la province de Québec est particulièrement faible. Après 14 ans, c'est-à-dire à la fin de

l'obligation scolaire, nos enfants quittent l'école en grand nombre. Ainsi plus de la moitié de la population ne dépasserait pas le minimum d'instruction exigé par la loi. D'autre part, il semble que les enfants aptes à la poursuite d'études universitaires y accèdent en aussi grand nombre que dans la plupart des autres provinces. (6e rang).

CINQUIEME QUESTION—A quel niveau scolaire se situent les étudiants de différentes catégories d'âge ?

TABLEAU VI

Répartition proportionnelle, par niveau scolaire, des étudiants de divers groupes d'âges, Canada et province de Québec, 1951.

Groupe d'âge	Années de scolarité				
	1-4	5-8	9-12	13-16	17+
5-9	Canada 98.7	1.3			
	Québec 99.1	0.9			
10-14	Canada 24.2	71.8	4.0		
	Québec 29.6	68.2	2.2		
15-19	Canada 0.8	20.1	73.3	5.8	
	Québec 0.9	26.2	67.8	5.3	
20-24	Canada 0.4	3.5	19.7	61.3	15.3
	Québec 0.3	4.1	20.7	58.6	16.4

Le tableau VI permet d'établir la scolarité moyenne de la population étudiante des divers groupes d'âge. Les enfants de 5 à 9 ans se situent presque tous dans les quatre premières années d'école. Ceux de 10 à 14 ans, se classent surtout entre la 5e et la 9e année, ceux de 15 à 19 ans, entre la 13e et 16e, et ceux de 20 à 24 ans, au delà de la 13e année. Si l'on étudie attentivement la répartition proportionnelle des élèves du Québec appartenant aux trois premiers groupes d'âges, par rapport à celle des élèves de tout le Canada, on remarquera cependant que la scolarité moyenne de nos élèves tend à être inférieure à celle des élèves canadiens. Nos élèves du groupe 20-24 ans semblent cependant faire exception.

EN RESUME, le recensement de 1951 indique que la province de Québec enregistre la plus faible fréquentation scolaire au pays, tant chez les garçons que chez les filles. Au niveau supérieur de l'enseignement, la fréquentation des jeunes filles s'avère particulièrement faible. Au même niveau, l'indice de la fréquentation des garçons dépasse celui de la fréquentation masculine par tout le Canada. Les statistiques révèlent au surplus que notre population étudiante en général n'atteint pas le même niveau scolaire que toute la population étudiante du Canada.

Indemnité de salaire de \$420.00 et réembauchage d'un employé à Precision Panel de St-Basile

Un tribunal d'arbitrage, présidé par Me Marc de Gaumois de Québec, a décrété récemment par une décision unanime le réembauchage de M. Donat Suzor, employé à la Compagnie "Precision Panel" de St-Basile, dans le comté de Portneuf, en lui accordant une indemnité de salaire de \$420.00 pour une perte de salaires pour la période du 15 septembre 1956 au 15 fé-

vrier 1957.

M. Suzor, qui était classificateur à l'emploi de cette entreprise, avait été congédié parce que, au dire de la Compagnie, celui-ci avait commis un certain nombre d'erreurs dans la classification de feuilles de contreplaqué. Le Syndicat local porta le cas devant un tribunal d'arbitrage qui a décidé que, les motifs invoqués pour le congédiement de cet

employé étaient insuffisants.

Le tribunal, outre Me de Gaumois, était composé de M. André Roy, secrétaire général adjoint de la C.T.C.C., qui représentait le Syndicat, et de M. Philip Atkinson qui représentait la compagnie. Me Marius Bergeron agissait comme procureur du Syndicat et M. Bernard Lafleur comme procureur de la Compagnie.

MONTREAL

Compensation de \$765.00 à une syndiquée de LaSalle Slippers Mfg.

Mme Denise Aubertin, membre de l'Union des Travailleurs en Chaussures de Montréal, vient de retirer une somme de \$765.00 en compensation du salaire perdu et des dommages subis par suite de son congédiement sans cause par la compagnie LaSalle Slippers Mfg de Montréal.

L'agent d'affaires du syndicat, M. Philias Perron qui nous communique cette nouvelle, précise que Mme Aubertin n'a pas voulu retourner reprendre son travail à la compagnie LaSalle Slippers du fait qu'elle a trouvé ailleurs un autre emploi aussi rémunérateur. La compensation versée couvre la perte de son salaire pendant la période de son chômage forcé.

Le tout a commencé quand un contremaître de l'usine congédiait Mme Aubertin sous le prétexte qu'elle aurait égaré un coupon de lot et qu'elle aurait adressé des paroles injurieuses au contremaître, affaiblissant ainsi son prestige à la face des employés.

La deuxième phase de cet incident s'est déroulée devant les officiers de la Commission de l'Assurance-Chômage. Le fonctionnaire de l'Assurance-Chômage avait disqualifié Mme Aubertin pendant une certaine période sous le prétexte qu'elle avait été congédiée pour cause.

Le différend porté devant le Conseil arbitral a donné lieu à une enquête serrée et les trois membres du tribunal ont renversé la décision du fonctionnaire en déclarant que la réclamante avait été congédiée sans cause et qu'elle était qualifiée.

Il a tout d'abord été prouvé que pas un employé n'avait entendu les remarques de Mme Aubertin à l'adresse du contremaître; d'autre part, le fait que Mme Aubertin subissait les persécutions du contremaître depuis qu'elle agissait comme déléguée syndicale de son département, a fortement influencé le tribunal.

Entre temps, le Syndicat avait pris toutes les dispositions pour

mettre en branle le mécanisme de la convention collective concernant le règlement des griefs. Le syndicat se préparait à demander la constitution d'un tribunal d'arbitrage quand la compagnie, apprenant la décision des arbitres de la Commission de l'Assurance-Chômage, qui donnait raison à Mme Aubertin, décidait de reprendre à son emploi Mme Aubertin et de régler

pacifiquement le différend.

