

Le programme social du Parti Social Démocratique

Il est difficile de résumer en quelques lignes tous les points du programme du Parti Social Démocratique dont le congrès s'est déroulé à Shawinigan en fin de semaine. Certains détails des décisions nous échappent encore mais il est permis de dire que ce programme, dans ses grandes lignes, répond aux aspirations de la grande majorité de la population et aux besoins de ceux qui ont le plus besoin de la protection de l'Etat tout en tenant compte des exigences du bien commun.

Les programmes électoraux sont des promesses faites dans le but de gagner des votes et ne sont jamais réalisés, diront les esprits sceptiques, en nous citant telle ou telle aventure électorale. Quand les élus sont au pouvoir, on n'aperçoit pas de changements notables dans l'administration de la chose publique.

Le raisonnement est vrai si l'on comprend que les vieux partis politiques n'ont pas de racine dans le peuple et sont dirigés par des brasseurs d'affaires et ne réussissent ensuite à se maintenir au pouvoir que par l'emploi de tactiques ou procédés peu recommandables ou tout simplement dégoûtants.

D'ailleurs, des enquêtes faites aux Etats-Unis ont démontré que les grosses entreprises comme General Motors, Dupont de Nemours, souscrivent à la caisse électorale des deux partis afin d'avoir des amis et protecteurs sur les deux côtés.

Et au fait qu'y a-t-il de plus semblable au parti libéral que le parti conservateur ?

C'est sans doute pour ces raisons que le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, faisait parvenir au congrès du PSD à Shawinigan le message suivant:

Pour assurer la vitalité, l'équilibre et la survivance de la démocratie, écrit M. Picard, la population devrait réserver son appui à des partis politiques ayant des conceptions économiques et sociales différentes, ce qui permettrait la formation d'un électorat vigilant et éclairé. Les vieux partis devraient se fusionner en un seul parti, vu qu'ils préconisent la même politique générale inspirée du capitalisme et des profits, et ne sont différents que par les sommes, les préjugés, les couleurs et les méthodes de distribution du patronage. Le P.S.D. devrait recevoir un meilleur appui de l'électorat pour sa politique progressive en matière de ressources naturelles et de services publics, y compris le nationalisme lorsque le bien commun l'exige et pour son programme sérieux en matière de sécurité sociale, réformes agricoles, instruction publique accessible à tous, protection du droit d'association des travailleurs, meilleure législation du travail et respect et justice pour les fonctionnaires, les instituteurs et institutrices. Félicitations pour votre intervention publique énergique en faveur des mineurs de Murdochville et pour votre appui constant des revendications fondamentales des travailleurs.

Ce texte que nous venons de citer n'implique pas que M. Picard soit un membre du PSD, ce que nous ignorons, et les lignes qui vont suivre ne constituent pas un appui formel de la CTCC au PSD. Mais force nous est de constater que les vieux partis se ressemblent comme des frères siamois et ne répondent pas aux aspirations de la majorité des citoyens.

Par contre, nous devons également constater que le programme du PSD répond à des vœux exprimés à maintes reprises par les organisations les plus représentatives tant dans le monde syndical qu'agricole et que par ailleurs les professionnels qui veulent travailler sincèrement à l'élaboration d'une politique du bien commun s'y sentent chez eux. C'est pour ces raisons que l'on retrouve à la direction du bureau provincial du parti, des syndiqués, des cultivateurs, des professionnels.

D'autre part, les principaux articles du programme du PSD viennent satisfaire des besoins maintes fois exprimés mais jamais satisfaits: le problème scolaire, le problème de la santé, le problème de l'habitation, celui de la représentation scolaire sont étudiés en tenant compte des opinions des intéressés et des besoins réels de la population.

Si l'on ajoute à cela que l'on ne peut plus faire appel aux préjugés d'autrefois pour faire échec au PSD dans la province de Québec, il est permis de croire que dans un avenir rapproché, le PSD constituera une force politique dont il faudra tenir compte.

Partie d'huîtres de l'Association des Surintendants et Contremaîtres en Construction, le 25 octobre

M. Camille Larocque nous prie de communiquer que le banquet d'huîtres annuel, organisé par l'Association des Surintendants et Contremaîtres en Construction de la province de Québec, aura lieu, cette année, le 25 octobre à 8 heures p.m., au gymnase du Mont St-Louis, 2145, rue Hôtel-de-Ville, à Montréal.

Tous les membres de l'Association ainsi que leurs épouses sont invités à cette soirée de même que tous les membres des syndicats de la CTCC qui voudront se joindre aux membres de l'Association.

Un orchestre populaire fera les frais de la musique et des rafraîchissements seront en vente au cours de la soirée. Rien n'a été ménagé pour que ce banquet annuel remporte un vrai succès.

On peut réserver son billet, en signalant le numéro de téléphone: LAfontaine 1-0969.



Vol. XXXXIII — No 40

Ottawa, 18 octobre 1957

Echec de la Vickers auprès d'un groupe de travailleurs

Elle les invite à retourner au travail et à ignorer le syndicat — L'arrêt de travail plus efficace que jamais — Appui des travailleurs des chantiers maritimes de Sorel, de Lauzon et d'Halifax

La Canadian Vickers a subi la semaine dernière une rebuffade de la part d'un groupe de ses employés qu'elle avait conviés à une rencontre intime dans un grand hôtel de Montréal. Elle leur aurait offert de reprendre le travail à certaines conditions. Mais les travailleurs ont répondu que si la compagnie voulait négocier, elle devrait faire ses offres au comité de négociations nommé à cette fin par le syndicat. Pour leur part, ils restent solidaires des décisions prises lors des assemblées.

Le lendemain, la compagnie faisait parvenir une lettre circulaire à tous ses employés leur offrant de retourner au travail moyennant les conditions offertes avant l'arrêt de travail.

Ces gestes de la compagnie indiquent bien qu'elle est prête à reprendre ses employés au travail mais qu'elle ne veut pas reconnaître le syndicat qui les représente puisqu'elle refuse de négocier avec ce dernier et qu'elle tente de jeter la bisbille dans les rangs syndicaux en faisant des offres à certains groupes et à certains métiers.

De leur côté, les travailleurs qui sont actuellement

en grève sont prêts à reprendre le travail quand la compagnie leur aura donné les garanties nécessaires pour la signature d'une convention collective équitable.

M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération Nationale de la Métallurgie, nous a déclaré mardi soir qu'au cours d'une assemblée conjointe des représentants syndicaux des chantiers ma-

ritimes de Lauzon, Sorel et des ports de mer de l'Atlantique, ces derniers étant représentés par des syndicats affiliés au Congrès du Travail du Canada, il a été convenu que les travailleurs de ces entreprises ne permettront pas que leurs employeurs fassent des travaux de production ou de réparations pour le compte de la Canadian Vickers.

VOYAGE D'ETUDES - A NEW YORK POUR LES FONCTIONNAIRES

Le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal est actuellement à organiser un voyage d'études à New York pour les jeudi, vendredi, samedi et dimanche, les 31 octobre, 1er, 2 et 3 novembre prochain.

Au cours de leur voyage, les participants assisteront à des séances des Nations Unies et visiteront cet immeuble sous la direction de guides expérimentés.

Le départ de ce voyage qui est organisé par le Service d'Education du Syndicat des Fonctionnaires aura lieu le jeudi soir, 31 octobre à 8 h. p.m. et le trajet se fera par autobus.

Le prix du voyage aller-retour qui comprend le passage, l'hôtel ainsi que la visite des Nations Unies est de \$28.00 par personne.

Pour plus de renseignements, s'adresser le soir à CL. 9-1646 ou LA. 4-8160.

La 6e session du Collège du Travail aura lieu à Québec du 3 au 16 novembre

Comme l'année passée, le Collège du Travail de la CTCC aura lieu à la maison Montmorency, près de Québec, du 3 au 16 novembre 1957.

Le programme a aussi conservé la formule de l'an dernier alors que quatre sections spécialisées sont offertes aux participants: orientation sociale et politique, techniques de négociations, techniques d'organisation et initiation aux questions économiques.

