

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 19

Ottawa, 17 mai 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

La discussion est engagée avec le président de l'Alcan

SHAWINIGAN

Pourquoi les chauffeurs d'autobus refusent de reprendre le travail

Les chauffeurs d'autobus de Carier et Frères de Shawinigan ont rejeté un projet de retour au travail des employés que la compagnie avait fait parvenir aux représentants syndicaux.

Le différend, qui débutait il y a près de trois mois par suite du congédiement de chauffeurs pour la simple raison qu'ils avaient adhéré à un syndicat de leur choix et à cause du refus de la compagnie de reconnaître le syndicat que les employés avaient choisi, se continue toujours pour les mêmes raisons.

Voici d'ailleurs quelques extraits du projet de retour au travail préparé par la compagnie qui en disent long sur l'attitude patronale à l'endroit du syndicalisme.

Le premier paragraphe du projet dit que "les employés qui ont quitté leur travail, le 1er mars 1957 et qui désirent le reprendre, s'engagent par leur signature et sur leur honneur à revenir au travail à la date qui sera fixée et à respecter les lois existantes".

Ce qui cloche visiblement dans cette sentence, c'est que chacun des employés devra signer une formule individuelle de retour au travail, ce qui est la négation de la reconnaissance syndicale et de la négociation collective.

Il ne s'agit pas là d'une présomption de notre part. Au contraire, la compagnie, dans un sous-paragraphe suivant, refuse nettement de reconnaître le syndicat. Voici comment elle présente son refus:

"Il est bien entendu que la Compagnie ne reconnaît pas l'Association des Employés de Services et du Commerce de Shawinigan affilié au Conseil central de Shawinigan et à la CTC". Même si la compagnie ajoute "sauf si cette dernière Association est ou était reconnue par la Commission des relations ouvrières", il est clair que la compagnie ne veut pas reconnaître le syndicat formé et que la collusion de l'Employeur et de la CRO empêcherait le syndicat d'obtenir tout certificat de reconnaissance syndicale.

Plus loin, la compagnie suggère que le ministre du Travail nomme lui-même un arbitre pour trancher les griefs découlant du congédiement de trois employés.

Le syndicat veut avoir son mot à dire dans le choix du président du tribunal ou de l'arbitre unique, car autrement qui empêcherait le ministre du Travail de nommer Me Jean-Marie Bureau, Me Léon Méthot ou Me Gabias, avocat de la compagnie, comme arbitre unique ou président du tribunal. Cela n'est déjà vu, à Arvida, par exemple, et les travailleurs n'ont rien à gagner en se prêtant à la comédie des tribunaux d'arbitrage nommés par le ministre du Travail.

L'Aluminum Co. consent à envisager la signature d'une convention de base couvrant tous les employés de ses différentes usines.

Pour la première fois dans l'histoire des relations entre l'Aluminum Co. et les travailleurs à son emploi, la compagnie a consenti hier (mardi) à considérer un projet syndical relatif à la conclusion d'une "convention collective de base" qui déterminerait les mêmes conditions générales de travail pour tous les travailleurs de ses différentes usines de la province dont les Syndicats sont affiliés à la C.T.C.C.

Ce projet, qui a été rédigé par la partie syndicale, comprend 11 points relatifs à toutes les clauses générales ordinairement comprises dans une convention de travail ordinaire, depuis les droits de la gérance jusqu'à l'arbitrage des griefs, en passant par l'ancienneté, les délégués d'ateliers, etc...

Le fait que la Compagnie accepte de considérer un tel projet marque un progrès sensible. En effet, en négociations post-arbitrales à Arvida, la Compagnie s'était déclarée "irréductible" dans son opposition au contrat unique. A Montréal, où les négociations se poursuivent depuis lundi matin à l'échelon supérieur, il semble que la voie se soit ouverte bien que, d'après les négociateurs syndicaux, il reste une bonne distance à franchir avant de conclure une entente.

Les pourparlers se tiennent aux bureaux de l'Aluminum Co. dans l'édifice

Sun Life. Les principaux porte-parole de la compagnie sont MM. F. W. Bruce, président général et J. B. White, directeur général. Pour les travailleurs, les négociations sont dirigées par M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., assisté de MM. Adrien Plourde et Marcel Pépin.

Les représentants de la compagnie ont déclaré qu'ils étaient désireux de satisfaire à la justice" pourvu qu'on ne leur demande pas l'impossible.

L'attitude du syndicat est connue: dans une déclaration qu'il faisait la semaine dernière après une rencontre avec les représentants des corps publics de la région Saguenay-Lac-St-Jean, M. Adrien Plourde a déclaré que les syndicats de l'industrie de l'aluminium sont prêts à faire des compromis honorables pour éviter à la population les conséquences d'un arrêt de travail général, mais il y a des demandes syndicales essentielles qui ne peuvent être abandonnées".

L'on sait que c'est à la demande du syndicat que le président de l'Alcan s'est rendu à Montréal, pour rencontrer les représentants syndicaux. Ces derniers se rendaient compte, en effet, que les négociateurs de l'Alcan à Arvida avaient un mandat trop limité pour permettre des discussions et des négociations progressives.

Les points en litige

Les principaux points en litige, comme on le sait sont la question des salaires, le contrat unique, l'évaluation des tâches, une meilleure clause d'ancienneté ainsi que des amendements à la procédure des griefs.

Au cours des négociations post-arbitrales qui se sont déroulées à Arvida la semaine dernière, on avait réussi à s'entendre sur certains points de détail de la convention, mais les gros problèmes avaient été systématiquement ignorés ou rejetés.

Le contrat unique

La compagnie s'oppose au contrat unique couvrant toutes les entreprises de l'Alcan dans la province de Québec. "Nous ne négocions que pour Arvida, ont dit les représentants de l'Alcan; nous n'avons rien à voir avec les autres filiales et les autres usines de l'Alcan".

Mais quand il s'agit de limiter le travail du dimanche à Arvida, les représentants de la compagnie ne chantent plus la même chose: "Nous devons être capables, à Arvida, de secourir les autres usines. S'il manque un produit à l'Isle Maligne ou à Shawinigan, et que nous devions le produire ici d'urgence, il faut que nous puissions opérer le dimanche.

De nouveau au sujet des transferts, la compagnie veut être capable de transférer des employés d'Arvida à ses autres usines.

C'est donc dire qu'en fait, l'Alcan se considère comme une grande unité dont chaque usine est une partie. Mais elle refuse aux employés de se considérer, eux, comme étant au service d'un même employeur. Elle refuse le contrat unique en vertu duquel tous les employés de l'Alcan se-

(Suite à la page 3)

Le problème des employés d'hôpitaux (4)

Le poids d'un passé...

Résumons quelque peu... Depuis 1939, les employés d'hôpitaux, au point de vue de leurs salaires et de leurs conditions de travail, souffrent d'un écart considérable par rapport au niveau de vie de leurs concitoyens ou des autres catégories sociales.

En 1939, les employés masculins travaillaient 24 heures de plus par semaine que les autres catégories de travailleurs pour gagner \$12.50 de moins par semaine.

A la fin de 1956, ils travaillent, en moyenne, 7 heures de plus par semaine pour gagner \$15.00 de moins par semaine que la moyenne des travailleurs.

La Gazette du Travail révèle, en effet, qu'en novembre 1956 la semaine normale de travail au Canada était de 41.6 heures et le gain hebdomadaire moyen de \$64.36. Dans les hôpitaux, la semaine normale moyenne est de 48 heures et les hommes peuvent, en moyenne, gagner entre \$45.00 et \$50.00 par semaine.

Une telle situation, même si elle s'avère socialement et moralement intolérable, au premier abord, s'explique tout de même. Elle a des causes variées et multiples. Essayons de les dégager.

