

Session d'études pour les permanents du mouvement

Le Service d'Éducation de la CTCC annonce la tenue de réunions spécialisées pour tous les permanents de la CTCC et des corps affiliés à la CTCC.

Ces réunions auront lieu à la Maison Montmorency à compter du 6 novembre pour prendre fin le 9 novembre.

Le programme suivant a été tracé pour ces réunions spécialisées:

Il y aura des réunions pour les permanents du mouvement.

Pour les agents d'affaires: les 6 et 7 novembre, exposé et discussion sur le rôle et les problèmes de l'agent d'affaires et l'utilisation du film dans la formation des membres.

Pour les organisateurs: les 6 et 7 novembre, réunion spécialisée pour les organisateurs sur les mêmes problèmes.

Pour les conseillers techniques: réunions spécialisées, les 10 et 11 novembre sur l'évaluation et la classification des tâches.

Finalement, les 8 et 9 novembre, une session de deux jours pour tous les permanents du mouvement, sur le thème général: la pensée sociale de l'Eglise.

D'autres détails sur ces journées d'études pour les permanents et le Collège du Travail de la CTCC seront fournis dans des éditions subséquentes.

Un professeur de vertu: M. R. BLACK

Il fut un temps (surtout au siècle dernier) où les employeurs avaient la manie de prêcher la vertu à leurs employés. Bien entendu, ils ne prêchaient pas n'importe quelle vertu! Ils choisissaient soigneusement celles qu'ils croyaient capables de contribuer à l'augmentation des profits de leurs usines: par exemple, la docilité, l'obéissance, la pauvreté ou la douceur.

Cette prédication ne leur coûtait rien et leur permettait souvent des économies importantes. Imaginez: comme il s'acquiesçait presque invariablement de patrons exploités et qui payaient mal leurs ouvriers, la prédication servait surtout à empêcher les travailleurs de réclamer leur dû tout en fournissant un maximum d'efforts. De la sorte, l'employeur-prédicateur voyait tomber dans ses coffres des milliers de dollars ainsi volés pieusement. Et par-dessus le marché, l'employeur se faisait à lui-même une réputation de saint homme!

Mais l'Eglise jugea nécessaire de mettre fin à cette pratique. Il fut déclaré que l'employeur était mal placé pour enseigner la vertu, surtout si cette vertu lui rapportait des piastres! Et l'Eglise conseilla aux patrons de prêcher plutôt par l'exemple, tout spécialement par l'exemple de la justice, en payant à leurs employés les salaires auxquels ils avaient droit...

Mais ce que je raconte ici remonte à 1900. C'est pourquoi il est si étonnant de voir soudain en 1958, le gérant de la Davie Shipbuilding, de Lauzon, M. R. Black, se dresser comme une relique sortie d'une tombe et parler comme un patron de 1850!

Dans une lettre adressée à ses employés, qui dont le piquetage à Lauzon depuis six semaines, M. Black leur prêche la vertu.

Ecoutez-le:

"Avez-vous placé vos responsabilités envers votre famille au premier plan? Vous savez que votre emploi est disponible et qu'un salaire régulier éviterait des privations à vous et à votre famille. Il est de votre devoir d'indiquer très clairement à l'Union, que vous voudriez travailler, si tel est votre désir.

"Vos responsabilités envers votre famille exigent que VOUS et personne d'autre, exprimiez votre désir.

"Acceptez vos responsabilités envers votre famille, ne vous détournes pas pour ne pas les voir".

Vous croyiez que M. Black s'inquiétait pour sa Compagnie et pour les 40,000 tonnes de navires bloqués dans ses chantiers? Allons donc! M. Black n'est pas un matérialiste, lui. Ce qui le torture, c'est la pensée que les familles des grévistes souffrent de famine!

Et M. Black prêche la vertu aux piqueteurs comme si lui, le Gérant général, était qualifié pour leur enseigner l'amour de leur femme et de leurs propres enfants.

Quoi répondre à M. Black? Ceci, tout simplement:

Commencez donc, cher Monsieur, à prêcher par l'exemple. Payez à vos employés le salaire de l'industrie, celui que vous payez déjà à vos employés des Grands Lacs; respectez leur droit d'ancienneté; n'essayez pas de les tromper en leur faisant croire que vous négociez de meilleure foi quand vos 40,000 tonnes de navires seront en mer.