Liberté aux participants

Les participants sont libres de s'inscrire dans la section de leur choix pour chaque semaine du Collège du Travail.

Un participant peut, s'il le désire, s'inscrire pour une seule section et pour une seule semaine ou pour les deux semaines et dans deux sections.

Durant la première semaine, soit du 3 au 9 novembre, les participants se pencheront sur les techniques d'organisation et l'orientation sociale et économique.

Au cours de la deuxième semaine, les participants étudieront les techniques de négociation et l'initiation aux questions économiques.

Finalement, il y aura des soi-



M. FERNAND JOLICOEUR, directeur du Service d'Éducation de la CTCC.



M. JEAN-PAUL LEFEBVRE, directeur adjoint du Service d'Éducation de la CTCC.

rées-forum où un invité de marque traitera de sujets bien particuliers comme la grève de Murdochville, celle d'Asbestos, l'époque des Jeunes-Canada, les responsabilités sociales du chrétien, etc.

Les frais des cours et de la pension sont de \$40.00 par se-

maine ou de \$80.00 pour la durée du collège. En fin de semaine, les participants peuvent rentrer dans leur famille mais ils devront être de retour à la Maison Montmorency le dimanche soir, avant 9 h. p.m.

Voici maintenant le programme détaillé des quatre sections:

3 AU 9 NOVEMBRE

Orientation sociale et politique

La démocratie: son histoire — sa nature — ses exigences

Pierre Vadboncoeur

L'histoire et la structure des partis politiques au Canada et dans le Québec

P. E. Trudeau

La constitution canadienne

P. E. Trudeau

La société — les classes sociales — la sociologie et la politique

Roger Chartier

Le mouvement ouvrier canadien et l'action politique

panel et forum:

animateur: J.-P. Lefebvre

Techniques d'organisation

Étude pratique des techniques d'organisation (case work)

invités: P.-E. Petit, Amédée Daigle et J.-M. Godin

Étude pratique (suite)

Le rôle de la publicité

Gérard Pelletier

Les aspects légaux de l'organisation

Jean Marchand

Les aspects économiques de l'organisation

Jean Marchand

Récit d'expériences vécues et discussion

panel et forum:

animateur: Fernand Jolicoeur

10 AU 16 NOVEMBRE

Techniques de négociation

Tendances actuelles des négociations

Gérard Picard

La préparation des négociations

Marcel Pépin

Le contenu d'une convention — importance relative des différentes clauses

J.-P. Geoffroy

Ancienneté — droits de la gérance — évaluation des tâches

Marius Bergeron

Étude des problèmes soumis par les participants

Animateur: F. Jolicoeur

Invités: Marius Bergeron, Marcel Pépin, J.-P. Geoffroy

Initiation aux questions économiques

La structure de l'entreprise: coordination des facteurs de production

René Tremblay

Analyse financière: étude d'un bilan

Marius Bergeron

Le chômage — causes et remèdes

René Tremblay

L'inflation — crises économiques et contrôle économique

René Tremblay

Sommes-nous trop taxés — étude de la fiscalité au Canada

Roland Parenteau

Nouvelles structures des comités d'éducation

En approuvant sans réserve le rapport présenté par les responsables du Service d'Éducation de la CTCC, MM. Fernand Jolicoeur, directeur, et son adjoint, M. Jean-Paul Lefebvre, le congrès général de la CTCC a abondé dans le sens des recommandations des dirigeants du Service à l'effet de donner de nouvelles structures aux comités d'éducation.

Le comité local

Autant que possible, chaque syndicat devra se nommer un comité local d'éducation composé d'au moins trois membres dont l'un pourrait être choisi parmi l'Exécutif.

La principale partie du programme d'éducation de ce comité local consistera à employer environ une demi-heure à chaque assemblée annuelle pour la discussion d'un film d'intérêt syndical. De plus les membres des comités locaux seront les propagandistes dans leur syndicat de toute activité d'éducation décidée aux réunions du comité régional.

Le comité régional

Le comité régional, sur la base des conseils centraux, sera composé des membres de tous les

comités locaux. Ce comité régional aura un exécutif de 5, 7 ou 9 membres selon le besoin, chacun ayant ses propres responsabilités: responsables des films, responsables des écoles d'action ouvrière, responsables des séries de cours, etc.

On suggère aussi qu'au moins un permanent soit spécialement attaché au comité régional dans chaque conseil central.

Une question à l'Assurance-chômage

Q. J'ai perdu mon emploi il y a quelques semaines, et depuis lors je me cherche de l'emploi par mes propres moyens. Je me suis présenté hier au bureau de placement, et l'on m'a dit que je pouvais pas toucher des prestations à compter du temps où j'ai été mis à pied. Pourquoi en est-il ainsi?

R. On ne paie pas de prestations à l'égard des semaines de chômage qui précèdent la réclamation, à moins que le réclamant ne puisse démontrer que des circonstances indépendantes de sa volonté l'ont empêché de déposer plus tôt sa réclamation. Dans votre livret d'assurance, on vous conseille de déposer une réclamation dès que vous entrez en chômage.

EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

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

Premier contrat à Bedford Hausse de 50 c. l'heure

Le plus haut salaire de base du Canada pour les travailleurs des carrières sera payé désormais à des ouvriers du Québec. Les employés de la Shawinigan Chemicals aux Carrières de Bedford, formés en syndicat le 8 mars dernier et affiliés à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, viennent en effet de conclure une entente qui porte à \$1.78 l'heure le taux de base dans cette entreprise.

L'entente stipule encore que le contrat expirera au mois de juin prochain, que la formule Rand sera appliquée; qu'aucun travail ne sera exécuté le dimanche sauf celui du gardien de la carrière, et que l'ancienneté des travailleurs sera respectée dans tous les cas de mise à pied, de promotion ou de déplacement.

Cette entente est survenue après qu'un tribunal d'arbitrage ait servi de médiateur entre les deux parties. Les arbitres étaient M. Roger Chartier, professeur à l'université Laval, président du tribunal, Me Marcel Crête, avocat de Grand'Mère, représentant de la compagnie et M. Maurice Vassart, conseiller technique de la Fédération des produits chimiques (C.T.C.C.), arbitre syndical.

Les pourparlers, poursuivis pour une part devant les arbitres et pour une autre en négociations directes, ont abouti cette semaine à l'entente déjà mentionnée, qui

formera la base du contrat de travail définitif.

L'augmentation générale, qui représente dans certains cas jusqu'à 60 cents l'heure et en pourcentage 39% des salaires payés jusqu'ici, se trouve répartie comme suit: 25% représentent la pleine compensation pour la réduction de la semaine de travail de 50 à 40 heures; 10% seront payés en paiement rétroactif au 1er avril dernier; .02 cents l'heure, payés rétroactivement au 1er août, représentent l'augmentation de l'index du coût de la vie. Quant au salaire global de \$1.78, il est déjà en vigueur depuis le 30 septembre.

Plusieurs autres rajustements sont prévus, soit une augmentation de .13 cents pour le gardien de nuit (plus .10 cents le dimanche) et d'un cent pour chaque augmentation de .7 à l'index du coût de la vie, à compter de 121.3 et rajustable à tous les trois mois.

Une neuvième fête chômée et payée ainsi que des augmentations pour les primes d'équipe sont incluses dans l'entente: .07 cents et .10 cents pour les équipes du soir et de la nuit ainsi que .05 cents supplémentaires pour les ouvriers affectés en permanence à ces deux équipes.

La formule Rand s'applique à tous les employés, sauf à ceux qui comptent plus de 15 ans d'ancienneté. Les vacances sont confirmées par l'entente à raison de deux semaines après trois ans, trois semaines après 15 ans et quatre semaines après 30 ans.

La clause d'ancienneté prévoit le respect intégral des années de service dans le cas de mises à pied. Dans les cas de déplacements et de promotions, l'ancienneté sera intégralement respectée à condition que l'employé puisse remplir les exigences normales de la tâche en cause. La compagnie s'engage à aviser les représentants syndicaux des promotions à venir et dans les cas de mises à pied, un avis de 6 jours est obligatoire.