Lorsqu'en 1939, les officiers du syndicat dont nous avons fait mention en notre deuxième article de la présente série, signaient le premier contrat de travail qui établissait la semaine normale de 65 à 70 heures et le salaire de base à \$30.00 par mois, ils pouvaient certes conclure, si on se place dans leur peau, qu'ils venaient de faire un pas important; ils obtenaient, en effet, une réduction de la semaine normale d'au moins 14 heures et une augmentation de salaire de 10%. Ils posaient alors aux institutions religieuses du temps, un problème sérieux. Dans le passé, les Institutions d'hospitalisation avaient toujours considéré leurs employés comme des "travailleurs de charité". Les religieuses, chargées des institutions d'hospitalisation, inspirées par une profonde mystique de charité et d'obéissance, croyaient que leurs employés devaient eux aussi, exercer leur activité de travailleurs "en toute charité et obéissance". C'est pourquoi, elles ne voyaient aucun problème humain sérieux dans le fait que la semaine normale de travail pouvait se répartir en 7 jours de 12 heures, coupée par une demi-heure pour chaque repas, 1 heure de repos par jour et une demi-journée de congé par semaine, puisqu'elles-mêmes ne calculaient ni leur temps ni leurs énergies. Ayant fait le voeu de pauvreté, elles se considéraient probablement généreuses en accordant un salaire de base de \$30.00 par mois, puisque l'employé travaillait "par charité". Dans leur esprit, les employés ne venaient pas travailler à l'hôpital pour gagner de l'argent, mais pour se dévouer charitablement aux soins des hospitalisés, alors que les employés d'aujourd'hui (et d'avantage ceux d'aujourd'hui) croyaient tout simplement gagner leur pain quotidien et celui de leurs familles. Voilà une première explication.

Tout a commencé sur une équivoque, on a confondu et entremêlé les buts du travail et les buts d'une institution d'hospitalisation. Et bien que les mentalités aient grandement évolué, il en reste toujours quelque chose. En voulez-vous une preuve?

Parcourez n'importe laquelle des conventions collectives actuellement en vigueur entre les institutions d'hospitalisation et nos syndicats affiliés, vous y verrez, en tête et bien en place, insérée parmi les dispositions qui traitent des droits mutuels des parties, la pétition de principes suivante: "Le syndicat et les employés reconnaissent ou reconnaîtront que l'Institution est une organisation de bienfaisance et/ou vouée aux soins des malades laquelle ne saurait être comparée aux entreprises commerciales ou industrielles".

Tous les syndicats, à l'occasion des négociations, se sont tour à tour vigoureusement opposés à cette disposition. Cette disposition, au premier abord, peut paraître anodine et ne comporter aucun inconvénient, mais l'insistance des porte-paroles des institutions à faire avaler cette clause, de gré ou de force, aux représentants syndicaux ne manque pas de nous laisser fort perplexes au sujet de sa signification profonde.

On semble vouloir, à tout prix, classer les employés d'hôpitaux dans une catégorie sociale bien à part et les encercler en les condamnant, par définition et de par la nature même des institutions, à un niveau de vie qui doit être fatalement inférieur parce que les employés travaillent pour une "institution de bienfaisance".

(à suivre)

JACQUES ARCHAMBAULT

TEXTILE



L'augmentation des tâches, problème qu'il faudra peut-être régler d'une façon brutale

Une nouvelle en provenance de Sherbrooke nous apprend que le Syndicat National du Textile de Sherbrooke vient de demander l'intervention d'un conciliateur du Ministre du Travail pour régler le différend qui oppose les tisserands de Sherbrooke et la Dominion Textile. Le communiqué ajoute que le syndicat a demandé au Ministère de se préparer à constituer un tribunal d'arbitrage si la conciliation échoue.

Le différend porte sur l'addition de plusieurs métiers à la surveillance des tisserands, soit une augmentation de 20 à 25 pour cent.

Le syndicat prétend qu'il s'agit là d'une augmentation de tâches et que ce changement devrait tomber sous la juridiction de l'article 17 de la convention collective prévoyant un salaire garanti pendant une période de 17 semaines.

De son côté, la compagnie prétend qu'il ne s'agit que d'un changement de routine et qu'elle est libre de l'appliquer immédiatement et sans garantie de salaire.

Un différend semblable est actuellement à l'étude par un juge de la Cour Supérieure de Sherbrooke depuis que le syndicat a demandé l'émission d'une injonction interdisant à la compagnie tout changement dans ses usines de Magog à moins de tenir compte de l'article 17 de la convention.

Par ailleurs, les ouvriers de Magog ont dû reprendre le travail sur l'ordre de la CRO au mois de janvier dernier. La compagnie avait fermé ses

portes en renvoyant les tisserands qui avaient refusé une augmentation de tâches à moins que l'on applique l'article 17 de la convention collective.

Mais où vont conduire toutes ces procédures quand on transige avec une compagnie dont la mauvaise foi est évidente et qui trouve toujours une technicalité dans la loi ou la convention collective pour se retrancher et rester sur ses positions! Où se trouve la solution quand la Commission des relations ouvrières, devant le fait aussi évident du lock-out de la Dominion Textile l'hiver dernier à Magog, oblige les travailleurs à retourner au travail aux conditions de la compagnie!

Les travailleurs du textile devront-ils, un jour, ignorer les chinoïseries et les technicalités de la loi pour aborder le problème d'une façon brutale, mais pratique? Devront-ils faire une grève illégale peut-être, mais morale et juste?

La patience ayant des limites, les tisserands se résoudront peut-être à utiliser la manière forte, la seule que comprennent les magnats du textile. C'est ce que l'avenir nous dira.

Hausse moyenne de 18 cents l'heure aux travailleurs du Bois ouvré de la Beauce

Les membres du Syndicat du Bâtiment et du Bois Ouvré de Beauce qui groupe les employés de J.-L. Vachon & Fils, de St-Joseph de Beauce, réunis en assemblée spéciale, acceptaient unanimement le rapport des négociations donné par M. Eugène Rancourt du Conseil central de Québec.

Les discussions avaient débuté au mois d'octobre 1956. L'employeur avait soumis une nouvelle convention collective de travail qui ne prévoyait que quelques rajustements de salaires, la disparition de la clause d'Atelier Syndicat Imparfait obtenue à la suite de la grève de huit jours en 1952.

Le Syndicat réclamait 20c l'heure d'augmentation de salaire, six jours de fête chômées payées et certaines autres modifications à la convention.

L'employeur avait suspendu la retenue des cotisations syndicales au mois de novembre, mais tous les membres ont continué de payer leurs contributions lors des assemblées d'une façon magistrale. Lors de la réunion syndicale d'avril aucun ouvrier n'était en retard dans le paiement de sa cotisation envers son syndicat.

Après l'échec des négociations directes, la conciliation a été réclamée et M. Gaétan Charbonneau, conciliateur, fut chargé de tenter un règlement entre les parties.

Plusieurs séances de conciliation ont eu lieu avant d'en arriver à une entente.

Le nouveau contrat de travail pour une durée de deux ans, assure aux employés une augmentation de salaire moyenne de 0.18 cents l'heure. Les principaux opérateurs reçoivent des hausses variant de 0.16 à 0.26 cents l'heure. Cependant la nouvelle convention prévoit qu'une augmentation de 0.06 à 0.20 l'heure sera accordée à compter du 1er novembre 1956 et 0.06 l'heure supplémentaire à compter du 1er novembre 1957.

Le nombre des fêtes payées est porté à cinq.

L'Atelier syndical imparfait est maintenu de même que la retenue des cotisations syndicales.

La Compagnie était représentée par M. Robert Vachon, propriétaire, et pour le Syndicat, MM. Rosaire Bégin et Arthur

Lessard, président et secrétaire du Syndicat qui assistaient le représentant du Conseil central de Québec.

Une question sur l'assurance-chômage

Q. Est-ce qu'une personne qui touche des allocations d'accidentés pendant quatre ou cinq semaines a droit aux prestations d'assurance-chômage?