Cette dernière, pour les raisons données plus haut, refusa de retourner au travail pour accepter la somme de \$765.00 en compensation pour le temps perdu.

Mme Aubertin avait été congédiée le 13 novembre 1956. Le 15 mars, elle recevait un montant de \$400.00 et le 22 mars la balance, soit la somme de \$365.00.

MONTREAL

Arbitrage sur un cas de promotion à la DOC

Quand il s'agit de faire une promotion à la Dominion Oilcloth de Montréal, les représentants patronaux ne possèdent aucun standard objectif et systématique servant à mesurer les exigences de la tâche et partant les qualifications exigibles des candidats en présence et n'utilisent aucune procédure méthodique. C'est ce qui ressort de la preuve syndicale présentée par M. Ivan Legault lors d'un arbitrage relatif à un cas de promotion. Le syndicat prétend que M. J.-P. Cantin, qui possède une ancienneté plus grande que Jean-Paul Hotte, était au moins aussi qualifié que ce dernier et que du moins, la compagnie n'a pas prouvé que M. Hotte avait plus de qualifications que M. Cantin.

En conséquence, le syndicat demande au tribunal d'arbitrage présidé par M. H.D. Woods de l'Université McGill assisté de Me Marc Lapointe, arbitre syndical et de Me R. Cordeau, arbitre patronal, de déclarer que M. Cantin aurait dû être le candidat désigné pour remplir cette fonction, qu'il soit assigné au poste convoité et que finalement, il soit remboursé de la différence

de salaire perdu à compter de la date où il aurait dû être assigné à cette fonction.

Cet arbitrage d'un grief particulier dans un cas de promotion intéresse grandement le syndicat au moment où il se trouve actuellement en arbitrage avec la compagnie relativement au renouvellement de la convention collective. Il est significatif de constater que la compagnie qui refuse

L'automatisation aux 'Idées en Marche'

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, participera à l'émission à titre d'invité

L'automatisation, malgré ses allures plutôt abstraites, est devenue dans l'industrie moderne une réalité de tous les jours et pour plusieurs catégories de travailleurs une menace de plus en plus pressante contre la sécurité de leur emploi.

Le premier effet de la mécanisation croissante de l'industrie est évidemment la mise à pied des travailleurs que remplacent les nouvelles machines issues du progrès technique. Or ces travailleurs doivent chercher un autre emploi, souvent dans des domaines pour lesquels ils ne sont pas préparés. C'est ainsi que l'on a vu des ouvriers spécialisés et fort bien payés se voir réduits du jour au lendemain à choisir entre un emploi de manoeuvre ou les frais multiples d'une réadaptation professionnelle complète.

"Une machine me remplace: qui doit payer ma réadaptation?" telle sera la question posée aux quatre invités de la prochaine émission des "Idées en Marche", lundi le 15 avril.

Fait significatif de l'urgence de ce problème, à la fois social et technique, une des quatre premières études spéciales de la commission Gordon porte justement sur les "effets probables de la mécanisation croissante de l'industrie". Cette étude, réalisée par les services de recherches du Congrès du Travail du Canada, juge qu'il est nécessaire "d'agir promptement, à la lumière des données déjà acquises et des données nouvelles à mesure qu'on les acquiert".

Par ailleurs, Sa Sainteté Pie XII déclarait récemment devant un groupe d'industriels, en marge de ce même phénomène: "Il est nécessaire de mettre sur pied des plans appropriés de manière que les changements techniques n'aboutissent pas à une calamité publique."

Les premiers effets de l'automatisation se font déjà sentir. Chacun connaît des cas particuliers de travailleurs renvoyés par l'arrivée de machines plus perfectionnées. Ces effets se font aussi sentir au niveau national dans des analyses du phénomène du chômage. On note déjà que le taux de chômage va de pair avec le degré de scolarité, et cette relation devrait aller s'accroissant.

Qui doit payer les frais de la réadaptation professionnelle qui s'imposera bientôt pour un nombre de plus en plus grand de travailleurs?

Le travailleur lui-même? Il en sera souvent bien incapable. D'abord parce qu'il n'a pas les économies nécessaires pour "retourner à l'école", que ses charges familiales le forcent à chercher un gain immédiat si réduit soit-il, et que d'autres facteurs d'enracinement (l'achat d'une maison par exemple) ne lui donnent pas toute la mobilité nécessaire à cette réadaptation dans un autre secteur du monde du travail.

Qui lui viendra en aide? Son Syndicat? l'Etat? ou l'industrie elle-même qui profite de cette mécanisation?

La question sera débattue par les quatre invités suivants: MM. Maurice Barrière, assistant-directeur des études de l'Enseignement spécialisé de la Province de Québec; Emile Gosselin, professeur à la Faculté des Sciences sociales de l'Université de Montréal; Gérard Picard, président de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et René Samson, directeur des services techniques de la compagnie Catelli.

"Les Idées en Marche", un forum de libre discussion, passe simultanément à la radio et à la télévision, tous les lundis soir, à 10 h. 30.

de donner au syndicat la classification de ses employés et de décrire les différentes tâches en question d'une façon au moins officielle. Le représentant patronal, M. Caron a même déclaré dans son témoignage que la compagnie allait fournir la classification des tâches "si le syndicat faisait assez de griefs".

D'autre part, le syndicat a mis en preuve que la description de la tâche n'établissait pas objectivement les qualifications requises; mais à défaut d'une base vraiment scientifique, ceux qui sont chargés de faire la sélection

des travailleurs pour une fonction doivent au moins connaître bien cette fonction. Ce qui n'était pas le cas. Enfin, la compagnie n'a pas prouvé que le candidat Cantin n'avait pas les qualifications requises pour remplir cette tâche au moins aussi convenablement que M. Hotte.