Tout travailleur qui aurait été à l'emploi de la Compagnie pour un minimum de 6 mois dans les limites d'une seule année sera reconnu comme employé régulier; s'il doit être mis à pied, la compagnie maintiendra toutes ses assurances sociales pendant six mois si l'employé a moins de 5 ans de service et pendant douze mois s'il en compte davantage. L'entente couvre tous les employés de la carrière soit entre trente et quarante travailleurs. Ont négocié pour le syndicat

Faudra-t-il marcher sur Joliette?

Dans un communiqué qu'il nous a fait parvenir, M. Noël Lacas, organisateur du Conseil Central de Joliette, dit que la Marche sur Québec avait un sens très précis pour les syndicats de la région de Joliette, car le mémoire, qui devait être présenté au premier ministre, signalait les obstacles principaux qui empêchent l'exercice du droit d'association un peu partout, notamment à Joliette dans les cas suivants:

A Joliette, deux compagnies chez lesquelles on a tenté une campagne d'organisation ont congédié une vingtaine de travailleurs pour activités syndicales. Or ces deux compagnies n'ont même pas eu à payer l'amende.

Or voici ce que disait en substance le mémoire à ce sujet: Le fait que le patron antisyndical peut congédier des travailleurs pour activités syndicales en s'exposant seulement à payer une amende est inadmissible. Le mémoire demandait que la CRO ait le pouvoir de réinstaller dans son emploi le travailleur congédié pour activité syndicale et de lui faire rembourser le salaire perdu ou encore de permettre la grève des employés dans ce cas.

Le mémoire soulignait encore l'existence des comités de boutique en demandant de rendre illégales les organisations ouvrières dominées par les employeurs. M. Lacas dit que trois employeurs, à Joliette, dominent les activités syndicales de leurs employés.

M. Lacas souligne encore le cas de la ferronnerie et quincaillerie Louis Desrochers, qui refuse de remettre à la Commission des Relations ouvrières la liste de ses employés. Par ailleurs, le Syndicat majoritaire, ayant placé sa demande de certification depuis le 1er juin, attend toujours que le Procureur général, M. Duplessis, autorise la CRO à prendre des procédures dans ce cas.

Comme on s'en rend compte, le droit d'association et son exercice, s'ils existent dans les lois, ne sont pas respectés ni à Murdochville, ni à Québec, ni aux Trois-Rivières, ni à Joliette, ni ailleurs.

Faudra-t-il que le mouvement ouvrier aille manifester partout ou prenne de plus grands moyens pour faire comprendre à la population que la liberté syndicale n'est qu'un mot dans nos statuts, qu'elle n'existe pas dans la réalité et que le gouvernement se fait souvent le complice des employeurs qui ne veulent pas le respecter.

MM. Paul Desaulniers et Guy Thibodeau de Shawinigan ainsi que MM. Léopold Lamothe, prés. Ray Tougas, v. prés., Yves Côté, sec., Clément Côté, trés. tous de Bedford. M. Ivan Legault, conseiller technique de la Fédération des produits chimiques, dirigeait les négociations du côté syndical. La Compagnie était représentée par MM. Guy M. Scott et J. Lloyd.



GERARD PICARD

CODE DU TRAVAIL

PROVINCE DE

QUEBEC

Canada

1957

DETAILS:

Code bilingue: environ 300 pages.

L'auteur: 20 ans d'expérience syndicale.

Même s'il s'agit d'un projet de Code du Travail pour la province de Québec, son introduction historique et les chapitres traitant du droit d'association, des négociations collectives, de la conciliation, de l'arbitrage, des tribunaux du travail, de la formation professionnelle et de la régie des prix sont d'intérêt général.

RETENEZ VOTRE EXEMPLAIRE DES AUJOURD'HUI!

PRIX REDUIT A \$5.00 L'EXEMPLAIRE
en faveur des organisations syndicales
de travailleurs

Détachez ce coupon et envoyez-le avec votre cheque!

BON DE COMMANDE

Gérard Picard,
8227, boulevard St-Laurent,
Montréal, P.Q.

Veillez m'expédier exemplaire(s)
du Code du Travail.

Nom

Adresse

DANS LA CONSTRUCTION A CHICOUTIMI

L'arrêt de travail continue pendant que les employeurs font la grève des négociations

Les employeurs en construction de la région de Chicoutimi refusent toujours de négocier des conventions collectives séparées et d'accorder une reconnaissance officielle aux syndicats de leurs employés. En attendant un décret qui ne peut leur être accordé que si les syndicats des travailleurs y consentent avec l'approbation du Ministre du Travail, ils font la grève des négociations tandis qu'environ 350 employés ne retournent pas au travail sur les principaux chantiers de construction.

A l'heure actuelle, les chantiers de l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi, du Grand Séminaire, de l'école St-Patrice et de quelques autres chantiers de moindre importance sont complètement paralysés.

L'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail n'a pas apporté de résultats. Ce der-

nier a demandé aux syndiqués de reprendre le travail avant de commencer sa tâche de médiateur entre les parties pour la signature de conventions de travail.

Les travailleurs ont répondu au conciliateur de régler le cas des entreprises où les travailleurs ne sont pas en grève et où les syndiqués sont en majorité. Si les résultats sont favorables dans ces négociations, les grévistes reprendront le travail dans les autres entreprises. Il est à noter que les travailleurs d'une quinzaine d'entreprises ne sont pas en grève et qu'ils sont disposés à négocier une convention collective.

Les principales demandes syndicales concernent une augmentation de salaire d'environ 35 cents l'heure, l'atelier syndical, une formule de règlement des griefs et le droit de représenta-

tion syndicale sur les chantiers.

Les entrepreneurs refusent de négocier des conventions particulières parce que d'après eux, ce serait l'anarchie dans le domaine du travail dans la construction. Ils se contenteraient d'un décret régissant tous les travailleurs en construction de la région.

La plupart des chantiers sont bloqués par des lignes de piquetage et les travailleurs semblent résolus à aller jusqu'au bout.

Plusieurs organisateurs de la CTCC, dont MM. René Harmégnies, Robert Tremblay et Maurice Lapointe sont sur les lieux pendant que Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, est prêt à entreprendre les négociations au nom des travailleurs quand les employeurs voudront reconnaître l'existence du syndicalisme et négocier avec les mandataires des ouvriers.

La CTCC et les frais de scolarité

Sous ce titre, le Quartier Latin, organe des étudiants de l'Université de Montréal commente favorablement l'attitude prise par le congrès de la CTCC au sujet de la hausse des frais de scolarité dans les universités de la province de Québec.

L'éditorial qui apparaît dans l'édition du 3 octobre dernier sous la signature de C. Duguay, demande aux intellectuels et aux hommes d'état de discuter la résolution de la CTCC et de prendre à l'égard du problème de la hausse des frais de scolarité l'attitude constructive que tous le monde attend.

Voici comment se présente cet article :

Réunie à Québec la semaine passée pour étudier des problèmes aussi importants que celui de son affiliation au Congrès Canadien du Travail, la C.T.C.C. s'est arrêtée à l'étude d'un problème qui depuis le début de l'année intéresse directement les étudiants de l'Université; il s'agit de la hausse des frais de scolarité.

Si le sujet a occupé un certain rang sur la scène de l'actualité, il n'est pas osé de dire qu'en fait, sinon en droit, il est passé maintenant au deuxième plan. Comme dit le proverbe: "... Longueur de temps fait plus que force et que rage" et nous avons vu lors de la hausse dans le prix du billet de tramway, que l'ire populaire et les promesses de nos édiles, les résolutions de la population et l'agitation des étudiants, ont tôt fait de sombrer dans l'anonyme geste de soumission quotidien.