R. Quand il s'agit d'allocations d'accidentés, deux questions se posent. La première est de déterminer si la personne est capable de travailler aux termes des dispositions de la Loi et la deuxième est d'établir si l'argent reçu à titre d'accidenté doit compter comme gains dans la détermination du montant de prestations payables. La réponse à ces questions dépend des circonstances particulières à chaque cas. Il importe donc qu'un réclamant en informe le bureau local quand il touche des allocations d'accidentés, afin que le fonctionnaire de l'assurance prenne connaissance des faits et rende une décision.

A BAIE COMEAU

INNOCENTS, QU'ON LES ACQUITTE; COUPABLES, QU'ON LES PUNISSE

Le Conseil central des Syndicats catholiques de Québec vient de prier le Procureur général de la province, l'hon. M. Duplessis, de laisser se poursuivre le procès impliquant certains individus arrêtés à Baie Comeau sous l'accusation de port d'armes offensives en vue de troubler la paix publique lors de l'arrêt de travail du printemps dernier.

L'on sait que ces individus, Elsie Allard de Montréal, Denis Poulin, Philippe Bouchard et Arthur Lecours de Baie Comeau ont comparu à leur enquête préliminaire à Rimouski devant le juge Jean-Louis Gagnon. Ils ont été arrêtés à Baie Comeau alors qu'un groupe de fiers-à-bras des unions internationales voulaient forcer les lignes de piquetage.

Comme le procès de ces individus a été remis au 27 mai et qu'une rumeur persiste à l'effet que le procureur général donnerait l'ordre d'abandonner l'instruction du procès, le Conseil central dit que l'arrêt de ce procès aurait pour effet d'être préjudiciable à l'intérêt public et il demande que la cause s'instruise afin que les fins de la justice soient assurées.

Une section du Rassemblement à St-Hyacinthe

Un groupe de citoyens de Saint-Hyacinthe appartenant à toutes les classes de la société s'est assemblé le 8 mai pour fonder une section du Rassemblement dans cette ville. MM. Jacques Hébert, journaliste de Montréal, et Jean-Paul Lefebvre, du service d'éducation de la C.T.C.C., également de Montréal, avaient été invités à représenter le comité exécutif général du Rassemblement à la réunion qui groupait une vingtaine de membres.

On se souvient que le Rassemblement, mouvement d'éducation et d'action démocratique, compte plusieurs sections disséminées à travers la Province.

Le Dr Jean Phaneuf, de Saint-Hyacinthe, a été élu président de la nouvelle section. Les autres membres de l'exécutif sont: M. Louis Crépault, vice-président, Mlle Françoise Lafond, secrétaire-trésorier, MM. Raymond Caron et Joseph Piché, directeurs.

La section de Saint-Hyacinthe est en état de pouvoir entreprendre dès maintenant le travail d'éducation politique auquel se destinent les sections du Rassemblement, et va contribuer dans sa région à faire évoluer la province vers un degré plus poussé de maturité politique.

Appui du Conseil régional Saguenay-Lac St-Jean aux ouvriers de l'Alcan

À l'issue d'une réunion spéciale du comité exécutif du Conseil Régional, le président de cet organisme, M. Louis-Philippe Boily, a fait la déclaration suivante:

Les travailleurs de l'aluminium écrivent présentement une page importante de leur histoire syndicale.

Les travailleurs syndiqués du Saguenay ont suivi avec intérêt la lutte magnifique qu'ils livrent pour l'obtention de leurs droits et pour de meilleures conditions de travail.

La signature d'une bonne convention collective de travail dans l'industrie de l'aluminium aura d'heureuses répercussions, non seulement dans la région mais dans la province et dans ce pays. Les syndicats de l'Aluminium font face à un même employeur, l'Alcan, qui étant un des plus prospères du pays, voudrait qu'on le considère pour un employeur moyen. C'est ridicule.

Les employés de l'Alcan ont non seulement le droit mais aus-

si le devoir de participer eux-mêmes et de faire participer toute la région à la prospérité de l'entreprise.

Les travailleurs de l'Aluminium ont surtout le mérite de revendiquer des clauses sécuritaires.

En effet, une véritable clause d'ancienneté, une participation conjointe à l'évaluation des tâches, un contrat général qui protégerait aussi bien les petites unités syndicales que les grosses, retiennent surtout notre attention, et valent un support total et entier.

Les membres du Conseil régional Saguenay Lac St-Jean des Syndicats Nationaux groupant 57 syndicats donneront aux travailleurs de l'Aluminium un appui sans réserve jusqu'à ce qu'ils obtiennent la justice à laquelle ils ont droit.

Ils votent contre l'union et perdent 30 cents l'heure

Les ouvriers de la Pat Veneer Plant de Salyer, Cal., qui ont voté contre l'union lors d'un vote tenu sous la surveillance des représentants de la loi aux Etats-Unis en février dernier, viennent d'être récompensés par une diminution de leur salaire.

Le journal syndical "Labor's Daily" dit que cette diminution de salaire est survenue peu de temps après le rapport officiel du scrutin. Vingt-deux travailleurs avaient voté contre l'union tandis que 11 avaient voté en faveur.

La baisse de salaire décrétée ensuite par la gérance a été de 15 p. 100 de sorte que le salaire horaire minimum qui était de \$2.00 est maintenant de \$1.70.

Ce 15 p. 100 de baisse de salaire nous aurait permis de payer plusieurs mois de cotisations syndicales par semaine, a commenté un travailleur qui avait voté contre l'union.

Une question sur l'assurance-chômage

Q. J'ai toujours travaillé à plein temps, mais là, je suis malade. Mon médecin me dit que je ne puis travailler que quelques heures par jour. Je ne me sens pas capable de travailler plus que ce temps mentionné et le bureau de placement souligne qu'il n'y a pas de travail à temps partiel que je pourrais faire. Puis-je toucher des prestations jusqu'à ce que j'aie trouvé un emploi approprié?

R. Si vous avez quitté votre dernier emploi pour cause de

maladie, vous ne pouvez toucher de prestations, tant que vous ne serez pas devenu capable de travailler et disponible pour travailler. Quant à déterminer si oui ou non vous pouvez toucher des prestations jusqu'à ce que quelque emploi approprié devienne disponible, voilà qui dépend dans une large mesure de votre état de santé et des conditions d'ordre local. Veuillez déposer une réclamation auprès de votre bureau local de placement et donner toutes les particularités qui permettront aux autorités de prendre, en l'occurrence, une décision appropriée.

Appui de la CTCC aux grévistes de Murdochville

Dans une déclaration qu'il nous a remise, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, a déclaré que la CTCC accorde son entier appui aux grévistes de la Gaspé Copper Mines de Murdochville qui ont quitté le travail pour obtenir la reconnaissance syndicale ainsi que le retour au travail de travailleurs syndiqués congédiés par la compagnie. Au moment d'aller sous presse, plus d'une centaine de policiers provinciaux patrouillent la ville tandis que la compagnie fait appel aux briseurs de grève. De son côté, le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique affirme de nouveau que les grévistes tiennent bon et ne retourneront pas au travail sans reconnaissance syndicale.

Voici le texte de la déclaration de M. Picard:

"La CTCC accorde son entier appui aux mineurs de Murdochville et s'associe aux Métallurgistes Unis d'Amérique, à la Fédération des Travailleurs du Québec (CTC) et au congrès du Travail du Canada pour souhaiter un règlement équitable du conflit de la Gaspé Cooper.

La CTCC espère que le premier geste de la province de Québec rendra à la requête qui lui a été faite par le président du congrès du Travail du Canada M. Claude Jodoin, de convoquer les parties en vue de trouver une solution à la grève des mineurs de Murdochville.