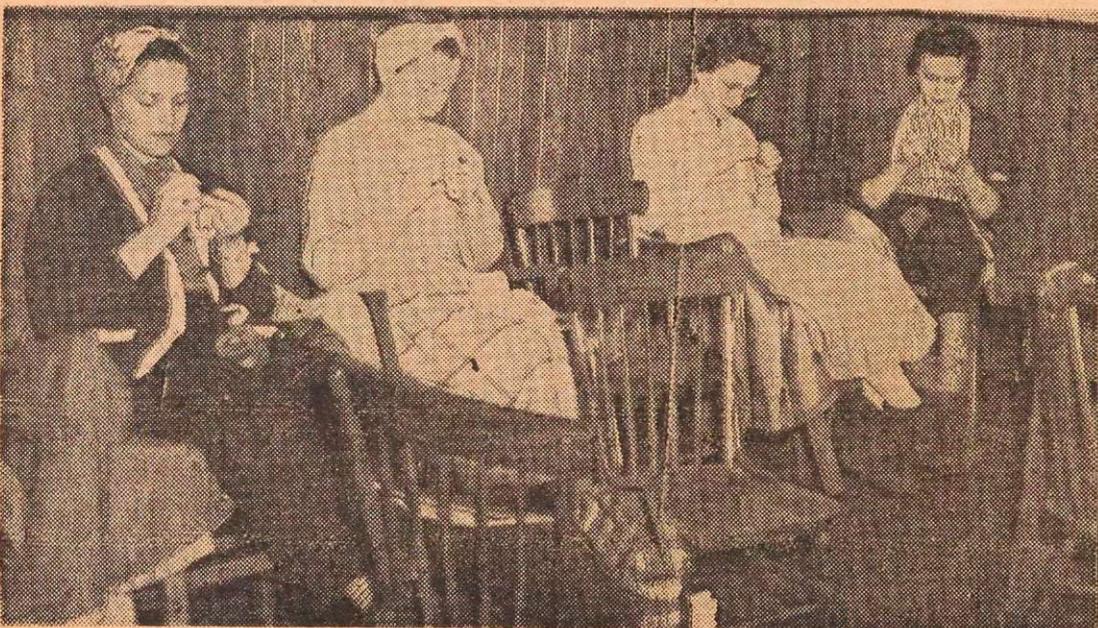
De plus, les témoignages entendus n'ont pas écarté hors de tout doute le non-favoritisme et le non-parti pris de la décision prise par les représentants de la compagnie en favorisant M. Hotte au détriment de M. Cantin.



Groupe de travailleurs de deux unions ouvrières de Beebe et de Rock Island qui viennent prêter main-forte aux grévistes de la Dominion Glove. Sur cette photo, on remarque des représentants du local 1896 de l'Association internationale des machinistes, dont le président, M. Salvatore Galezzo ainsi qu'un groupe du Syndicat des travailleurs du granit de Stanstead.



Trois grévistes s'occupent à la préparation du café et des sandwiches pour les équipes de piqueteurs ainsi que pour ceux qui assistent aux assemblées chaque matin.



En attendant de prendre leur tour sur les lignes de piquetage, ces jeunes filles profitent de leurs nombreuses heures de loisirs pour faire un peu de tricot pendant que d'autres jouent aux cartes.

Appui de l'Association des machinistes (CTC) aux grévistes de Beebe

Les membres du local 1896 de l'Association internationale des Machinistes (CTC) sur les mêmes lignes de piquetage que les membres du Syndicat des Travailleurs du Granit de Stanstead (CTCC) pour appuyer les grévistes de la Dominion Glove de Beebe

Un exemple de solidarité syndicale qui est à signaler, c'est la collaboration qui existe entre tous les syndiqués de la région de Stanstead, de Rock-Island et de Beebe, pour appuyer et venir en aide aux grévistes du Syndicat des Travailleurs du Vêtement de la région de Stanstead qui font actuellement la lutte pour obtenir la reconnaissance effective de leur union par la Dominion Glove de Beebe ainsi que le réembauchage de travailleurs congédiés parce qu'ils étaient membres de l'union de leur choix.

Cet exemple de collaboration se manifeste chaque jour et nous avons pu constater combien il est efficace.

Lundi matin, le 8 avril, alors que l'on s'attendait à une tentative de la compagnie pour briser les lignes de piquetage, les travailleurs syndiqués de la Butterfield, appartenant au local 1896 de l'Association Internationale des Machinistes ainsi que les employés de la Stanstead Granite, membres du syndicat du même nom appartenant à la CTCC, s'étaient donnés la main pour renforcer les lignes de piquetage.

Le président du local 1896, M. Salvatore Galezzo, que nous avons rencontré ainsi que M. Morton Smith, vice-président du même local nous ont déclaré qu'ils appuyaient les grévistes de la Dominion Glove dans la lutte que ces derniers mènent actuellement.

M. Galezzo a ajouté que les travailleurs doivent se donner la main s'ils veulent obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et de salaire. Quand notre syndicat sera isolé dans la région, dit-il, nous pourrions difficilement améliorer nos propres conditions de travail si des employeurs comme Dominion Glove peuvent obtenir de la

main-d'oeuvre à des prix ridicules et leur imposer des conditions de travail intolérables. C'est donc dans notre propre intérêt, en plus d'un sentiment de solidarité ouvrière que nous manifestons, que nous appuyons les grévistes de Dominion Glove.

M. Raymond Couture, organisateur de la CTCC qui dirige les activités de la grève n'a qu'à se louer de la coopération que les grévistes reçoivent de tous les travailleurs syndiqués et de la population en général. "Nous sommes assurés que les syndiqués du local 1896 de l'Association Internationale des Machinistes ainsi que ceux du Syndicat des Travailleurs du Granit de Stanstead, quitteront leur travail si nécessaire pour venir prêter main forte aux grévistes si l'on tente de briser leur grève. Là-dessus, M. Couture nous cite le témoignage des officiers des deux unions concernées.

Moral excellent

Le moral des grévistes nous semble excellent. La compagnie s'est lourdement trompée en obtenant notre décertification de la Commission des relations ouvrières. "Les ouvriers se rendent compte, dit M. Couture, qu'un certificat de reconnaissance, ça ne peut même pas forcer un employeur à négocier de bonne foi. Ce qui compte, ajouté-t-il, c'est la force, la solidarité syndicale. Les mineurs de l'amiante ont perdu leur certification pendant la grève à Asbestos, mais ils ont gagné leur grève.