Malheureusement, il semble cette année que la hausse des frais de scolarité subira le même sort; tous avons maintenant commencé de les payer et les discussions, articles, panels, forums, symposiums... et hommes qui traiteront du sujet fort savamment, hélas, seront à la recherche de formules et de solutions qui intéressent la prochaine génération.

Parmi tout notre peuple, ce sera le concerto habituel d'automne sur les octrois, le financement de l'éducation ou des universités; chaque "expert" jouera du grand clavier de l'indignation, de la réforme et puis plus rien, plus rien que les travailleurs intellectuels se muant en forçats à mesure que la fin d'année approchera.

Les chefs syndicaux ont pris position sur ce problème et nous tenons au nom des étudiants à les remercier de leur lucidité dans un domaine qu'ils auraient pu ignorer au profit des problèmes plus importants pour eux dans l'ordre immédiat; mais ils ont compris l'interdépendance de la question ouvrière et de la question sociale et l'interdépendance des problèmes sociaux et du problème de l'éducation; ils sont témoins du scandale véritable, dans cette province prospère et de religion romaine, que constitue la "chasse gardée" de l'enseignement supérieur. C'est devant l'inégalité, la non-fraternité que se cachent les tempéraments et se préparent les revendications dites révolutionnaires. Quels que soient les commentaires que l'on fasse sur la situation universitaire actuelle, les statistiques et les faits sont là pour prouver que le coût de l'éducation est exorbitant et que les classes moins favorisées de la société n'y ont pas accès selon une juste proportion. Or c'est dans la classe "inférieure" précisément que l'éducation universitaire ou supérieure d'un individu a, avec le plus de force, l'effet d'une rédemption sociale.

C'est précisément lorsque les fils des ouvriers et des petits bourgeois et des cultivateurs auront accès à l'Université, que la progéniture bourgeoise devra se réveiller de sa torpeur protégée, que la mentalité universitaire sera revigorée. Socialement, les luttes de classe s'atténueraient à mesure que la classe moins favorisée verrait ses fils avoir la chance de gravir quelques échelons.

Cette résolution de la C.T.C.C. remet en lumière un problème que déjà tout le monde oubliait; on s'était déjà fait à l'idée. Or il appartient aux Diplômés, aux anciens, aux Chambres de Commerce comme aux syndicats, autant qu'au clergé, qu'à l'Etat de se préoccuper de notre plus important problème social: notre système d'éducation. Et il est tout à l'honneur des ouvriers d'avoir donné l'exemple et d'avoir été les premiers à prendre position sur le sujet.

Nos intellectuels et nos hommes d'état, sauront-ils discuter les résolutions de la C.T.C.C. et prendre à l'égard de ce problème l'attitude constructive que tout le monde attend, dont notre nation a besoin et qui est indissociable à la langue, à notre plus authentique autonomie comme groupe ethnique différencié? L'avenir, l'avenir lourd de possibilités, le dira.

Situation confuse à Montréal lors des élections municipales

Le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal (CTCC) ne donne son appui à aucun groupe — LE TRAVAIL demande ses commentaires au Président général de la CTCC, lequel a été mêlé de près depuis plusieurs années aux problèmes municipaux de la métropole.

La situation est fort confuse à Montréal au cours de la présente campagne électorale municipale. Le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal (CTCC) a affiché beaucoup de réticence dans la résolution qu'il a adoptée récemment à ce sujet. LE TRAVAIL sait, par ailleurs, que la lutte électorale à Montréal intéresse non seulement les citoyens de la métropole mais encore les travailleurs de toute la province. C'est pourquoi il a posé quelques questions au Président général de la CTCC, M. Gérard Picard, qui est en même temps délégué au Conseil Central de Montréal et a été mêlé des près aux problèmes des fonctionnaires municipaux durant plusieurs années et particulièrement cette année.

"Pourriez-vous, M. Picard, commenter pour les lecteurs du TRAVAIL la résolution adoptée récemment par le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal?"

M. Picard: "Avant tout commentaire, il convient de citer la résolution adoptée par le Conseil Central à sa réunion du 3 octobre dernier. En voici le texte:

"Notre Conseil Central, après avoir longuement étudié la situation politique de la ville de Montréal, en vue des prochaines élections, est d'opinion qu'aucun des groupes en présence, en tant que groupe, ne présente des garanties suffisantes, soit du point de vue des intérêts des syndiqués, soit du point de vue du progrès social, pour que notre Conseil Central recommande à ses membres d'appuyer l'un ou l'autre de ces groupes;

EN CONSEQUENCE, notre Conseil Central incite instamment tous les membres à s'acquiescer de leur devoir de citoyen c'est-à-dire de voter à la mairie ou dans les différents districts pour ceux qu'ils considèrent les plus aptes à protéger le bien commun."

"Quelles sont, M. Picard, les premières observations que suggère cette résolution?"

M. Picard: "Le Conseil Central n'est sûrement pas satisfait de l'administration Desmarais-Drapeau. Lors des dernières élections municipales de Montréal, le Conseil Central avait appuyé avec enthousiasme la candidature de Me Jean Drapeau, et cette fois-ci, cet appui lui est retiré."

Pourquoi, M. Picard, parlez-vous fréquemment de l'administration Desmarais-Drapeau et non de l'administration Drapeau-Desmarais?"

M. Picard: "L'administration municipale de Montréal relève d'un comité exécutif dont M. Pierre Desmarais est le président alors que le Maire de Montréal, à toutes fins pratiques, a une fonction représentative. Les travailleurs ont cru, lors des dernières élections, que le Maire Drapeau aurait une influence salutaire sur le Président du comité exécutif, M. Desmarais. Il n'en fut pas ainsi. Au contraire. L'administration municipale porte la marque de M. Desmarais, lequel a toujours été hostile aux organisations syndicales, dans son entreprise comme à l'hôtel de ville, en plus de se laisser guider dans son action par la philosophie capitaliste. Et

même si les travailleurs sont prêts à admettre que le Maire Drapeau ne partage pas nécessairement toutes les vues du Président du comité exécutif, il n'en reste pas moins vrai que le Maire Drapeau, dans ses attitudes publiques, est toujours resté solidaire de M. Desmarais qui le domine depuis trois ans."

"Considérez-vous, dans ce cas, M. Picard, que la résolution du Conseil Central de Montréal équivaut à la condamnation de l'administration Desmarais-Drapeau?"

M. Picard: "Je le crois. Le refus du Conseil Central de l'appuyer équivaut à la condamnation de l'administration actuelle tant à cause de l'équivoque dont sa direction est marquée que pour un certain nombre de gestes publics que tous les travailleurs ont vertement critiqués avec raison."

"Pourriez-vous, M. Picard, citer un certain nombre de ces gestes condamnables?"

M. Picard: "En voici quelques-uns: Le congédiement de plus de 200 travailleurs manuels, peu de temps avant les fêtes, pour favoriser l'entreprise privée; la décision de vendre à l'enchère les terrains du domaine Saint-Sulpice; les 40 veuves de fonctionnaires qui attendent le bon plaisir de M. Desmarais pour toucher leurs pensions; les contre-propositions rétrogrades faites aux fonctionnaires municipaux lors du renouvellement de leur convention collective; le refus d'accepter plus tard, intégralement, une sentence arbitrale obligatoire; le fait qu'environ 150 griefs des fonctionnaires municipaux ne sont pas réglés; et cette liste pourrait encore s'allonger."

"Mais, M. Picard, le Maire Drapeau n'a-t-il pas soumis récemment un projet de démolition de taudis et de construction de logements de nature à vous faire changer d'avis sur l'utilisation du domaine Saint-Sulpice?"