Cela vaudrait mieux que de verser des larmes de crocodile...



Vol. XXXIV — No 35

Ottawa, 3 octobre 1958

La Chambre de Commerce de Lévis met en échec la Davie Shipbuilding

Elle refuse de participer à la tenue d'un vote fantoche organisé par la compagnie - Le président de la Chambre de commerce vient rencontrer les travailleurs

La Compagnie Davie Shipbuilding Limited a tenté depuis six semaines, par tous les moyens possibles de persuader ses employés de retourner au travail sans autres conditions que la promesse de la reprise des négociations.

Après la bataille des haut-parleurs sur la ligne de piquetage; après avoir sollicité quotidiennement ses employés par lettres; après avoir demandé à ses contremaîtres et autres agents de persuader les employés à revenir au travail, la Compagnie a tenté en fin de semaine dernière, la tenue d'un vote qui de sa

propre initiative elle avait placé sous l'autorité de la Chambre de commerce de Lévis.

La lettre de la Compagnie qui accompagnait le bulletin de vote déclarait entre autres choses:

Lorsque le résultat du vote sera rendu public, si le vote est en majorité en faveur du retour au travail, l'Union connaîtra alors vos intentions et si elle est sincère, elle n'aura pas d'autre alternative que de recommander le retour au travail ou, si elle n'est pas satisfaite du vote, d'exiger un vote régulier sous la surveillance de la Commission des Relations Ouvrières de Québec.

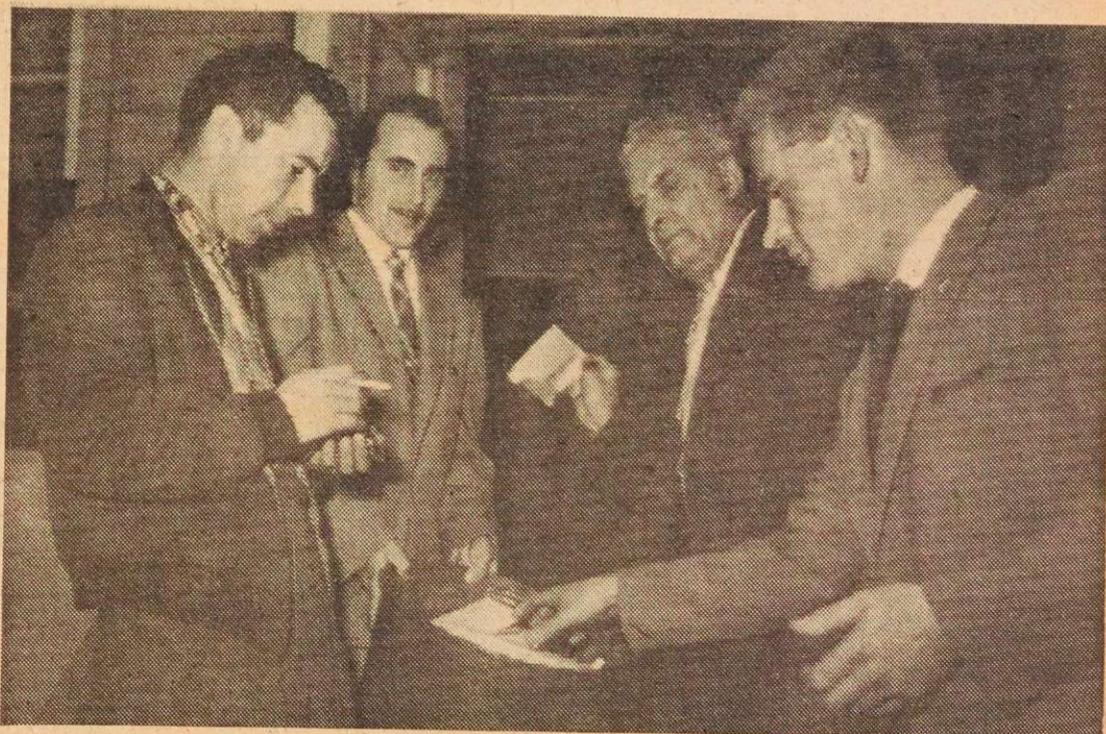
Si toutefois le vote majoritaire

est contre le retour au travail avant que les négociations aient été conclues, alors il serait juste de vous avertir que dans une telle éventualité, a) la Compagnie n'a aucunement l'intention d'accorder les demandes exorbitantes de l'Union, nous ne pouvons les accorder et continuer de bâtir des navires ici; b) la Compagnie a dit qu'elle ne négocierait pas tant que les employés ne seront pas de retour au travail. Le fait d'avoir voulu ignorer cet avis vous a déjà coûté six semaines de salaire, continuer à l'ignorer peut vous en coûter encore autant et même plusieurs fois plus.