Malgré la perte de la certification, le piquetage se poursuit jour et nuit pendant sept jours par semaine. Certifiés ou non, les travailleurs sont libres de retourner ou de ne pas retourner au travail. Ils ont décidé de ne pas retourner tant que l'employeur n'aura pas reconnu l'existence de fait d'un syndicat dans son établissement et tant qu'il n'aura pas repris à son emploi les employés qu'il a congédiés pour activités syndicales.

AVIS AUX CHARPENTIERS-MENUISIERS DE QUEBEC

Une assemblée régulière de votre syndicat aura lieu le jeudi, 18 avril prochain, au local de votre syndicat.

155 est, boulevard Charest

Ça pue le paternalisme des lieues à la ronde

Sous le titre "Un plan d'habitation unique à Murdochville", le journal MONTREAL-MATIN vient de faire part de l'entente dernièrement signée entre la Gaspé Copper Mines de Murdochville et le gouvernement provincial en vue de faire bénéficier les employés de la compagnie des avantages de la loi provinciale de l'habitation.

Disons tout d'abord que l'annonce d'une telle entente, au moment précis où la compagnie et ses employés sont en difficulté syndicale parce que la compagnie refuse de reconnaître l'union de ses employés, semble pour le moins prématurée. En d'autres occasions, on pourrait dire que l'annonce de cette entente constitue une forme déguisée de chantage ou de pression induite sur les travailleurs.

D'autre part, nous estimons qu'il s'agit là d'une force de paternalisme très pernicieuse parce qu'elle vient livrer des employés corps et mains liés à la compagnie.

L'on sait que la compagnie prêtera \$7,000 à l'employé qui veut devenir propriétaire. Ce prêt sera remboursable en 15 ans, dit-on, et il semble que le remboursement s'effectuera au moyen de retenue sur le salaire. Comment un travailleur pourra-t-il se sentir libre de négocier ensuite avec la compagnie quand il s'agira de convention collective de travail?

Ne se sentirait-il pas gêné, par exemple, d'aller jusqu'à la grève quand il sait qu'il est le débiteur de la compagnie, que celle-ci pourra exiger d'être remboursée mensuellement d'environ \$50 par mois et qu'elle pourra peut-être utiliser la manière forte pour être payée?

Un autre point de l'entente qui nous étonne, c'est celui qui prévoit que la mise de fonds initiale, soit \$2,500, sera également prêtée par la compagnie.

Quand la C.T.C.C. demande au gouvernement provincial que l'ouvrier ne soit pas obligé de faire une mise de fonds initiale et que le montant du prêt couvre le coût de la maison, Monsieur Duplessis nous répond que c'est du socialisme, que c'est détruire l'esprit d'initiative et d'économie des travailleurs. Mais si, avec la bénédiction du gouvernement provincial, une compagnie, prête le montant total du coût de la construction de sa maison à son employé, ça devient, selon les mots mêmes de M. Duplessis, "incontestablement une initiative très fructueuse et très avantageuse pour les ouvriers de Murdochville".

Pourquoi une telle mesure demandée par les travailleurs est-elle du socialisme tandis que mise en pratique par une compagnie, elle devient bienfaitrice? Ça, c'est un secret entre M. Duplessis et les dirigeants de la Gaspé Copper Mines.

(PS) — Rejoint par téléphone, M. Théo Séguin, président du syndicat des Métallurgistes de Murdochville, nous a déclaré d'autre part que les maisons construites étaient vendues à un prix inabordable et qu'elles ne valaient pas le montant de l'hypothèque. Elles valent au plus \$5,000 à \$6,000 si l'on tient compte du choix des matériaux et du système de plomberie. Il a ajouté que peu de travailleurs seraient intéressés même si les conditions semblent avantageuses d'après la publicité faite par M. Duplessis. Cependant nos "gars" ne se laisseront pas prendre à de tels appâts. Interrogé sur les conséquences du vote pris à Noranda, il a précisé que si la signature d'une telle entente déçoit les travailleurs de Murdochville, ils sont déterminés à faire la lutte jusqu'au bout. L'on sait que les syndiqués de Murdochville sont en grève pour protester contre le congédiement d'officiers syndicaux, dont M. Gagné lui-même, qui est le président de ce syndicat et pour obtenir la reconnaissance de leur union par la compagnie en vue de la signature d'une convention collective de travail.

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

Les congrès des fédérations

La Fédération du Bâtiment à Alma, les 19 et 20 juillet; le Textile à Drummondville

LA FEDERATION DU TEXTILE TIENDRA SON CONGRES LES 4, 5 ET 6 JUILLET

Deux autres fédérations professionnelles affiliées à la CTCC viennent de nous faire connaître la date et l'endroit de leur congrès annuel. Il s'agit de la Fédération Nationale des Métiers du Bâtiment et des Matériaux de Construction dont le prochain congrès aura lieu à St-Joseph d'Alma, les 19 et 20 juillet prochain et la Fédération Nationale du Textile dont le congrès aura lieu à Drummondville, les 4, 5 et 6 juillet.

Le Congrès du Bâtiment

M. Jean-Baptiste Delisle, secrétaire de la Fédération du Bâtiment nous communique que le centre de St-Joseph d'Alma a été choisi à cause des développements considérables de l'organisation syndicale dans la juridiction territoriale de ce centre. De plus, ce choix répond à la politique générale de la Fédération qui est de resserrer plus étroitement les contacts avec tous les syndicats affiliés.

Outre les problèmes professionnels, le problème de l'unité syndicale et celui des réformes de structures de la CTCC seront étudiés par les congressistes.

La Fédération du Textile

Pour sa part, la Fédération du Textile tiendra ses assises annuelles à Drummondville les 4, 5 et 6 juillet; les comités du congrès siégeront le 3 juillet. L'on sait que la ville de Drummondville

est l'un des principaux centres de l'industrie du textile dans la province de Québec et qu'elle fut le témoin d'une grève qui paralysa la production du moulin de la Dominion Textile l'an dernier en même temps que les centres de Sherbrooke, de Magog et de St-Grégoire de Montmorency.