"Le gouvernement provincial doit pourtant se rendre compte que dans les villes fermées comme Murdochville, les travailleurs ne peuvent exercer librement leur droit inaliénable d'association et que, de plus, il est incon-

cevable qu'un syndicat majoritaire ne puisse être reconnu parce qu'un bref d'injonction traîne en cour depuis près d'un an. Non seulement ce délai incompréhensible ne fait pas honneur à nos tribunaux, mais cela devient un véritable déni de justice dont souffrent les travailleurs du Murdochville.

"Les compagnies qui exploitent les ressources naturelles de la province devraient comprendre que la population, comme M. Duplessis l'a soutenu à maintes reprises est co-proprétaire de ces richesses et que cette même population est favorable à l'organisation syndicale et aux conventions collectives de travail.

"La Gaspé Cooper Mines est absolument injuste envers les mineurs de Murdochville et, de plus, elle défie, par son attitude anti-syndicale, toute la population de la province de Québec".

LA DISCUSSION . . . (Suite de la page 1)

raient soumis aux mêmes conditions générales.

Pourtant, la même compagnie a accordé un contrat unique aux employés de ses usines à Kiti-mat.

Les tâches et les griefs

L'on sait que le syndicat réclame une nouvelle formule d'évaluation des tâches ainsi que des règlements plus souples en vue d'étudier les griefs. Si dans le passé, les travailleurs ont eu à se plaindre des dispositions des conventions précédentes et de l'attitude de la compagnie, que réserve donc l'avenir quand ses représentants vont jusqu'à dire que si la compagnie doit verser cette année des millions de plus en augmentation de salaires, elle devra en récupérer la plus grande partie possible en augmentant la production, par la mécanisation et la révision des tâches.

Or, pour les travailleurs, cela signifie des augmentations des charges de travail; il faut donc un système d'évaluation des tâches qui tiennent compte des revendications ouvrières ainsi que des formules de règlements de griefs efficaces. Plus que jamais, le syndicat doit tenir à ses demandes concernant l'évaluation des tâches, une bonne clause d'ancienneté et une formule simple de règlement de griefs.

Nombreux appuis

Avant son départ pour Montréal, le délégué syndical recevait une lettre du maire de Chicoutimi, M. Rosaire Gauthier. Ce dernier a félicité les travailleurs pour leur esprit de disci-

pline et leur confiance en leurs chefs. Il a encouragé le président du Syndicat, M. Adrien Plourde à mener à bien la tâche qu'il remplit pour les employés de l'Alcan, "tous d'honorables citoyens qui veulent tout simplement un peu d'aisance et la sécurité nécessaire pouvant assurer la vie de leur famille.

De son côté, le maire de Jonquières, M. Henri Vaillancourt, a déclaré: "À l'heure actuelle, nous sommes dans l'obligation d'appuyer les ouvriers."

Le Syndicat a également reçu un message signé par M. Maurice Vassart assurant les travailleurs d'Arvida de l'appui des ouvriers de la région de Shawinigan. Les syndicats de la région, dont le Syndicat National des travailleurs de la Pulpe et du Papier de Jonquières, ont également promis leur appui aux travailleurs d'Arvida.

Sur un pied d'alerte

Bien que la grève ne soit pas encore déclarée, le Syndicat se tient sur un pied de guerre et prêt à toute éventualité en cas d'échec des négociations. Six comités de grève fonctionnent à l'heure actuelle depuis plusieurs semaines et dès le signal de la grève, ils opéreront à plein rendement. Signalons que depuis le 1er mai, le syndicat publie chaque jour un bulletin de nouvelles "Tirons Ensemble" qui est distribué à tous les travailleurs à la porte de l'usine. C'est M. Gérard Pelletier, directeur du Service des Relations extérieures de la CTCC, qui dirige cette publication.

St-Jean

Dimanche, le 19 mai, M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Éducation de la CTCC sera entendu sur les ondes du poste CHRS de St-Jean, de 1 h. 30 à 1 h. 45 p.m.

Le conférencier traitera de l'histoire du syndicalisme canadien en relation avec l'unité syndicale. Le dimanche, 26 mai, à la même heure, M. Lefebvre traitera du syndicalisme et de la coopération, tandis que le dimanche, 2 juin, à la même heure, c'est M. Jean-Noël Godin qui entretiendra les auditeurs sur les clauses d'une convention collective.

Aux journées d'études du Conseil central de Sherbrooke



Photo prise à l'issue de deux journées d'études réunissant une soixantaine de dirigeants syndicaux de la région de Sherbrooke à Asbestos dernièrement. De gauche à droite, on remarque MM. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la CTCC; Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC qui a entretenu les dirigeants syndicaux sur les réformes de structures de la CTCC; Georges Tardif, maire d'Asbestos; Donat Gauthier, président du Conseil central de Sherbrooke; Evangéliste Moreau, agent d'affaires du

Conseil central; et M. le chanoine Henri Pichette, aumônier général de la CTCC. Sur la deuxième rangée, M. l'abbé Gérard Thibault, aumônier diocésain des syndicats; Rodolphe Hamel, président de la Fédération des Mines et vice-président de la CTCC; Fernand Mailhot, vice-président du Conseil central et secrétaire-trésorier du Syndicat de l'Amiante d'Asbestos et M. Armand Larrivée, président du Syndicat.

La Fédération du Vêtement tiendra son congrès à Québec

Le congrès de la FMIC à Saint-Hyacinthe, en fin de semaine dernière

Le Congrès annuel de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement qui groupe une dizaine de mille travailleurs de cette industrie, y compris les travailleurs de l'industrie du gant et du bas façonné et circulaire, tiendra son congrès annuel cette année dans la ville de Québec.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Lucien Laforest, secrétaire de la Fédération, à l'issue d'un Bureau fédéral qui eut lieu en fin de semaine dans la capitale québécoise.

M. Laforest a en outre précisé que ce congrès qui aura lieu les 13, 14 et 15 juin réunira pour la première fois les représentants des syndicats du Bas Façonné et Circulaire avec ceux de la Fédération du Vêtement et des gantiers. L'on sait que ces trois secteurs de l'industrie du vêtement, autrefois groupés en trois fédérations différentes, font actuellement partie d'une seule et unique fédération.

Les délégués au congrès de la Fédération sont priés de noter que l'inscription se fera avant 10.00 p.m. jeudi, le 13 juin tandis que les délibérations proprement dites débiteront à 10.00 a.m., vendredi, le 14 juin.

Journées d'études

On nous informe également que des journées d'études, organisées par le Comité d'Éducation de la Fédération, auront lieu à Victoriaville, les 17 et 18 mai, sur les projets de réformes de structures de la CTCC. Tous les syndicats sont invités à envoyer

des représentants à ces journées d'études.

Congrès de la FMIC

C'est en fin de semaine, plus précisément le vendredi 10 mai, qu'a eu lieu le congrès annuel de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie à St-Hyacinthe. Les divers comités du congrès ont siégé au cours de la journée du jeudi, le 11 mai.

Liste des congrès

Voici maintenant la liste des prochains congrès de fédérations affiliées à la CTCC ainsi qu'elle nous a été fournie jusqu'à date:

La Fédération des Travailleurs du Bois Ouvré, à Matane, les 7, 8 et 9 juin.

La Fédération de l'Industrie Mi-

nière, à Thetford, les 13, 14 et 15 juin.

La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement à Québec, les 13, 14 et 15 juin.

La Fédération Nationale des Services, à Québec, les 7 et 8 juin.

La Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure à Plessisville, les 21, 22 et 23 juin.

La Fédération Nationale du Textile à Drummondville, les 3, 4 et 5 juillet.

La Fédération du Bâtiment et des Métiers de la Construction, à Alma, les 19 et 20 juillet.

La Fédération des Barbiers et Coiffeurs à St-Jean, les 18 et 19 août.