M. Picard: "Tout ce qui peut être fait pour aider à résoudre le problème du logement à Montréal doit être encouragé. Et les modèles de maisons suggérés par le Maire Drapeau sont intéressants. Mais le plan Drapeau pose plusieurs points d'interrogation. En premier lieu, rien n'indique que les terrains du domaine Saint-Sulpice ne seront pas vendus à l'enchère pour la plus grande partie. De plus, le plan ignore les coopératives d'habitations. Et trois coopératives se sont continuellement intéressées à la construction de logements au domaine Saint-Sulpice à la condition que la Cité de Montréal vende les terrains aux sociétaires au prix qu'ils ont coûté à la ville; ces coopératives sont celle du Conseil Central, celle des fonctionnaires municipaux et La Familiale. Enfin, comme on peut l'imaginer par ce qui a été mentionné au début, le plan du Maire Drapeau ne porte pas l'étiquette syndicale. Il sort d'une imprimerie où il n'y a pas de syndiqués."

"Songez-vous, M. Picard, à intervenir au cours de la présente campagne électorale municipale?"

M. Picard: "Non. Je ne suis pas membre de la Ligue d'Action civique et je ne fais pas partie non plus du Ralliement du Grand Montréal. J'ai voulu simplement répondre aux questions posées, sans plus. Et l'on comprendra pourquoi le Conseil Central a adopté sa résolution du 3 octobre dernier."

Une question à l'Assurance-chômage

Q. Si je suis insatisfait de mon emploi actuel, puis-je le quitter et toucher des prestations d'assurance-chômage en attendant de me trouver un nouvel emploi?

R. Si vous quittez un emploi volontairement, vous pouvez être exclu des prestations pour une période allant jusqu'à six semaines, à moins que vous n'ayez des motifs valables de quitter votre emploi. Par "motifs valables" on entend quelque chose de plus tranché que le simple fait de n'être pas "satisfait" de son emploi.

BEDFORD

Chemical Workers Given 50 Cents Hourly Boost

Employees at Shawinigan Chemicals Bedford Quarry have been granted wage increases and other fringe benefits totalling 50 cents an hour.

The Chemical Products Federation C.C.C.L., who signed the new contract on behalf of the union members, says the increase brings the basic rate up to \$1.78 an hour — the highest in Canada for this type of work.

The new contract also calls for a reduction of working hours to 40 from 50.

It also includes a 10 percent wage boost retroactive to last April, plus two cents an hour retroactive to last August 1 to cover increased cost of living.

ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

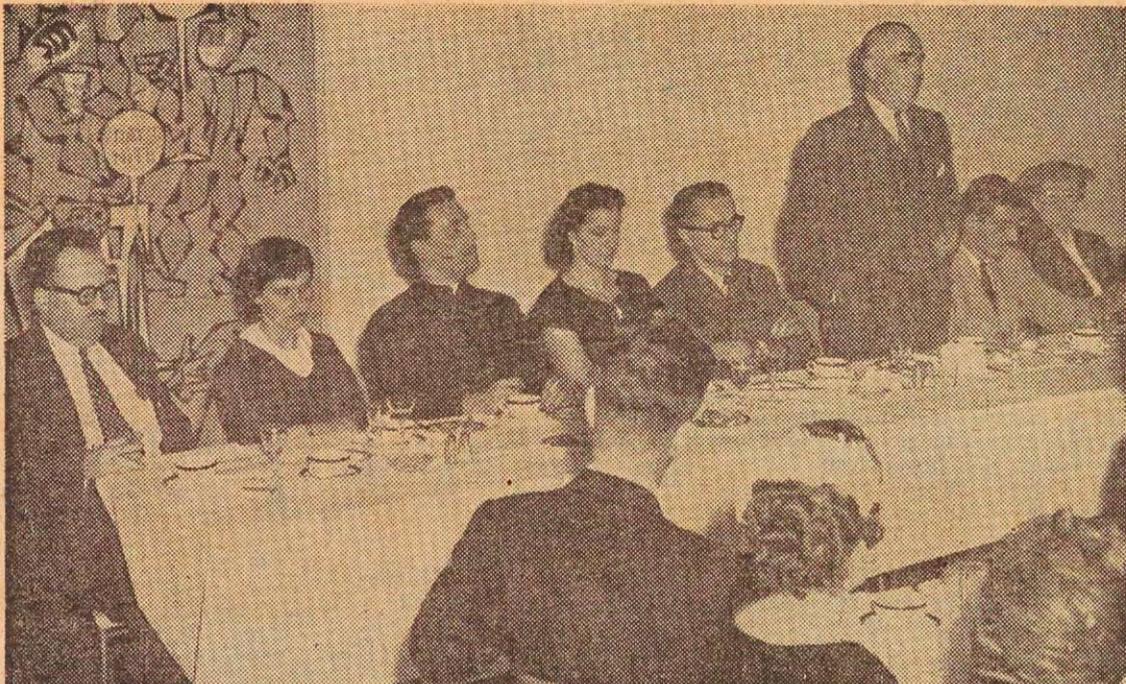


Photo prise mercredi dernier au Centre des Policiers lors d'une rencontre des présidents de syndicats de la région avec les officiers du Conseil central et du Comité d'Education. On remarque, de gauche à droite, M. Jean-Robert Gauthier, président du Comité d'Education du Conseil central de Montréal; Mme Jean-Paul Lefebvre; M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central; Mme Roger Mathieu; M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education de la CTCC; M. Horace Laverdure, président du Conseil central; M. Roger Mathieu, vice-président de la CTCC, et Mme Horace Laverdure.

MONTREAL

Les présidents de syndicats se renseignent sur le programme de l'Ecole d'Action ouvrière

Plus d'une vingtaine de présidents de différents syndicats affiliés au Conseil central de Montréal ont pris connaissance du programme d'éducation du Conseil central de Montréal dont l'Ecole d'Action ouvrière doit débiter le 15 octobre.

Ces officiers syndicaux, accompagnés de leurs épouses ainsi que la plupart des agents d'affaires et libérés de la région de Montréal ont rencontré les responsables du Comité d'Education du Conseil central au Centre des Policiers sur la rue Gilford sur l'invitation de M. Horace Laverdure, président du Conseil central.

MM. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education de la CTCC ainsi que M. Jean-Robert Gauthier, président du Comité d'Education du Conseil central ont exposé le programme de l'Ecole d'Action ouvrière et ont exhorté les présidents de syndicats de déléguer un ou plusieurs représentants à l'une ou l'autre des cinq sections ou-

vertes cette année: Initiation syndicale, négociation collective, science économique, science politique et économie domestique.

Les participants sont libres de choisir la section qu'ils préfèrent. Les réunions auront lieu chaque mardi soir, à l'exception du troisième mardi du mois alors que les participants de toutes les sections se retrouveront ensemble pour une assemblée plénière.

M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education de la CTCC a déclaré que l'objectif du Service d'Education et de l'Ecole d'Action ouvrière était de permettre la participation du plus grand nombre possible à l'orientation et la direction de la société. Le rôle du syn-

dicalisme, dit-il, ce n'est pas seulement de permettre aux travailleurs d'accéder aux richesses matérielles par la convention collective, mais également de former des militants, des hommes qui verront clair dans les problèmes et seront prêts à prendre leurs responsabilités.

M. Lefebvre a également souligné que le programme de cette année comprend une section d'économie domestique, spécialement conçue pour les épouses des syndiqués qui voudront accompagner leurs époux. Des problèmes comme le budget familial, l'éducation des enfants, etc, seront à l'ordre du jour dans cette section.

De son côté, M. Jean-Robert Gauthier a déclaré qu'il fallait que dans chaque syndicat il y avait un responsable de l'éducation des membres pour que le syndicat soit réellement une cellule vivante et que tous les membres participent librement et avec compétence aux décisions qui sont prises au cours des assemblées syndicales.

L'aumônier du Conseil central, M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, a redit sa foi en la personne humaine. Quand des hommes comme les syndiqués, par exemple, utilisent leur liberté et leurs moments de loisirs pour étudier, se renseigner, c'est bon signe, dit-il.

Si les hommes ne prennent pas les moyens de mener leurs propres affaires, ils se feront conduire par les autres et perdent leur liberté, conclut-il.



M. Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education de la CTCC, exposant le programme d'éducation qui sera mis à l'étude cette année pour les syndiqués de la région de Montréal.