Bien que le programme complet du congrès ne nous soit pas encore parvenu, il est à présumer que la politique de la Dominion Textile qui qualifie tous les changements qu'elle effectue comme étant des changements de routine. Un arrêt de travail est survenu à Magog au cours de l'hiver et les mêmes difficultés viennent de surgir à Sherbrooke.

Le congrès de la FMIC

Le président de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada, M. Georges-Aimé Gagnon vient de nous communiquer le programme des prochaines assises de cette fédération qui auront lieu à St-Hyacinthe, les 10, 11 et 12 mai.

Les délibérations débuteront vendredi matin à 9.00 a.m. alors que les comités des résolutions, des finances et des lettres de créance siégeront.

Voici la liste des congrès des fédérations :

La Fédération de l'Imprimerie à St-Hyacinthe, les 10, 11 et 12 mai; la Fédération des Mines à Thetford, les 13, 14 et 15 juin; la Fédération du Textile à Drummondville, les 4, 5 et 6 juillet; la Fédération du Bâtiment à St-Joseph d'Alma, les 19 et 20 juillet; la Fédération des Barbiers et Coiffeurs à St-Jean, les 11 et 12 août.

QUEBEC

À la suite d'élections tenues dernièrement, l'Exécutif du Syndicat National du Bois Ouvré de Québec, se compose maintenant comme suit: MM. Lionel Lémelin, président; Gustave Savard, secrétaire et Clément Delisle, trésorier.

Si vous avez déménagé...

N'oubliez pas de nous faire parvenir, en même temps que votre nouvelle adresse, l'adresse à laquelle vous receviez le journal LE TRAVAIL. C'est le seul moyen de pouvoir faire des corrections sur nos listes.

LA PLUS LONGUE PROTECTION

Notre police d'assurance vie-choisie ne comporte pas la seule remise

d'UN CAPITAL au décès de l'assuré;

la famille retire aussi UNE RENTE pendant 10-15 ou 20 ans et, lorsqu'elle cesse,

nous lui remettons UN SECOND CAPITAL qui équivaut souvent

au premier.

Détails gratuits sur demande.

J. H. ROY, gérant

CAISSE NATIONALE D'ÉCONOMIE

Division Montréal-Lachine

510 est, rue Ste-Catherine, Montréal 24
TÉL. PL. 1806 — 1807

Le problème des employés d'hôpitaux (2)

UN PEU D'HISTOIRE SYNDICALE

L'organisation syndicale dans les hôpitaux n'est pas née du jour au lendemain. Il a fallu un courage et une détermination un peu rares de la part des pionniers du syndicalisme dans le secteur des services. C'est autour des années 1939 que sont apparues les premières tentatives d'organisation. La Fédération des Services, qui groupe aujourd'hui plus de 6,000 membres, a dans ses archives copie authentique du premier contrat de travail signé entre six (6) hôpitaux de la ville de Québec et le syndicat des Services Hospitaliers, région de Québec; il s'agit d'un document notarié à l'étude du notaire Lavery Siroir de Québec et daté du 25 mai 1939.

Semaine normale : 70 heures

Croyez-le ou non, le document signé par les supérieures et les économistes des 6 hôpitaux concernés et par trois (3) officiers du syndicat fixe la semaine normale de 65 à 70 heures par semaine. Le paragraphe a) de l'article II se lit ainsi:

"Le travail pour le service de jour devra commencer à sept heures du matin et se terminer à sept heures le soir.

Le service de nuit commencera à sept heures le soir et se terminera à sept heures le matin. Et ce, pendant les sept jours de la semaine. Les infirmiers de l'équipe de jour auront droit à une demi-heure par chaque repas, le midi et le soir, à une heure de

Et les salaires maintenant !

L'article II se lit ainsi: "Tout employé ayant déjà fait du service dans un hôpital a droit à un salaire minimum de trente-huit dollars (\$38.00) par mois, en plus du gîte et de la pension.

Tout employé n'ayant jamais fait de service dans un hôpital recevra pendant les six premiers mois de son apprentissage, un salaire de trente dollars, par

En feuilletant la Gazette du Travail

Quel était le niveau général des salaires des travailleurs à cette époque? La Gazette du Travail a publié, en mars 1939, un supplément sur les salaires et les heures de travail au Canada. Aux pages 15 et 68 de cette publication du gouvernement fédéral on y découvre que dans la ville de Québec, le manoeuvre

repos par jour et à une demi-journée de congé par semaine.

Les infirmiers de l'équipe de nuit auront droit à une demi-heure par repas, à une soirée de congé par semaine ou deux nuits par mois, à la convenance des hôpitaux."

Et il faut bien remarquer que le premier contrat signé en mai 1939 apportait aux employés une diminution des heures de travail. Un officier de la Fédération qui a travaillé nombre d'années dans une institution d'hospitalisation de la ville de Québec nous révélait qu'avant ce premier contrat obtenu après avoir surmonté des difficultés innombrables, la semaine normale était de 84 heures par semaine.

mois en plus du gîte et de la pension. Si cet employé donne satisfaction, il recevra avec le temps une augmentation périodique."

Une autre disposition fixe catégoriquement le maximum du salaire à \$60.00 par mois. Et encore ici, ces salaires constituaient une augmentation de 10% à 20% sur les taux en vigueur avant la signature du contrat.

de Fabriques travaillait en moyenne entre 48 et 50 heures par semaine et gagnait environ \$20.00 par semaine. Le manoeuvre dans l'industrie de la construction travaillait de 44 à 48 heures par semaine et gagnait environ \$22.00 par semaine.

Vous avez donc à placer en regard l'un de l'autre:

Dans la ville de Québec, en 1939

Dans les hôpitaux
Semaine de 70 heures
\$30.00 par mois

Dans les fabriques et dans
la construction
Semaine de 48 heures
\$80.00 par mois.
(à suivre)

Jacques ARCHAMBAULT,
Conseiller technique.

55.3% des ...