4 nouvelles certifications accordées à des syndicats

Dans l'alimentation

Le Syndicat National des Boulangeries & Pâtisseries a obtenu deux certificats de reconnaissance syndicaux pour représenter les employés de Francis Bouchard Limitée et de la Boulangerie Fortin Limitée. Le Syndicat entreprendra bientôt des négociations pour la conclusion d'une première convention collective de travail.

A l'hôpital de Jonquière

Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital de Jonquière a obtenu un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de l'hôpital Notre-Dame de l'Assomption de Jonquière. Le Syndicat entreprendra bientôt des négociations pour la conclusion d'une première convention collective de travail.

Les organisateurs du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, assistés des membres des syndicats de la région viennent de voir leurs efforts récompensés par suite de l'octroi de quatre nouveaux certificats de reconnaissance syndicale pour représenter des travailleurs employés dans la construction, l'alimentation et un hôpital.

Le Syndicat National du Bois ouvré du Saguenay a eu un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de la Compagnie Industrielle du Saguenay Limitée à Chicoutimi. Le Syndicat entreprendra bientôt des négociations pour la conclusion d'une première convention collective de Travail.

Regain de popularité des clauses d'échelle mobile des salaires aux États-Unis

Le travail aux États-Unis ne désapprouve plus les clauses d'échelles de salaire basées sur l'index qui apparaissent dans certains contrats. La raison du changement est expliquée dans le bulletin de février du Service de Recherches de l'AFIL-CIO.

Dans le passé, les unions s'étaient opposées aux clauses des échelles de salaire basées sur l'index parce qu'elles limiteraient les augmentations de salaires à l'ascension des prix et ainsi réellement gèleraient les salaires.

Aujourd'hui, les unions pensent que la direction accepte généralement le point de vue qu'une hausse des salaires est nécessaire pour améliorer le standing de vie, aussi bien que pour répondre aux frais plus élevés, et la crainte du Travail que les échelles de prix puissent signifier des diminutions de salaires quand les prix descendraient a été annulée en fixant certaines limites.

La clause de l'échelle de prix dans les contrats syndicaux a atteint son point culminant de popularité en 1952. Ensuite, de 1953 au début de 1955, plusieurs unions décidèrent que la clause n'était plus nécessaire comme moyen de protéger le pouvoir d'achat du travailleur contre l'inflation.

En janvier 1955, le nombre de travailleurs couverts par une clause d'échelle de prix était tombé à environ 1,950,000 suivant les Statistiques du Bureau du Travail des États-Unis, mais en décembre 1956, un renouveau d'intérêt pour l'échelle de prix avait amené les chiffres au delà du niveau de 1952.

On estime généralement qu'il y a quelque 3,500,000 travailleurs syndiqués et 300,000 travailleurs non syndiqués qui sont sous contrats incluant une clause d'échelle de prix aux États-Unis.

LA GAZETTE DU 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



Photographie des membres de l'Exécutif de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada, prise à l'issue du congrès qui s'est déroulé à St-Hyacinthe en fin de semaine dernière. On remarque, de gauche à droite, MM. Roméo Valois, secrétaire; Raymond Paradis, 3e vice-président; M. l'abbé J.-Marie Lafontaine, aumônier de la Fédération; Geo.-A. Gagnon, président; Roland Thibodeau, membre de l'Exécutif; Gérard Poitras, membre de l'Exécutif; Armand Morin, 1er vice-président; Alphonse St-Charles, trésorier; Lucien Dupuis, 2e vice-président; Raymond Martel, 4e vice-président et Raymond Harper, vérificateur.

La FMIC fait confiance à ses officiers sortant de charge

M. Geo.-A. Gagnon réélu président de la Fédération pour un 21e terme - Le congrès manifeste son opposition à l'affiliation de la CTCC au CTC et ne veut pas accepter les projets de réformes de structures

Le trente-troisième congrès de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada s'est terminé à St-Hyacinthe par la réélection des officiers sortant de charge sans aucune opposition. M. Georges-Aimé Gagnon, pour sa part, a été réélu président de la FMIC pour la vingt et unième fois. Tous les autres officiers ont aussi été réélus par acclamation.

Le congrès a débuté vendredi par la lecture des rapports du président et du secrétaire de la Fédération. Après discussion, ces rapports ont été acceptés.

M. Gagnon avait choisi comme thème de son allocution: "ce congrès c'est mon affaire" en incitant les délégués au nombre d'une cinquantaine à étudier sérieusement les questions qui seraient soumises aux délibérations et à prendre des décisions capables de protéger les intérêts des travailleurs membres des syndicats affiliés à la FMIC.

Relativement aux problèmes de l'affiliation de la CTCC et des réformes de structures, M. Gagnon a déclaré dans son discours que "tous les délégués devraient participer à la solution de ces deux graves questions." Il leur a demandé de "réfléchir à ces questions librement et sagement, avec désintéressement, mais surtout en gardant constamment présente à l'esprit la grande directive sociale et chrétienne qu'il ne saurait y avoir de véritable union durable que si les intérêts des groupes, si petits soient-ils, sont sauvegardés dans leurs principes et dans leur liberté d'action et d'expression."

L'unité syndicale

La discussion sur l'unité syndicale a été amorcée par une résolution présentée par le Conseil syndical des Métiers de l'Imprimerie de Montréal, spécifiant dans un "attendu" que l'affiliation en bloc de la CTCC serait désavantageuse pour les travailleurs de l'imprimerie et priant le congrès de la FMIC de demander à la CTCC de "négocier un projet de non-intervention au lieu d'un projet d'affiliation en bloc. Ce projet de non-intervention devrait comporter toutes les clauses nécessaires garantissant l'intégrité de chacune des unions actuelles.

Un sous-amendement voulant que la FMIC se prononce contre tout projet d'affiliation fut battu par un vote de 24 à 17; l'amendement précédant le sous-amendement et visant à faire reconnaître la signature d'un pacte de non-intervention comme un premier pas à réaliser avant l'affiliation n'a reçu que trois voix. Par contre, la résolution principale n'a eu que 8 opposants et quelques abstentions.

Tout comme dans les unions internationales, les imprimeurs, habitués aux luttes intersyndicales, ne croient pas à la possibilité d'une affiliation. Pour sonder le terrain, ils veulent tout d'abord la signature d'ententes visant à empêcher les raids intersyndicaux. Le respect de ces ententes par les deux parties démontrerait leur bonne foi et pourrait paver la voie à une plus grande unité.

Certains délégués toutefois se sont montrés tout à fait hostiles au principe de l'affiliation de la CTCC. "Si une réelle chose se réalise, déclara le délégué Poitras des syndicats de la Boîte de carton de Montréal, mes

syndicats sont prêts à se retirer de la CTCC par suite d'une résolution votée en ce sens il y a quelque temps".

Une autre résolution a aussi autorisé les syndicats de l'imprimerie à négocier des ententes de non-intervention avec les unions internationales.

Les réformes de structures

Concernant les projets de réformes de structures de la CTCC, le congrès a autorisé son Exécutif à "agir au meilleur intérêt de sa connaissance en vue de la défense de nos intérêts primordiaux et de préparer une résolution à être présentée au congrès de la CTCC à l'effet que les réformes de structures, si elles devaient être acceptées, ne devraient pour aucune raison, être obligatoires pour toutes les fédérations".

L'existence de multiples syndicats, celle de conventions collectives avec atelier fermé, la nécessité d'avoir des spécialistes pour la négociation des conventions collectives, l'existence de caisse-maladie-accident et décès au sein de la Fédération ainsi que le refus des imprimeurs de se joindre à la Fédération de la Pulpe et du Papier, constituent les principales raisons invoquées dans la résolution pour refuser les projets de réformes de structures.

Par contre, au cours de la discussion on a prétendu qu'il fallait empêcher une trop grande centralisation et démocratiser davantage le mouvement. Les réformes de structures, a-t-on dit, doivent venir de la base du mouvement et non de la direction.