JOLIETTE

Il retrouve son emploi grâce à son syndicat

Un employé de la Cité de Joliette qui avait été suspendu le 12 décembre 1956 a été réinstallé à son emploi le 30 septembre 1957.

C'est après de nombreuses démarches de la part du Syndicat Catholique et National des Employés Municipaux, qui avait essayé par tous les moyens possibles de faire réembaucher cet employé.

Si le désaccord a duré si longtemps c'est dû uniquement au refus du président du Comité des Grievs, M. Maurice Beaudry, échevin de la Cité, de faire prendre le vote aux membres du comité, conformément à la convention collective de travail qui l'obligeait à le faire.

Comme l'employé en cause, n'a pas reçu d'assurance-chômage depuis plus de deux mois, et à cause du refus de M. l'échevin Beaudry, cet employé de la Cité de Joliette n'a reçu aucun salaire depuis près de deux mois.

Le tribunal d'arbitrage composé du Juge Aimé Chassé, de Me Arthur Lépine, arbitre de la Cité et de Noël Lacas, arbitre du Syndicat, a rendu une décision unanime à savoir que l'employé en cause:

"sera réintégré dans sa fonction de journalier à l'emploi de la Cité de Joliette, en conservant sa seniorité acquise à compter de la date de la présente sentence arbitrale et sans récrimination pour le passé".

Cette sentence fut signée le 30 septembre 1957.

Promotion à M. J.-J. Gagnon

M. J.-Jacques Gagnon, directeur des services du personnel aux usines de l'Alcan à Arvida vient d'être promu au poste d'officier des Relations industrielles de la compagnie, relevant directement du Directeur du Personnel de l'Alcan, M. R. V. Northey.

On se souvient que c'est M. Gagnon qui dirigeait les négociations pour l'Aluminum Co. à Arvida.

M. Gagnon est entré au service de l'Alcan en 1942 comme directeur du personnel de l'usine de Shawinigan. En 1947, il occupait le même poste en Guyenne anglaise. En 1949, il permutait à Arvida en qualité d'adjoint du directeur du personnel; en 1954, il est nommé adjoint du directeur des Services du personnel à Montréal d'où il revenait à Arvida quelques mois après en qualité de directeur du personnel.

Originaire de Montréal, M. Gagnon a fait ses études au collège Ste-Marie et au séminaire de Joliette. Boursier Rhodes en 1939, il étudia à Oxford la philosophie, les sciences politiques et économiques.

Sur le réseau français de Radio-Canada

"La Vie Ouvrière"

M. Gérard Picard à
"La Vie Ouvrière"
les 21 et 28 octobre

tous les lundis soir
de 8 h. 30 à 9 h.
ANIMATEUR:

JEAN-PAUL LEFEBVRE
COMMENTATEUR:
PHILIPPE
VAILLANCOURT

Le président général de la C.T.C.C., le confrère Gérard Picard, sera l'invité à l'émission "La Vie Ouvrière", les 21 et 28 octobre courant et commentera la législation ouvrière du Québec.

Les changements technologiques et la main-d'oeuvre qualifiée

Besoin croissant d'ingénieurs et de techniciens dans les industries de l'appareillage électrique et de la machinerie

Le besoin d'ingénieurs et de techniciens hautement qualifiés augmente rapidement dans des industries importantes du Canada.



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

Paraît tous les vendredis.

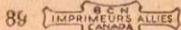
Directeur:

FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent, Montréal • 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 Ont.



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

En conséquence, il y a une demande croissante de personnes qui ont au moins complété leurs études secondaires, souligne un rapport publié cette semaine par le ministre du Travail, l'hon. Michael Starr, rapport qui s'intitule *Technological Changes and Skilled Manpower: Electrical and Electronics Industry and Heavy Machinery Industry*. Il est fondé sur un relevé effectué en 1956 dans ces deux industries comme partie d'un programme de recherches sur la formation d'effectifs spécialisés. Le programme de recherches est l'oeuvre du ministre du Travail en collaboration avec des organismes provinciaux et autres groupes.

De 1939 à 1956, l'emploi dans le groupe des industries des "appareils électriques" a quadruplé, tandis qu'il a triplé dans le groupe d'industries de "la machinerie". Le volume de production a augmenté encore plus rapidement.

L'augmentation de la production a été accompagnée de changements technologiques, et il est probable que cette tendance suivra toute autre expansion de production. Par suite de l'introduction de nouveaux produits, d'améliorations des produits et de nouvelles méthodes de production, on consacre plus d'efforts, par exemple, aux modèles, aux recherches, au contrôle de la qualité et à l'analyse des méthodes.

En conséquence, il y a une demande croissante d'ingénieurs, d'aides-ingénieurs et techniciens, de dessinateurs et de certaines catégories d'ouvriers spécialisés.

A tous ces niveaux, selon le rapport, les exigences en matière d'instruction augmentent et l'on demande une formation régulière

plus intensive dans un domaine plus étendu. Cette formation régulière peut inclure la physique, la mécanique, la chimie ou la métallurgie, aussi bien que l'électricité et les mathématiques.

Le rapport décrit les techniciens comme un groupe difficile à définir et embrassant une grande variété d'emplois. En général, on peut décrire le "technicien" comme une personne qui, tout en n'ayant pas la compétence professionnelle, est capable de remplir des emplois non professionnels exigeant plus de formation régulière et plus de connaissances théoriques qu'on en demande de l'ouvrier spécialisé. Le rapport souligne l'importance d'une bonne formation régulière en mathématiques, en sciences, en anglais ou en français. Présentement, les personnes qui répondent à cette description ne sont que rarement reconnues comme "techniciens" par leurs employeurs. Elles sont parfois désignées aides-ingénieurs ou technologistes.

D'après le rapport, les principales sources de techniciens sont: les instituts techniques, l'immigration, les cours techniques des écoles secondaires, la formation dans les services armés et la formation dans l'industrie. Certains, dans les industries considérées, estiment que la demande de techniciens pourrait augmenter plus rapidement que la demande d'ingénieurs au cours des prochaines années. Des employeurs ont répondu qu'ils aimeraient employer 3 ou 4 techniciens pour chaque ingénieur.

(On peut se procurer le rapport (en anglais seulement) en s'adressant à la Division de l'Economique et de recherches du ministère du Travail.)

Décès du chevalier Pierre Beaulé, premier président de la CTCC

Nous avons le regret d'annoncer le décès du 1er vice-président de la CTCC, le chevalier Pierre Beaulé, dont les funérailles ont eu lieu à Québec, samedi dernier, en présence d'un nombre considérable de parents et d'amis.

Le chevalier Beaulé avait accédé à la présidence de la CTCC en 1921, poste qu'il conserva jusqu'en 1933 alors qu'il remit sa démission pour des raisons personnelles. A ce moment, le Bureau confédéral désigna M. Osias pour lui succéder à la présidence.

Le chevalier Beaulé laisse à tous ceux qui l'ont connu le souvenir d'un grand chrétien. En compagnie du R.P. Victor Lelièvre, il s'est occupé activement des retraites fermées.

Dans le syndicalisme, le nom du chevalier Beaulé est relié à celui de M. l'abbé Maxime Fortin, 1er aumônier général, qui devait le précéder de quelques semaines dans la tombe.

Très au courant des besoins des travailleurs, le chevalier Beaulé avait été nommé à quatre reprises différentes conseiller technique du gouvernement fédéral à des conférences internationales sur le travail à Genève.

A la nombreuse et belle famille que le chevalier Beaulé laisse dans le deuil, le journal LE TRAVAIL présente ses plus sincères sympathies.



Le chevalier Pierre Beaulé de l'Ordre St-Grégoire le Grand et 1er président de la CTCC, décédé à Québec, la semaine dernière.

Une question à l'Assurance-chômage

Q. Je vieillis et je sais qu'un jour on me congédiera pour me remplacer par un plus jeune. Comme j'ai contribué pendant plus de sept ans, quel sera le montant de mes prestations et combien de temps les recevrai-je?