(Suite de la page 1)

la liste des ouvriers en date du 20 mars au lieu de celle du mois de janvier, date du début du conflit. Pendant cette période, l'Anglin Atlas, par les soins des unions internationales, a embauché 53 scabs dont les noms apparaissent sur la liste des votants. Or la majorité des unions internationales à Baie Comeau n'est que de 45 voix.

Par ailleurs, M. Marchand souligne que malgré les ordres de la Commission des relations ouvrières, les unions internationales, aidées par les petits contremaîtres de l'Anglin Atlas, n'ont cessé de faire de la propagande contre le syndicat de la CTCC pendant la période précédant le vote.

Le gain des unions internationales au chantier de l'Anglin Atlas s'explique donc par le vote des scabs et le support des contremaîtres de la compagnie.

MONTREAL

A la suite d'élections tenues dernièrement, l'Exécutif du Syndicat National des Travailleurs de l'Electronique et des Opérateurs de Machines de Montréal, se compose maintenant comme suit: Mlle Madeleine Philips, présidente; M. Arthur Landry, vice-président; M. René Chaloux, secrétaire-archiviste français; M. William B., secrétaire-archiviste anglais; M. Jérôme Godin, trésorier; MM. Bernard Kawun, Ernest Broadhead, directeurs; MM. Nicola, Dipeso, Mlle Violette Grenier et M. Marcel Branchaud, membres du comité des griefs; MM. Stanley Smith, Bernard Kawun et Allan Crawford, délégués de département.



Sur les lignes de piquetage, les grévistes se donnent rendez-vous en masse à 6 heures du matin, en face de la Dominion Glove Co. Ltd. de Beebe. Malgré l'heure matinale, les grévistes font la parade en égayant l'air de leurs chants.

KENOGAMI

Augmentation de \$7.00 aux employés de la Commission scolaire



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. 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 IMPRIMERIES ALLIÉS
CANADA

Autorisé comme envoi postal de
la deuxième classe.

Ministère des Postes, Ottawa

Le Syndicat National des Employés de la Commission Scolaire de Kénogami a signé une convention collective de travail avec la Commission scolaire de Kénogami. Quoique la signature n'a été affectuée que le 5 mars, la convention est rétroactive au premier janvier 1957.

Les employés couverts par cette convention jouissent de nombreux avantages:

— La semaine de 54 heures et temps et demi après ces heures.

— Augmentation de salaire: moyenne \$7.00 par semaine.

— Un supplément de \$2.00 par classe d'entretien (balayage) par semaine.

— Deux semaines de congés payés.

— Congé en maladie: $\frac{3}{4}$ de jour par mois accumulable en cas de maladie.

— Congés payés à l'occasion de la naissance d'un enfant; du décès d'un parent.

— De plus ils ont droit à onze (11) jours chômés payés.

— Aussi, ils jouissent d'un boni de vie chère en prenant comme base 120.3, il y aura pour chaque point d'augmentation, une prime de \$0.65 par semaine.

Tous les "teamsters" ...

(Suite de la page 2)

M. Walter Reuther a déjà mis les Américains en garde contre une telle exploitation. Il s'est engagé lui-même à mettre les finances de son union sous la surveillance d'un comité indépendant de neuf arbitres. La suggestion venait à son heure. Il faut souhaiter que le mouvement syndical, déjà blessé profondément par des renégats de l'intérieur, ne devienne pas la proie de ses ennemis du dehors.

Que faut-il conclure en définitive? Que tous les teamsters ne sont pas des Dave Beck et que Dave Beck n'est pas le syndicalisme pas plus que nous ne voudrions dire que les banquiers sont tous des racketteurs parce qu'un caissier de banque s'est sauvé avec la caisse.

Conn Smythe Aims Blast At Players' Union

NEW YORK (CPA) — Criticism of the newly-organized National Hockey League Players' Association was voiced in a recent press conference held here by Conn Smythe, president and managing director of Maple Leaf Gardens.

Smythe, while admitting that most of the blame for the poor showing made by the Toronto Maple Leafs this season rested on himself, said the players' association was one of the factors influencing the team's "failure". "Whoever signs my players next year", said the Maple Leafs founder, "will have to understand that there must be 100 per cent loyalty to the Maple Leafs organization." Some observers of the hockey scene interpret this statement as a threat that the Maple Leafs will not sign members of the union next fall.

Libs, Tories Oppose Higher Pensions

OTTAWA (CPA)—A proposal by the CCF to increase old age pension payments to \$75 a month from the present \$40, was defeated 145-29 in the House of Commons recently by a combined vote of Liberals and Conservatives. Conservative leader John Diefenbaker said the amount proposed by the CCF was more than he could support. Colin Cameron (CCF Nanaimo), who introduced the proposal as an amendment to the budget, said the increase to \$75 would only bring pension

payments into line with increases in the gross national production. A \$6 rise in old age pensions, from \$40 to \$46 has been proposed by the Liberal government in its 1957 budget.

The Liberal majority defeated, 90-54, a Conservative amendment condemning the budget for: doing nothing for pensioners; failing to reduce personal income tax; failing to increase the share of provinces in Dominion-Provincial taxation; and for ignoring the needs of agriculture.

Imperial Oil Sets Records

TORONTO (CPA) — Imperial Oil Ltd. had a net profit for 1956 of \$69,098,692 or \$2.20 a share compared with \$62,145,140 or \$2.08 a share in 1955, according to the company's annual report. This 11.2 per cent rise brought net profit up to a new all-time high. Surplus for the year was \$32,679,021, bringing total surplus to \$267,986,536. Records were reached in all parts of the company's business with refinery throughput and sale of petroleum products both going over the 100,000,000-barrel mark for the first time. Product sales rose to a new record of 275,000 barrels a day, beating the previous high of 250,000 for 1955. Increased use of oil heating in houses brought higher sales of heating fuels while dieselization of the railroads meant greater demands for diesel fuels. Gross output increased by 15.4 per cent with Canadian refineries supplying 64 per cent of the crude used. New discoveries made in Western Canada numbered 22 along with 2 in Ontario.