Au cours de l'après-midi du samedi, avant l'adoption de la résolution sur les réformes de

(Suite à la page 6)

LEVIS

Hausse de 20 cents l'heure aux employés municipaux

Une nouvelle convention collective de travail régit les employés des services extérieurs de la cité de Lévis. Le nouveau contrat stipule des augmentations de salaires, les unes rétroactives au 1er janvier, les autres débutant le 1er mai. Les employés mentionnés jouiront aussi de vacances plus longues.

C'est là l'effet d'une décision d'un tribunal d'arbitrage, sous la présidence de M. le juge Laetare Roy, de la Cour des Sessions de la Paix.

Pour leur part, les employés au service de la voirie et de l'aqueduc auront les augmentations suivantes qui entrent en vigueur dès le 1er mai 1957 (contrat de 2 ans: journaliers, \$1.10 l'heure au lieu de \$0.90; opérateurs de niveleuses et chasse-neige, \$1.25 l'heure au lieu de \$1.10 durant l'hiver et \$1.05 durant l'été; chauffeurs de camions: \$1.20 l'heure au lieu de \$1.10 durant l'hiver et \$1.05 durant l'été; opérateurs du filtre, \$60.00 par semaine au lieu de \$51.00; commis à la voirie, \$50.00 par semaine; mécanicien, \$80.00 par semaine au lieu de \$75.00 durant l'été et \$80.00 durant l'hiver.

Au chapitre des vacances, les employés des services extérieurs auront 2 semaines de vacances payées, après 5 ans de service, et trois semaines, après 15 ans. On leur accorde également trois jours de congé, à l'occasion du décès d'un proche parent.

A partir du 1er mai 1958, les opérateurs du filtre recevront un salaire de \$62.50 par semaine, et les commis au service de la voirie, \$52.50, ce qui est une augmentation notable.

L'arbitrage accorde aussi une augmentation supplémentaire de \$0.05 l'heure aux opérateurs de niveleuses et de chasse-neige, aux journaliers et aux chauffeurs de camion, à partir du 1er mai 1958.

Les employés de la cité de Lévis que touche le contrat ne recevront cependant pas une ré-

troactivité pleine, à partir du 1er janvier 1957, mais bien la différence de salaire entre celui qui existait déjà et celui que la ville offrait.

La sentence arbitrale stipule aussi que l'on inaugurera une assurance-groupe, à la condition que tous y consentent.

M. René Bélanger, président de la Fédération des Syndicats, a agi comme arbitre syndical tandis que Me Thomas Lambert, échevin de Lévis, occupait pour l'autre partie.

Congrès de la FPP à Port-Alfred

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier tiendra son trente-quatrième congrès annuel, les 19, 20 et 21 juillet dans la ville de Port-Alfred.

C'est ce que vient de nous communiquer le président de la FPP, M. Philippe Lessard, en précisant que ce congrès coïnciderait avec l'anniversaire de la fondation du Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Port-Alfred.

Les fédérations qui n'ont pas encore fait connaître la date de leur congrès sont la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires, la Fédération Nationale de la Métallurgie, la Fédération des Travailleurs en Industrie chimique et finalement la Fédération du Commerce.

On s'inscrit en grand nombre à

L'ECOLE D'ACTION OUVRIERE

de la région de Montréal

De Drummondville, Granby, Hull, Joliette, Montréal, St-Hyacinthe, St-Jean, Sorel... des officiers et des membres de nos syndicats

veulent se rendre au

CAMP ST PAUL

les 7, 8, 9 et 14, 15 et 16 juin

Pour d'autres renseignements, s'adresser

▲ Au Comité d'éducation de votre Conseil central

▲ Au Service d'Éducation de la CTCC, 8227, boul. St-Laurent, Montréal

Dans les chantiers



DE SOREL

Date de vacances:

Après entente avec le syndicat — et en conformité avec le contrat de travail — le chantier sera fermé du 20 au 28 juillet 1957 inclusivement, à l'occasion de la deuxième semaine de vacances.

Cette date coïncidera avec la semaine de vacances des compagnies suivantes: Sorel Industries Ltd, Sorel Steel & Foundries Ltd, et Canadian Celanese Ltd.

Il est bien entendu que personne ne pourra prendre sa deuxième semaine de vacances en dehors de cette date, à moins que les services d'un employé ne soient expressément requis par la compagnie pendant cette période.

Droit aux vacances:

Pour avoir droit à une deuxième semaine de vacances, il faut avoir accumulé, depuis le 21 juillet 1946, et avant le 31 décembre 1957, au moins 5 ans de services.

Pour avoir droit à 4 jours de vacances payées, il faut avoir accumulé, depuis le 21 juillet 1946, et avant le 31 décembre 1957, au moins 4 ans de services.

Pour avoir droit à 3 jours de vacances payées, il faut avoir accumulé, depuis le 21 juillet 1946, et avant le 31 décembre 1957, au moins 3 ans de services.

Il est bien entendu que les employés ayant quitté volontairement la compagnie, ou ayant été renvoyés pour cause, ne pourront

invoquer les années de services accumulées avant leur départ pour avoir droit à cette deuxième semaine de vacances, ou à ces jours supplémentaires.

Enfin, pour avoir droit à des jours supplémentaires de vacances, ou à la deuxième semaine de vacances, les employés devront avoir travaillé au moins 6 mois dans les 12 mois qui précèdent la date de la prise de vacances.

Une question sur l'assurance-chômage

— Q. Combien de semaines de travail me faut-il avoir à mon crédit pour pouvoir retirer des prestations saisonnières? Quel est le nombre de semaines maximum durant lesquelles je puis retirer des prestations saisonnières?

R. — Pour avoir droit aux prestations saisonnières, vous devez avoir travaillé dans un emploi assurable durant au moins 15 semaines depuis la fin du mois de mars qui précède. Pour toutes les 2 semaines de contributions versées, vous avez droit à une semaine de prestations saisonnières jusqu'à un maximum de 10 semaines. On ne paye pas de prestations saisonnières, cependant, après la semaine où tombe le 15 avril.

NOTES FROM SOREL

The members of the Executive Committee of the Sorel Shipyard Workers Union CCCL and the union's departmental stewards have decided to organize a picnic to be held in Belmont Park in Montreal, July 23, 1957.

In case of inclement weather the event will be put forward to the following day, July 24.

A committee has been formed to make all preparations to help make the outing a huge success.

The company has agreed to help defray part of the expenses which will be entailed and those who will journey to Montreal by autobus will be accorded a special reduced rate.

Arbitration Meeting

An arbitration meeting was held yesterday (May 16) to decide the case of certain employees who were dismissed for absenteeism. Results of this meeting will appear in this column as soon as received from Sorel.

* * *

Grievance Meeting

A date for the next grievance committee meeting will be announced in this column next issue. The union has several grievances for presentation to the company and will come up for discussion and eventual adjusting.

Avis aux travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon

L'agent d'affaires du Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon, nous prie d'aviser les membres de ce syndicat qu'à partir du 1er mai 1957, le local du Syndicat se trouve à 354-a, rue St-Joseph, à Lauzon, dans le voisinage de la succursale de la Banque Canadienne Nationale.

Tous ceux qui voudront rencontrer les officiers ou l'agent d'affaires du syndicat ou qui auront de la correspondance à faire parvenir, devront donc noter ce changement d'adresse du local pour le Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon et pour celui du Syndicat Catholique des Ouvriers de Geo. T. Davie & Sons Ltd.

LA FMIC...

(Suite de la page 5)

structures, M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education avait expliqué les projets de réformes de structures actuellement mis de l'avant.

Adressant la parole aux délégués, M. l'abbé Lafontaine, aumônier de la Fédération a tout d'abord souligné que dans les résolutions visant à faire reconnaître le temps et demi et le temps double les dimanches et les jours de fêtes, les travailleurs ne devaient jamais perdre de vue que ces pénalités imposées aux employeurs n'avaient pas pour but de faire gagner tout simplement plus d'argent aux travailleurs mais plutôt d'empêcher les employeurs de faire travailler leurs employés les dimanches et les jours de fêtes. Le salaire familial, dit-il, doit se négocier dans la convention collective.