Rarement a-t-on vu une manœuvre anti-démocratique et

(Suite à la page 2)

DES BULLETINS DE VOTE BONS POUR LES POUBELLES



Quelques-uns des 1,500 travailleurs de Lauzon au moment où ils compilent le bulletin de vote de la compagnie, dans une poubelle à papier.

La Chambre de commerce...

(Suite de la page 1)

anti-démocratique étayée sur la plus pure forme de chantage.

Et pour ajouter la Davie Shipbuilding soumettait dans les termes suivants:

Pour être certain qu'un organisme entièrement indépendant, de haut calibre et hors d'atteinte de l'influence de l'Union ou de la Compagnie, s'occupe de compter les votes, nous prenons l'initiative dans l'intérêt de nos employés et de la région de vous demander de poster votre vote directement à la Chambre de Commerce de Lévis. Nous sommes certains que les membres dévoués envers le public de cette Chambre seront prêts à faire le comptage de ces votes et à faire connaître le résultat publiquement.

La Chambre de Commerce de Lévis a fait connaître la réponse, d'ailleurs communiquée par leur président M. Julien Dumont à quelque 1500 membres du syndicat réunis en assemblée, dimanche après-midi.

La déclaration de la Chambre se lit comme suit:

CONSIDÉRANT que la Chambre de Commerce de Lévis a offert sa médiation pour faciliter une reprise des négociations entre les parties en présence dans le conflit ouvrier des chantiers maritimes de Lauzon:

CONSIDÉRANT que le comité de médiation formé à cette fin a commencé son travail lors d'une récente rencontre avec la partie ouvrière;

CONSIDÉRANT que la compagnie Davie Shipbuilding Ltd a pris l'initiative de faire par-

nir un bulletin de vote à chacun de ses employés afin de savoir si ces derniers acceptent de retourner au travail immédiatement;

CONSIDÉRANT que le bulletin de vote a été joint à une enveloppe qui porte le nom et l'adresse de la Chambre de Commerce de Lévis;

CONSIDÉRANT que la Chambre de Commerce de Lévis n'a jamais donné une telle autorisation pour connaître l'opinion des employés de la compagnie;

EN CONSEQUENCE, il est unanimement résolu par les directeurs de la Chambre de Commerce de Lévis, au cours d'une assemblée spéciale tenue à cette fin, dimanche le 28 septembre 1958, de ne pas reconnaître le dit vote, de n'en tenir aucun compte à toute fin que de droit, et de détruire toutes les enveloppes sans en ouvrir aucune.

Cet incident étant clos, il nous fait plaisir de déclarer que le comité de médiation formé par la Chambre de Commerce de Lévis, reste à l'entière disposition des parties en présence pour hâter en toute objectivité et dans la mesure de ses attributions, la fin du présent conflit.

Julien DUMONT,

président.

Marcel ST-LAURENT,

vice-président.

La réponse des travailleurs, à l'occasion de cette même assemblée où les confrères Philippe Girard et Marcel Pépin ont adressé la parole, a été sans équivoque: Le différend de Lauzon, malgré toutes les manoeuvres de la Compagnie se terminera par la signature d'une convention collective.

Nouveau plan d'évaluation des tâches à l'Alcan d'Arvida

La description des tâches-repères complétée par la compagnie — Vérification détaillée faite par le Syndicat de l'Aluminium

Le nouveau plan d'évaluation des tâches, au développement duquel participent conjointement la Compagnie et le Syndicat, progresse vers une autre étape importante avec la description des 114 tâches-repères maintenant complétées par la Compagnie et toutes les descriptions transmises au Syndicat pour vérification et entente.