R. La durée et le montant de vos prestations ne peuvent se calculer qu'au moment où vous devenez sans emploi et où vous déposez une réclamation au bureau local. Si vous avez droit à des prestations, leur durée dépend du nombre de contributions

hebdomadaires que vous avez payées durant les 104 semaines qui précèdent votre réclamation. Le montant de vos prestations est fondé sur le montant de vos contributions hebdomadaires, et ce montant est fixé à son tour d'après votre salaire.

Q. Combien de jours ou de mois doit-on travailler, durant sa première année de travail, pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage?

R. Pour avoir droit aux prestations ordinaires, un réclamant doit avoir accumulé au moins 30 semaines de contributions dans les deux années qui précèdent immédiatement sa demande, dont huit semaines dans la dernière année.

Texte inspiré du Père THIVOLLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 21

Images de MARIE PIGNAL

DANS LA TEMPÊTE



1. Pour s'éloigner de la foule, Jésus monte dans une barque et demande qu'on lui fasse traverser le lac. Mais le ciel se couvre; un gros nuage noir amène la tempête, la pluie claqua sur la voile; la mer est toute secouée de grosses vagues qui inclinent dangereusement la barque sur le côté.



2. On a descendu la voile. Voilà Pierre, le marin, qui tire vigoureusement les cordages. Puis chacun écope la barque car ces embarcations, assez plates, se remplissent facilement sous les paquets de mer. Pendant ce temps, Jésus roulé dans son manteau, dort au fond de la barque.



3. La tempête ne cesse pas, le vent hurle; à tous moments la barque risque de chavirer. "Le Maître pourrait bien nous venir en aide" pensent les apôtres. Mais Jésus dort toujours...

Angoissés, les hommes se consultent. Enfin l'un d'eux s'avance, tire sur le manteau du Maître en l'appelant très fort. Jésus se réveille.



4. Des figures terrifiées l'entourent: "Pourquoi craignez-vous, hommes de peu de foi?" leur dit-il.

Interdits, les hommes se serrent autour du mât auquel ils s'agrippent.

Alors Jésus se lève, il se dresse à la proue de la barque et "il commande au vent et à la mer". Aussitôt le bruit cesse, le vent tombe, la mer se calme, et bientôt le ciel est tout bleu. (A SUIVRE)

Technological Changes And Skilled Manpower

Increasing need for engineers and technical workers in electrical and machinery industries

Requirements for engineers and highly-qualified technical workers are expanding rapidly in important Canadian industries. As a result, there is an increasing demand for people who have, at least, completed their secondary school education.

These are some of the findings of a report released this week by Hon. Michael Starr, Minister of Labour. The report is entitled "Technological Changes and Skilled Manpower: Electrical and Electronics Industry and Heavy Machinery Industry". It is based on a survey of these two industries made in 1956 as part of a research program on the training of skilled manpower. The research program is being conducted by the Department of Labour in co-operation with provincial government agencies and other groups.

Between 1939 and 1956, employment in the "Electrical Apparatus" group of industries quadrupled, while in the "Machinery" group of industries it tripled. The volume of production increased even more rapidly.

The growth of production has

been accompanied by technological changes, and it is probable that this trend will continue along with further expansion in production. As a result of the introduction of new products, improvements in products, and new methods of production, increasing effort is being devoted, for example, to design, research, quality control, and methods analysis.

Consequently, there is an increasing demand for engineers, engineering assistants and technicians, draftsmen, and some types of skilled tradesmen.

At all these levels, according to the report, educational requirements are increasing and there is a demand for more intensive formal training over a broader field. Such formal training may include physics, mechanics, chemistry, or metallurgy, as well as electricity and mathematics.

The report describes technicians as a difficult group to define covering a considerable variety of jobs. In general, a "technician" might be described as a person who, while not professionally qualified, is capable of filling a non-professional job

requiring more formal education and more theoretical knowledge than that required of the skilled tradesman. Formal education in mathematics, science, and English or French, is stressed as important. At present persons fitting the foregoing description are only occasionally graded officially as "technicians" by their employers. They are sometimes known as engineering assistants or technologists.

According to the report, the chief sources of supply for technicians are: technical institutes, immigration, technical courses in secondary schools, training in the armed services and training in industry. It was felt by some persons in the industries examined that the demand for technicians might increase faster than the demand for engineers in the next few years. Some of the firms interviewed stated that they would like to employ 3 or 4 technicians for each engineer.

(The Report is available from the Economics and Research Branch of the Department of Labour.)

SHAWINIGAN

Contract Signed With Carrier Autobus Service

During the course of direct negotiations which were carried out in a spirit of harmony and understanding between union and company a contract was signed between Carrier et Freres Autobus Service of Shawinigan Falls and the C.C.C.L. Employees Union.

Among the many new advantages secured for the employees are a reduction in weekly working hours, salary

increases varying from 12 cents to 27 cents an hour, a guaranteed 48-hour work week with a 52-hour work week for 80 percent of the workers.

The clause covering seniority proposed by the union has been incorporated into the new agreement as well as another which deals with union security.

The company has also agreed to furnish the work-

ers with uniforms and accessories necessary for drivers and an expense allowance to drivers called upon to drive outside the city regions.

Une question à l'Assurance-chômage

Q. J'ai égaré mon livret d'assurance-chômage, qui contenait des timbres à l'égard des dix derniers mois. Je crois comprendre qu'il m'est impossible, sans ces pièces, d'obtenir des prestations. Que puis-je faire, dans les circonstances?

R. Signalez le fait à votre bureau local, qui vous fournira des formules à remettre à vos employeurs pour faire reconstituer l'état de vos contributions. C'est à vous de vous présenter chez les employeurs en question et de retourner ensuite les formules remplies.

Q. Je retirais de l'assurance-chômage, mais je me suis trouvé un emploi, dans lequel je devais commencer lundi dernier. J'ai fait parvenir au bureau local mon rapport hebdomadaire pour la semaine de chômage précédente. Mais en me rendant au travail lundi, j'ai glissé et me suis brisé la jambe, ce qui fait que j'ai quatre semaines à passer à l'hôpital. Puis-je toucher des prestations?

R. Oui, à moins que vous ne soyez exclu pour d'autres motifs.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

REUNIONS QUOTIDIENNES

Depuis le début de l'arrêt de travail, les assemblées se déroulent quotidiennement dans la salle de l'union et les membres qui représentent pratiquement tous les métiers assistent nombreux à toutes les manifestations. Chacun reste déterminé à ne retourner au travail que lorsque la compagnie aura signé une convention collective de travail. Il est à noter que les locaux des unions internationales viennent de signer leur convention collective avec la compagnie.

* * *

LA REVISION DES LISTES

Les nouvelles listes d'adressage du journal LE TRAVAIL sont maintenant en préparation. Il serait opportun que tous ceux qui ont changé d'adresse laissent leurs noms au local de l'union afin que nous puissions effectuer les changements qui s'imposent. Pourquoi ne pas profiter des assemblées qui ont lieu tous les jours pour aviser un officier de l'union ou votre délégué de département.

* * *

LA SIGNATURE DES CARTES

Rappelons aussi que les cartes dont le Ministère des Postes exige la signature pour la réception

du journal LE TRAVAIL sont en voie de distribution. Si vous n'avez pas eu la vôtre, voyez un officier du local qui vous en remettra une, puis retournez-la à vos officiers syndicaux.

* * *

PAS DE BRUIT

De nombreux citoyens dont le domicile est situé dans les environs de la Vickers ont porté plainte dernièrement auprès du département de la Police de Montréal se plaignant du tintamarre que font les travailleurs employés à la construction des portes des écluses de la voie maritime. La compagnie a immédiatement ordonné que l'on cesse le travail dans cette section, de bonne heure dans la soirée. Les murs de cette nouvelle section des ateliers n'ont pas encore été érigés et les bruits qui se dégagent de l'intérieur sont entendus des milles à la ronde.

* * *

NOS SYMPATHIES

Le Travail désire exprimer ses sympathies à la famille de M. André Delagrave, président et gérant général de George T. Davie Shipyards qui est décédé à Québec, à l'âge de 47 ans, à la suite d'une courte maladie.