Il a aussi demandé aux délégués d'apporter dans leur action syndicale une conception chrétienne de la personne humaine, un esprit de justice et de charité et enfin une véritable conception du bien commun.

Le trophée Gagnon, accordé au syndicat le plus méritant dans tous les domaines, a été attribué cette année au Syndicat national des Typographes de Montréal Inc. Le Syndicat de l'Industrie du Journal s'est classé deuxième tandis que le Syndicat de l'Imprimerie d'Ottawa ainsi que celui de l'Imprimerie de Sherbrooke ont obtenu des mentions honorables.

Les officiers

L'élection des officiers de la Fédération sous la présidence de M. Fernand Bourret, a donné les résultats suivants: MM. Geo. Aimé Gagnon, président; Roméo Valois, secrétaire; Alphonse Saint-Charles, trésorier; Gérard Verret, assistant-secrétaire; Armand Morin, 1er vice-président; Lucien Dupuis, 2e vice-président; R. Paradis, 3e vice-président; Raymond Martel, 4e vice-président; Roland Thibodeau et Gérard Poitras, membres de l'Exécutif. Chacun des centres représentés a aussi élu directeur sur le Bureau fédéral.

Le plus gros brise-glace du Canada construit à Lauzon

Le plus gros brise-glace du Canada sera mis en chantier d'ici quelques mois à Lévis. Si l'on considère qu'il y a à peine quelques semaines, l'on confiait aux chantiers maritimes de Lauzon la construction du plus grand navire de transport jamais construit au Canada, il ressort que les armateurs ont confiance en l'habileté de nos travailleurs et que d'autre part, ces contrats vont fournir du travail aux travailleurs de nos chantiers maritimes pendant plusieurs mois.

Le nouveau navire sera un océanique qui pourra naviguer dans les eaux plus rigoureuses de l'Arctique; même s'il doit servir surtout à libérer le fleuve de la glace dans le Bas-St-Laurent et au large des provinces maritimes. Son rayon d'action sera d'environ 20,000 milles, à une vitesse d'environ dix noeuds. Il disposera d'une capacité suffisante pour passer une saison entière dans l'Arctique, sans avoir à se ravitailler en approvisionnement ou en combustible. L'équipage comprendra 77 hommes et les cabines pourront recevoir vingt-neuf passagers.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Le comité des griefs

La semaine prochaine, nous annoncerons la date de la réunion du comité des griefs qui doit se tenir bientôt. Lors de cette rencontre entre les représentants de la compagnie et ceux du syndicat, plusieurs griefs individuels et collectifs des employés seront étudiés.

L'insolence de certains contremaîtres

On vient de signaler à la direction de l'union qu'un contre-maître ne se gêne pas pour employer un langage vulgaire et même obscène lorsqu'il s'adresse à des employés sous sa direction.

Les représentants syndicaux ont déjà protesté contre une telle attitude de la part de certains contremaîtres et ils se promettent bien de signaler le cas lors de la prochaine réunion du comité des griefs.

De l'argent bien gagné

Les employés qui doivent actuellement effectuer des travaux de peinture dans les structures du toit de la cale-sèche gagnent bien leur argent. Rappelons qu'ils travaillent actuellement à une hauteur de 100 à 120 pieds et qu'ils doivent continuellement se protéger contre le vent qui souffle continuellement à cette hauteur. Est-il raisonnable de croire qu'un travail de ce genre vaut plus que le salaire horaire actuel qui est de \$1.22?

Travailleur désabusé

L'autre jour, l'un des meilleurs soudeurs de la compagnie découvrait une erreur dans le calcul de son bonus. Après avoir signalé le fait à l'administration, il ne recut pas satisfaction et quitta tout simplement son emploi. La compagnie vient de perdre l'un de ses meilleurs employés à cause de la négligence, de l'incompétence ou du manque d'intérêt d'un membre de son personnel.

de bureau à étudier sérieusement une plainte d'un employé.

Avis important

D'ici deux semaines, une assemblée importante de tous les employés aura lieu en vue de faire connaître aux membres la rédaction des demandes qui seront présentées à la compagnie lors des prochaines négociations. Des panneaux-reclame ainsi que des circulaires en plusieurs langues feront connaître la date de cette importante assemblée.

L'aide aux

chantiers maritimes

M. A. L. Lawes, président de la Lawes Shipping Co. vient de déclarer dans un discours prononcé devant la Chambre de Commerce de l'Italie que le Canada doit se résoudre à aider financièrement la marine marchande canadienne ou se résoudre à la voir disparaître au profit des compagnies étrangères. M. Lawes a déclaré que la canalisation du St-Laurent se fait au Canada et aux Etats-Unis, qu'elle est financée par les deux pays et qu'elle devrait bénéficier à l'économie des deux pays. Cependant ajoute-t-il, les Etats-Unis subventionnent leur marine marchande tandis que le Canada n'a encore rien fait.

Nous manquons d'espace

A cause du manque d'espace et des nombreux événements qui se déroulent actuellement dans le monde syndical, nous devons remettre à la semaine prochaine la publication des principaux extraits de la conférence prononcée par M. l'abbé Gérard Dion, sur "Le syndicalisme et la culture", au banquet de clôture du congrès annuel des relations industriels de l'université Laval.

Les élections fédérales à la télévision

La tenue prochaine des élections fédérales sera marquée à la télévision par une série d'émissions spéciales destinées à renseigner la population canadienne sur les programmes des quatre grands partis politiques qui se disputeront le pouvoir de même que sur les résultats de la lutte électorale à travers tout le pays.

Voici l'horaire des émissions consacrées à la politique à partir de mercredi, 1er mai, jusqu'au lundi, 10 juin, jour de votation.

La liste qui suit comprend les émissions qui seront télédiffusées au réseau français de télévision, toujours à la même heure, soit de 10 h. 30 à 11 heures du soir, sauf le vendredi 7 juin où l'émission consacrée à la politique se-

ra télédiffusée de 9 heures à 9h. pourront donc entendre les différents orateurs aux jours suivants: lundi, 20 mai; jeudi, 23 mai; jeudi, 30 mai; vendredi, 31 mai; lundi, 3 juin, jeudi, 6 juin, et vendredi, 7 juin.

Voici également une liste d'émissions consacrées à la politique, qui ne seront télédiffusées que par le poste CBFT de 7 heures à 7h. 15 du soir: vendredi, 17 mai; mardi, 21 mai; vendredi, 24 mai; mardi, 28 mai; vendredi, 31 mai; mardi, 4 juin, et vendredi, 7 juin.

Les téléspectateurs sont priés de noter que, lundi, 10 juin, jour des élections fédérales, la soirée sera consacrée au reportage des résultats de la votation à travers tout le pays.

que réserve l'avenir à votre fils?



Voici deux excellentes suggestions qui assureront le succès de votre garçon.

- ★ Une instruction avancée
- ★ Un entraînement de premier ordre
- ★ Bonne paye
- ★ Généreuse pension de retraite
- ★ Un avenir stable et prometteur.

A Le programme d'instruction à l'intention des apprentis-soldats, pour les jeunes de 16 ans. Ce programme permet de continuer ses études tout en apprenant une spécialité. Sous la direction d'instructeurs compétents, le jeune homme reçoit un cours complet d'apprentissage dans une spécialité, selon ses aptitudes, et aussi un cours approprié sur la science militaire. Ces cours lui donnent une base solide sur laquelle il peut se bâtir un avenir intéressant et une carrière enviable. Degré minimum d'instruction: 8e année (7e année dans le Québec).