Tel que mentionné dans un article paru le 29 mai dernier, la Compagnie et le Syndicat se sont entendus sur le choix de 114 occupations considérées comme étant représentatives du type et de la variété du travail accompli aux usines d'Arvida et devant servir comme tâches-repères pour le développement du nouveau plan d'évaluation des tâches.

La description des 114 tâches-repères commencée par la Compagnie il y a quelques mois est maintenant terminée et les descriptions ont maintenant toutes été transmises au Syndicat.

À date, les descriptions des tâches-repères pour les Divisions Chimique et de la Réduction, couvrant quelque 50 tâches-repères, ont été étudiées par le Syndicat et les amendements suggérés ont été transmis à la Compagnie pour étude. Chacune des descriptions fournies par la Compagnie au Syndicat est vérifiée par ce dernier directement avec un groupe représentatif des employés travaillant à l'occupation désignée, afin qu'aucun des détails considérés nécessaires pour la des-

cription des fonctions principales et distinctives de la tâche ne soit omis. Cette procédure constitue une vérification des plus adéquates.

Au cours des dernières semaines, douze réunions conjointes entre le Syndicat et la Compagnie ont été tenues pour discuter des divers amendements à apporter aux descriptions des tâches-repères pour les Divisions Chimique et de la Réduction, de même que pour discuter de certains points d'ordre général concernant la description des tâches.

Une entente prochaine sur les descriptions des tâches-repères pour la division Chimique est maintenant anticipée et d'autres réunions conjointes sont prévues pour étudier les descriptions des tâches-repères pour la division de la Réduction.

Les réunions conjointes sont convoquées dès que la Compagnie a reçu et étudié avec ses membres spéciaux particuliers, les divers amendements à apporter aux descriptions, suggérés par le Syndicat.

Ces rencontres sont tenues entre MM. J.-R. Boisvert et H. McAskill pour la Compagnie et Isaïe Villeneuve et Roland Martel pour le Syndicat, tous membres permanents du comité pour la Compagnie et le Syndicat respectivement.

Tels que mentionné dans un des articles précédents, les membres permanents sont assistés de douze membres spéciaux suivants, chacun agissant comme représentant particulier d'une des six divisions des usines pour la Compagnie et le Syndicat respectivement.

Division	Représentants de la Compagnie	Représentants du Syndicat
Chimique	G. Castonguay	J. C. Lavoie
Électrique	F. A. Brown	Maurice Lessard
Fabrication-Refonte	L. E. Smith	Georges Goulet
Mécanique	E. N. Coulthart	Wilfrid Cormier
Réduction	R. Thomson	Yvan Sergerie
Technique	T. J. Hudson	Lucien Bergeron

La description des tâches-repères est considérée comme une étape passablement longue dans le développement du nouveau plan d'évaluation des tâches. La description doit refléter les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée. De plus, les occupations sont décrites en

français et en anglais et la description est subdivisée comme suit: les "fonctions principales" de la tâche, les "matériaux employés, travaillés ou maniés", les "outils et équipement employés", la "source de surveillance", la "direction exercée" et enfin les "devoirs et responsabilités" de la tâche identifiée.

VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Voici la liste des gagnants des bourses d'études offertes par le Cours de Sociologie par Correspondance pour le mois de septembre 1958