MONTREAL

Miller Cap Workers Win Arbitration Decision

The three members of an arbitration board set up to study differences between The National Clothing Union of Montreal, C.C.C.L., and the Miller Cap and Shirt Manufacturing Company Limited, have handed down an unanimous decision in favor of all the demands made by the union during the course of direct negotiations with the employer.

The three arbiters Messrs Jean Paul Geoffroy, legal adviser to the C.C.C.L. union, R. W. Gould, representing the company and Leonce Girard, tribunal president named by the provincial minister of Labor, declared in their sentence that they agreed to all union demands which were presented.

Some 25 employees of Miller Cap are now holding meetings which will not be terminated until a collective labor agreement has been finalized.

The company at the same time is endeavoring to regulate a disagreement which is now pending between the union and the company.

The dispute involves union assessments and the company's share towards an insurance plan which was ef-

fect last year and to which no contributions have been received by the union.

Employees of Miller Cap will now benefit from the following advantages:

A salary increase of 5 per cent on all piece work and an hourly wage increase of 10 cents to all hourly-rated women employees with a 15-cent hourly increase to all workers in the tailoring division.

The contract also provides for an insurance plan company contribution and company support of the educational fund of the National Clothing Federation, C.C.C.L. Other benefits include a 40-hour work week and six paid holidays as well as the check-off system, a new form of grievance procedure and a new seniority set-up.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$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-inclus la somme de \$..... pour le nombre de cours.

Nom

Adresse

DECUPER ET POSTER

Vickers' Employees Still Hold To "No Contract, No Work" Ultimatum

An attempt to break up union solidarity by Canadian Vickers Limited last week developed when contact was made with a half dozen welders who accepted the Company's invitation to attend a "get together" with Company representatives.

A prominent Montreal hotel was the local of the affair and from those who took in the blow-out the wine flowed freely and food was in abundance. Estimate of the cost to the Company was moderately placed at \$150.00.

Then a notice under the signature of managing director Richardson of Canadian Vickers was posted throughout the plant and mailed to members of the National Union of Vickers employees C.C.C.L.

The letter couched in the form of a "Sweetheart Agreement" did not offer any more than the Company's original offer of 6 cents an hour increase.

And this offer was not in conformity with union demands.

No mention was made of retroactivity and job re-classification was entirely ignored in the "come along" missive.

The issuance of such a letter to the workers is an admission of Company refusal to recognize the Union.

To clarify this move it should be noted that the National Union of Vickers Employees C.C.C.L.

an affiliate of the C.C.C.L. National Metal Trades Federation still remains the legal bargaining agent for the marine workers in the employ of Canadian Vickers Limited. And the Union still possesses the certificate of Union recognition.

Tactics such as these which were launched with the suddenness of the Soviet Sputnik have only served to make the marine workers more determined than ever to hold tight and to stay out until the Company consents to sit down with Union officials and negotiate a renewal of the collective labor agreement.

This was decided at a specially called meeting last week of the union membership when they renewed their vow to continue to remain away from their jobs until their contract is signed.

"Come along" letters and threats to the workers as well as offering the cup that cheers all smacks of the system used by Soviet boss Mr. Nikita Khrushchev.

The Union is in receipt of telegrams which arrived during the past week from Quebec, Sorel, and Lauzon Shipyard Unions in Eastern Canada and from the Maritime Marine Federation, Ontario Shipyard Unions and the West Coast Marine Federation (C.L.C.) offering their full moral support to the Vickers C.C.C.L. Marine workers and any financial assistance they should require.

The Unions also declared they would not touch any marine work from Canadian Vickers Limited.

An important meeting for Union members was scheduled to take place in the Union Hall Tuesday of this week.



Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

MEETINGS BEING HELD

Plenty of activity prevails in our union hall these days. Membership meetings covering practically all tradesmen are being held and the workers are still showing a solid front by attending in large numbers.

Every member is fully determined to hold tight until the company signs a collective labor agreement with the union.

The International Unions in Vickers were called in last week and representatives from each local signed their labor agreements with the company.

MAILING LISTS

With many members changing their addresses this would be an appropriate time to drop in the union office and leave their new addresses with a union officer.

The new mailing list is now in preparation of revision and once again we ask all members to please furnish the union with their present address.

SUBSCRIPTION CARDS

Cards for subscription to Le Travail are now in process of distribution to all C.C.C.L. locals and all members of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. who have not signed a

card are asked to drop in to the union office and do so without delay. Secure a card fill it and return it to a union officer without delay.

NOISE

Work on the gates for the St. Lawrence Seaway has got to finish at an early hour during the night shift. Citizens in the region of the new Boiler Shop addition flooded the Police Department of Montreal with complaints about the noise which was coming from the new shop.

The company issued orders to the foremen in this department to cut down all noisy operations after a certain hour each night.

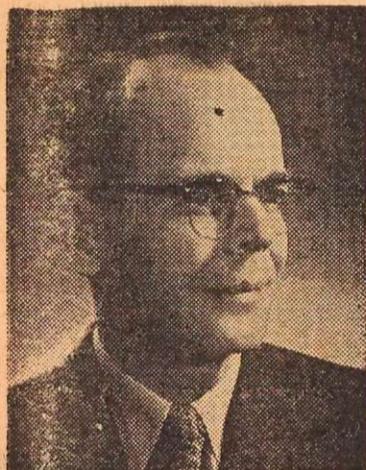
The walls for the new shop have not been erected and this naturally lets all the noise escape which can be heard over a wide area in the district.

SYMPATHY

Our sincere sympathy is extended to the family of the late Mr. Andre Delagrave, president and General Manager of George T. Davie Shipyards upon the loss of a husband and father.

Mr. Delagrave passed away at Quebec City after a short illness.

He was in his 47th year and will be mourned by his many friends and business associates.



GERARD PICARD

LABOR CODE

PROVINCE OF QUEBEC
Canada
1957

DETAILS:

Bilingual Code: about 300 pages.

The Author: 20 years experience as trade unionist.

Even if this Draft Labor Code is proposed for the Province of Quebec, its historic Introduction and the Chapters dealing with the right to organize, collective bargaining, conciliation, arbitration, labor courts, vocational training and prices board are of general interest.

ASK FOR YOUR COPY WITHOUT DELAY!

SPECIAL PRICE: \$5.00 A COPY FOR TRADE-UNIONS

Clip and Mail this Coupon Today with your Cheque

ORDER FORM

Gérard Picard,
8227 St. Lawrence Boulevard,
Montreal, P.Q.

Please rush me copy(ies) of your Labor Code.

Name

Address



GLOVE STRIKE SETTLED

Over 1,000 Workers Get Increases of 17 1/2 Per Cent

After a strike which lasted but a week glove operators in seven establishments in the province have concluded a labor agreement.

The agreement was reached between the National Clothing Federation C.C.C.L. and the Canadian Glove Manufacturers Association which represents the glove establishments.

The workers have been given a 5 per cent wage increase which shall be retroactive to March 1 1957, and another 5 per cent which will be paid on March 1, 1958. From January 1, 1958, an increase equal to 5 per cent will be given as an adjustment to piece work rates.

The contract terminates on Fe-

bruary 28, 1959.

The newly signed agreement also provides for a company contribution of 2.1 per cent towards a life-sickness-hospitalization plan, an extra added holiday which will bring the total yearly paid holidays to six.

In each of the plants concerned a committee will be set up to re-adjust piece work rates.

In case of disagreement with the committee's decision a lone arbiter will render the final decision. Glove manufacturing establishments which are covered by

the new agreement are: Paris Glove Company of Montreal, Consumers Glove and Gold Glove Company also of Montreal Laurentide Glove, Consumers Glove and Gold Glove Company of St. Tite as well as the Montreal Glove Company of St. Raymond.

Over 600 workers were involved in the short time strike.

The new labor contract covers over 1000 employees in 18 plants who will now benefit from the new advantages which were won for them by the striking glove workers.