B Le programme pour la formation d'officiers des forces régulières (R.O.T.P.). Ce programme s'applique aux trois services. Le jeune homme peut compléter ses études, au niveau universitaire, aux frais du ministère de la Défense nationale, soit à l'un des trois Collèges militaires, soit à l'une des universités canadiennes ou institutions affiliées. Le ministère assume les frais de scolarité et le cadet reçoit en outre un généreux montant supplémentaire pour couvrir les divers frais encourus au collège: livres, matériel d'études, etc. Si votre fils possède les titres et qualités nécessaires, il peut obtenir une instruction au niveau universitaire, obtenir un brevet d'officier dans l'Armée canadienne et embrasser une carrière noble et respectée. Toute demande d'admission doit être reçue avant le 1er juillet de chaque année. Degré minimum d'instruction: 11e scientifique spéciale ou l'équivalent.

Pour plus de détails sur ces programmes d'avenir, postez ce coupon immédiatement au:

Quartier général de la région militaire du Québec,
3530, rue Atwater,
Montréal, Qué.

Veuillez m'envoyer, sans aucune obligation, tous les renseignements sur le programme indiqué ci-dessous:

ROTP - officiers Apprentis-soldats

Nom.....

Adresse.....

Ville.....

Téléphone.....

Nom du père.....

A97-64



HAUTERIVE

Building Industry Workers Get 25-cent Hourly Boost

A collective labor agreement has been concluded between Louis Fecteau Contractors and the National Federation of Construction, CCCL, at Hauterive which gives the workers in the construction trades a 25-cent hourly salary hike, plus many other advantageous benefits.

The agreement was reached following meetings of direct negotiation and covers some 150 employees who are actually in process of constructing the new Seminary Building in Hauterive.

Apart from the hourly wage increase of 25 cents from which all employees will benefit night shift workers have been awarded an additional 15 cents an hour.

The contract also provides for time and one half for all work done after the regular work day of 10 hours and employees who are called upon to work the mid-night shift will be paid at double time rates which also apply to Sunday and holiday work.

It is also stipulated in the newly signed labor agreement that no sub-contractors may lower the wage tariff rates and are required to respect all clauses in the contract which was signed for one year's duration from April 18, 1957.

Other advantageous benefits obtained for the workers are a new grievance formula, retention of union contributions at source and a closed shop.

Messrs. Raymond Gagnon, CCCL organizer, Fernand Villeneuve of the Building Federation and F. X. Legare of the Federation of Woodworkers directed the negotiations.



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 IMPRIMERIE ALLIÉE

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

Transport Problem at Shawinigan

Union Gets Writ Of Prohibition Against QLRB

The Confederal Assembly of the CCCL union will contest to the bitter end the constitutionality of the Article forbidding workers in public services to strike. The members of the CCCL Confederal Assembly decided to institute proceedings which would declare ultra vires and unconstitutional this section of the law.

This decision was taken last week when Assembly members met and learned of the court judgment handed down by Judge Paul-Emile Cote of the Superior Court, which accorded the union a writ of prohibition against the Quebec Labor Relations Board and which forbids the right to prosecute by Carrier et Freres Bus Company of Shawinigan Falls.

The company had previously made application for permission to sue their striking bus drivers and certain other union officials, contending that the strike was illegal. The union then demanded a writ of prohibition against the Q.L.R.B. charging, among other reasons, that the law forbidding strikes or lock-outs in public services was unconstitutional and ultra vires.

Judge Cote did not pronounce on the constitutionality of the law, but rendered his judgment by declaring that his decision was made after arguments put forward by the late Jacques Perreault were found serious enough to permit him to issue a writ of

prohibition against the Quebec Labor Relations Board.

And following this the CCCL union will not be content with leaving the matter status quo but have authorized its legal department to take all required legal procedures to invalidate the law which forbids strikes in public services.

And a new angle in this case has just materialized with the CCCL union being officially tendered financial and moral support by the C.B.R.E. (Canadian Brotherhood of Railway Employees) until the end of their fight to secure their just democratic rights.

The C.B.R.E. which groups all railway employees also cover other transport workers, such as the Provincial Transport Company bus operators and come under provincial law which deprives them the right to strike.

And it is for this reason that the CCCL union considers that the provincial law forbidding public service workers to strike is both unconstitutional and ultra vires and should come under federal jurisdiction.

Union Act To Avert Aluminum Strike

In a last ditch effort to head off the threatened strike, officers of the National Union of Aluminum Workers of Arvida, CCCL, have contacted F. W. Bruce, president of the Aluminum Company of Canada Limited, to agree to a union-management meeting.

The union, representing over 6,000 workers of the Arvida plant of the Aluminum Company, said they felt certain that some points in the current labor dispute could be negotiated with more success in Montreal.

Up to now all negotiations have been conducted in Arvida.

The union has rejected an arbitration board proposal for wage increases of 47 cents an hour spread over a three-year period.

The union is seeking an immediate salary increase of 30 cents an hour.

The membership of the National Union of Aluminum Workers of Arvida, CCCL, recently voted for strike action if the company does not meet their demands.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Domineering By Insolence

Still another case has come to the notice of the union of a certain foreman who uses filthy and obscene language when addressing men who work for him in his department.

Foul outbursts such as these are without any reason whatsoever and union officers are getting fed up with the few individuals who resort to this manner of speech when talking to their men.

And the union certainly intends to bring this matter to the attention of management at the next grievance meeting.

Russian salt mine tactics, such as these, have no place in a democratic country even if the cause could be laid at the door of the Greek God Bacchus!

Any red-blooded worker resents attitudes such as this.

Get wise "big shot" and try acting as a man and not like a second-hand dictator!

* * *

Not Very Enticing!

The workers who are employed to clean and paint up the steel girders on the upper structure of the slip roof certainly have a hazardous job on their hands.

When you have a job such as this to perform at a height of from 100 to 120 feet in the air you have got to be continually alert.

Did we hear someone exclaim they are being well paid for the job?

We'll agree if you consider \$1.22 an hour adequate pay for this type of work!

* * *

Lack Of Interest

The other day one of the most efficient welders discovered an error in his allowance for bonus pay.

He brought his case to the office but could not receive any satisfaction.

He then gave up in disgust and quit his job on the spot.

Result is the company lost a first class workman through lack of interest by some office employees.

* * *

Important To All Members

A monster mass meeting is scheduled to be held during the next two weeks the date of which shall be posted on all union bulletin boards throughout the yard and shops.

This meeting will be of utmost importance to all members as it will concern their future welfare.

The new demands for the renewal of our collective labor agreement with the company will be read at this meeting.

Watch union bulletin boards for the date of the meeting and plan to attend.

* * *

Aid To Shippers Essential

A. L. Lawes, president of Lawes Shipping Company Limited, said in a speech in Naples, Italy, of the International Chamber of Commerce the other day that Canada faces the problem of either giving financial assistance to the Canadian Merchant Marine or allowing it to be put out of business by cheaper foreign vessels.

He said U.S. shipping has been subsidized since World War I and the opening of the St. Lawrence Seaway would facilitate world trade generally.

Lawes then concluded by saying "the fact remains that it lies solely in Canadian and United States territory, is jointly financed by Canada and the U.S. and is intended primarily to benefit the citizens and economies of these two countries."

Pope Urges Managers To Prepare Automation

Pope Pius XII said last month it was the duty of industrial managers and planners to prepare in good time for the coming of automation.

Otherwise, he warned, automation may bring on a wave of unemployment that would convert what should be a blessing into a "public disaster".

When an effort is made to increase production — the primary object of automation — the "question of the worker as a person" is often neglected, he pointed out.

The Pope made his comments when addressing members of the Christian Union of Managers and Directors who were holding their annual congress in Rome.

- JOB SECURITY
- HIGHER WAGES
- BETTER WORKING CONDITIONS

**UNION
MEMBERSHIP IS
A GOOD BUY**

**SIGN UP
TODAY!**