Capital expansion continued in 1956 with a wax plant being built at Sarnia, along with two other plants for the production of dodecyl benzene and certain chemical raw materials. Capital costs for 1957 are set at \$160,000,000, according to president J.R. White.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Récemment l'union faisait réintégrer à son emploi un travailleur qui avait été congédié, pour des raisons futiles. Imaginez que la compagnie, lors du retour au travail de l'employé se met en frais de lui faire passer dans son Ecole de soudure tous les tests imaginables qu'il réussit d'ailleurs avec succès.

D'ailleurs il est reconnu que cet employé est un travailleur émérite et qui n'a jamais perdu de temps. Mais notons qu'après ces examens, le travailleur était réembauché mais au taux de \$1.18 l'heure.

L'union a pris la situation entre ses mains et les prochaines rencontres entre les dirigeants syndicaux et ceux de la compagnie promettent d'être très vivantes.

Qu'advient-il de ce travailleur s'il ne faisait pas partie de l'union? Il est donc de l'intérêt de tous de faire partie du syndicat s'il veut être protégé contre l'arbitraire de la compagnie.

Bienvenue à Ted Payne

Nous sommes heureux d'informer les membres de l'union du retour de M. Ted Payne à la direction de l'union dans un avenir rapproché. Ted a du s'absenter pendant un certain temps mais il nous revient plus déterminé que jamais à défendre les intérêts des employés de la Canadian Vickers.

Pétrolier japonais

On vient de lancer aux chantiers maritimes Kure du Japon l'un des plus gros pétroliers jamais construits dans le monde. Il s'agit du "Universe Commander" qui jaugera 84,730 tonneaux, soit plus que le Queen Elizabeth.

Tableau complété

Les officiers de l'union viennent de compléter un tableau qui montre le regroupement de toutes les tâches. Quand ce tableau et cette nouvelle classification seront adoptés en assemblée générale, nous les publierons dans ces colonnes.

Qui paye la note

Les travailleurs se plaignent du fait que leurs habits ont été souillés par des taches de peinture quand ils traversent sur les passerelles qui sont très étroites. Il est à noter que les peintres quittent les lieux du travail en même temps que les autres employés et qu'ils empruntent les mêmes passerelles pour transporter les pots de peinture. Un moyen d'éviter cet inconvénient pour ceux qui sont obligés de faire nettoyer leur habit, ce serait de permettre aux peintres de quitter le travail quelques minutes avant leurs confrères de travail.

Seek To End Piece Work

M. R. Kramer and Pierre Vadboncoeur will represent management and union, respectively, on an arbitration board called to settle a labor contract dispute in the glove industry.

If they fail to agree on a chairman, one will be appointed.

Basis of the dispute is whether uniform piece rates should be eliminated from the wage and working conditions.

Management wants uniform piece work rates removed "on a long term basis".

The National Federation of Clothing Workers CCCL bargain for the workers and the Canadian Glove Manufacturing Association represents the employers.

Sweden Plans 45-Hour Week

STOCKHOLM, Sweden (CPA) — A 45-hour week will be introduced as law in Sweden by January 1, 1960, according to a bill that has been prepared by the Department of Social Welfare for presentation to the Riksdag (Swedish Parliament). The current statutory working week is 48 hours, and the bill aims at a gradual lowering with one hour per week beginning January 1, 1958. The question of whether or not to organize the 45-hour week as a 5-day week has been left to collective bargaining. Swedish workers already enjoy a statutory annual vacation of three weeks as well as a large number of paid holidays during the year.



En toute occasion on préfère...

une MOLSON généreuse et légère!

Vous aurez toujours la main heureuse quand vous servirez une Molson. Elle ajoute au plaisir de toute réunion. Généreuse et légère, c'est le rafraîchissement idéal... entre les repas comme aux repas! Aussi, dites toujours:

"Une MOL pour moi!"

La bière favorite de chez nous

BE UNION!
BUY UNION!
always look for the Union label

Shawinigan Citizens Deprived Of Transportation Services By An Obstinate Employer

For well over a month now, the population of Shawinigan Falls have been deprived of transportation services and workers and mothers of families who live on the outskirts of the city are compelled to walk into the city when they are obliged to do their shopping or attend to other business while relying on the kindness of passing motorists to give them a lift while others have to hail taxis to arrive at their destination.

While these inconvenient conditions prevail the bus chauffeurs of Carrier & Frères, who are on strike, hold their regular union meetings while waiting for their employer to recognize their right to group themselves into an association.

Night and day union officials hold themselves in readiness for a telephone call from the employer.

But the company is stubborn and seemingly refuses to meet the demand of the bus drivers to form their association.

Carrier & Frères seem to forget that it is the working population of Shawinigan Falls that they are punishing and the fact is also overlooked that it has been these same workers who have greatly contributed to the success of the company during the past 35 years of its existence.

The union is not asking for anything unreasonable, it simply demands that the company give a guarantee that they recognize the right of the union to represent the employees in negotiating with the company, that they refrain from using any discrimination against the employees and finally that they re-hire the three chauffeurs whom they fired for union activities.

As regards the collective labor agreement which will be negotiated between union and company, this could be done after the striking workers resume their jobs with finalization of the labor agreement following.

Nobody in Shawinigan Falls thinks of blaming the bus chauffeurs for refusing to return to work without first attaining their rightful working conditions.

On the contrary, the citizens are scandalized when they realize that the only gesture made by the company to resume their services to the long suffering public was to call in a contingent of Quebec Provincial Police two weeks ago to break the workers strike.

It is not the strikers, nor the bus chauffeurs who have reacted to this company gesture, but the whole working population of Shawinigan numbering over 4,000 who clogged the streets of the city and snarled traffic to show their determination and resentment to the entry of the Provincial Police into the dispute.

But the citizens of Shawinigan

Falls are carrying on and offering their full support to the bus chauffeurs in their right to obtain justice and break down the headstrong tactics of Carrier & Frères

MONTREAL

Nurses Get Higher Pay And Lower Working Hours

The Montreal Hospital Council, representing Pasteur, St. Luke, and Misericorde Hospitals in the Metropolis have concluded an agreement with the Nurses Alliance of Montreal CCCL for the signing of three collective labor agreements.

After negotiations which were of short duration both parties agreed to modification of several clauses which were contained in the old contract.

The former work week of 48 hours has been reduced to 44 hours a week without any reduction in salary.

Salaries have also been boosted by increases of \$2.50 a week which is equal to 8 cents an hour wage increase, while the clause covering indemnity for lost time due to illness has been considerably improved.

Minimum starting salaries are now \$200.00 a month, after one year's service \$225.00 monthly and those with two years service will now draw \$230.00 a month.

The new contract went into effect the first of this month, the expiry date of the expired agreement.

Negotiations for the patronal party were handled by Mr. J. N. Roy, president of the Council of Hospitals, Gerard Lanoue, representing Misericorde Hospital.

Representing the CCCL union were Miss Regina Boisvert, R.N., director of the Nurses Alliance of Montreal and Mr. Pierre Vadboncoeur, technical adviser for the CCCL union.

The union will now request the Reverend Sisters of Charity that the same regime will be applied in their hospitals where the Nurses Alliance holds certification of union recognition.

QUEBEC

Quebec Shoe Workers Sign Advantageous Contract

The Protective Shoe Workers Union of Quebec CCCL and the Country Lane Shoe Corporation Limited have signed a collective labor agreement which shall remain in force for a two-year period from November 1, 1956.

The employees of this shoe manufacturing establishment, comprising some 100 workers, gave their unanimous approval to the contract.

Some of the newly acquired benefits secured for the Union members include a modification of the clause covering Union security and provides that the company inform the Union of the come-and-go labor standing every three months.

Work tariffs have been increased from 4 to 20 per cent over the previously paid rates in the old contract.

This means that weekly salaries have been appreciably increased over the salaries which the workers were formerly paid.

All employees classified as piece workers will receive in-

creases of from 4 to 21 per cent over and above the previously paid rates and all salary boosts are retroactive from December 1st, 1956.

Paid holidays have been increased to six a year.

All employees will enjoy two weeks paid vacations every year regardless of their length of service with the company.

Negotiations were conducted by Messrs. Eddie Cool, personnel director of the company, Norman Lafrance and H. H. Gibeault, general manager of Country Lane Shoe Corporation.

Representing the Union were Miss Pauline Gauvin, Messrs. Alphonse Cardinal, Louis-Marie Boucher, assisted by Union members A. April, business agent for the Union, and Eugene Rancourt, of Quebec, CCCL Central Council.

HIPYARD NEWS & VIEWS

A Raw Deal!

Recently the union was successful in having a dismissed worker reinstated in his job. The reason for firing the worker was petty, very petty.

When the company re-hired the employee he was sent to Vickers Welding School in the plant where he successfully passed his tests including overhead, vertical and watertight welding.

It is admitted that this employee is an all-round good shipyard worker, so it is astounding, to say the least, that after he finished his welding tests he was taken on the payroll at the fabulous rate of \$1.18 an hour!

The union has this situation in hand and the outcome when they meet with company promises fireworks.

In any case, those few employees who have not as yet signed up as union members should do so without delay.

The larger the membership the less chance of a situation such as the above occurring again.

Welcome Back Mr. Payne.

We are pleased to inform our membership that popular S. Ted Payne will again take up his post with our union in the near future.

Ted has been away for a few weeks and we are certain that all members will join us in extending a sincere welcome to the vice-president of the National Federation of Metallurgy CCCL.

Japanese Super-Tanker.

One of the world's largest ships, the 84,730-ton deadweight giant super-tanker "Universe Commander" slid into the water at Kure Shipyards in Japan last week.

Her tonnage exceeds the 84,000 tons of the liner "Queen Elizabeth".

Vickers Ship Returns.

The sub-chasing frigate H.M.C.S. St. Laurent paid her first

visit back to Montreal since being built at Canadian Vickers.

The St. Laurent with H.M.C.S. Outremont, arrived last Saturday and sailed out again on Wednesday.

The St. Laurent has a complement of 15 officers and 240 men.

Capt. A. G. Boulton commands the Vickers-built frigate.

Chart Almost Ready.

Your union officers have been busy lately compiling a chart showing the re-grouping of job classifications and the task is now nearing completion.

When this is done and the membership and union have officially adopted the change the results will be published in this column.

Who Pays The Cleaning Bill?

Some workers have justly complained of having received paint stains on their street clothes when leaving the ships by the narrow gangways. This is due to painters quitting the ships at the same time and carrying their paint pots in their hands which they return to their department at the end of each shift.

One way to overcome this annoying situation is to allow the painters a 10-minute break before quitting time. Workers in other departments have also asked the union to demand 10 minutes for cleaning up before punching out.

Safety Rules.

A safety check is now in progress and all employees are advised to carry out all rules in regard to safety.

Don't use an air hose instead of a broom for floor or deck cleaning and make sure you are not discovered without safety goggles or face shields when using a portable or stationary grinding wheel.

Be Wise and Work Safe.

SAINT-HYACINTHE

Textile Workers Given 9-Cents Hourly Hike

After five meetings of direct negotiations, the Employees Union of Donahue, Inc. of St. Hyacinthe and Donahue of Canada have reached an agreement for the signing of a labor agreement which awards the workers of this industry an hourly wage increase of 9 cents from April 1 1957.

The contract was signed for a two-year period.

Benefits for the Union members include 5 cents an hour for the first year with retroactivity from November 7, 1956.

The company has also agreed to pay vacation allowances of 6 per cent of the yearly earned salary to all workers with 15 or more years service.

Messrs. Rene Gosselin, pres-

ident of the National Textile Federation CCCL, George Pate-naude, the Union's business agent and member of the Central Council of St. Hyacinthe, Louis Coderre and Robert Nadeau, director, represented the workers during negotiations.

Company representatives included Messrs. H. B. Welch, general manager, Armand Mau and Normand Mandor, super-intendents.