- Bourse de \$1.000
Mlle Cécile Larrivé
10, rue Fagot, Bienville
Lévis
- Bourse de \$100.00
Lucien Rousseau,
213, 106ème Rue,
Montmorency
- Bourse de \$50.00
Charles-Aimé Pascal,
St-Michel Beaufort,
- Philippe Filion
St-Louis Courville
- Mlle Alvine Dion
734, rue Champlain,
Québec 2
- Jean-Louis Beaumont
179, Aberdeen, Québec
- Roland Blouin
619, Napoléon, Québec
- Roger Auclair
1176, 1ère Ave, Québec
- Mlle Marguerite Grenier
294, Franklin, Québec
- 15 bourses de \$10.00
R. Tremblay
Lac au Sablon
Paul-Henri St-Pierre
9, St-Jude, C.P. 150,
Les Saules
Claudette Gosselin
800, Bernatchez, Q.-O.
Mlle Yvonne Marron
361, St-Cyrille Ouest,
appt. 2
François Morel
2140, Demontigny Est,
Montréal
- Mme Antonio Lambert
4065, blvd. Ste-Anne,
Montmorency
René Paquet
605, 3ième Ave, Québec
Colette Renaud,
269, blvd. Bastien,
Loretteville
Joseph Bolduc
610, St-Bernard, Québec
Edmond Thériault
768, rue Ste-Julie, Qué.
- Mme Robert Carrier
3a, rue St-Louis France,
Bienville
Mme Henri Couture
322, De Varennes, Qué.
Gilles Tremblay
9, 20ème Rue Ouest,
Gros-Pins
Irénee Soucy
Lac Baker
Marc-A. Poulin
109, Aberdeen, Québec
- 45 bourses de \$5.00
Mlle Alice Duval
478, 2ème Rue, Québec
Raymond Dubé
765, ch. Ste-Foy, appt. 2
Carole Mecteau
400, Champlain, Qué.
Georges Grenier,
358, Giguère, Qué-Ouest
Huguette Giguère
135, D'Argenson, Qué.
Mme J.-Emile Mercier
320, 21ème Rue, Québec
Donat Léveillé
350, rue du Roi, Qué.
Mme M. Deslaunais
24, de la Reine, Québec
Laurent Thivierge
765, rue Houle,
Thér-Mines
Mme Paul Dallaire
428, Christ-Colomb O.
Mme Ant. Houde
224, Latourelle, Québec
Lucien Bélanger
496, Des Seigneurs,
Ste-Foy
Mme Jeanne L'Hérault
40, Ch.-Colomb Ouest
J.-A.-R. Pouliot
30, Côte de la
Montagne, Québec
Antonio Quirion
1049, Princesse,
Sherbrooke
- Gaston Boivin
750, rue Ste-Marie, Qué.
Yvonne Drolet
274, St-Cyrille Ouest, Q.
Claudette St-Jacques
27, St-Jérôme, Magog
Laurent Gagnon
994, 4ème Ave., Québec
Gérard Guérette
1175, Conroy, Québec
Mme G.-H. Fiset
125, Berthiaume, Qué.
Mlle Thérèse Leclerc
414, blvd. Ste-Anne,
Montmor
Joseph Beaudoin
B.P. 622, Montmagny
Adrien Paquet
1647, Jolibois, Sillery
Marguerite Lavoie
54, St-Olivier, Québec
Mlle Lilliane Lefebvre
14, rue Ozanam, Qué.
Mme Polydore Langlais
555, rue Bonin,
Coaticook
Georgette Bouffard
894, 3ème Rue, Québec
Denise Cantin
822, Ave Bougainville,
Québec
Noël Pichette
16, de l'Eglise, Ch.-
Richer
- Claude Maur
1428, rue Frontenac, Q.
Mme J.-H. Delisle
Ave Des Aulnaises,
Ch.-d'Eau
Marcel Verret
344, Napoléon, Québec
Henriette Perrin
665, De Salaberry, Qué.
Mlle Lucille Chretien
509, Bayard, Québec
Mme Wilfrid Lelièvre
468, rue Bayard, Québec
Mme Roméo Plante
166, Chevreière, Québec
Mme Ernest Savard
224, Taschereau, Qué.
Mme Alex. Frenette
40½, François 1er
Allan King
Valcartier Station
R. Truchon
2329, Notre-Dame, Mtl.
Mme Albert Cliche
644, de la Reine, Qué.
Mlle Ghislaine Jobin
1136, Raym.-Casgrain,
apt. 4
Mme A. Beaudoin
922, Ave Royale,
Beaufort
Bernard Desmeules
1300, Commerciale,
St-Romuald

N.B.—Pour toutes informations adressez-vous au Cours de Sociologie, 155 est, boul. Charest, Québec, Tél.: LA. 4-4631

Le Collège du Travail de la CTCC, du 2 au 14 novembre

Le Service d'Éducation de la CTCC annonce que la session d'automne du Collège du Travail de la CTCC aura lieu du 2 au 14 novembre prochain, à la maison Montmorency, près de Québec.

Le but de cette session organisée dans le cadre du Centre de Formation syndicale de la CTCC, est d'améliorer la formation des officiers de syndicats et des membres de comités au palier local, régional et provincial.

La première semaine, soit du 2 au 7 novembre, sera consacrée à l'étude de la déclaration de principes de la CTCC et à l'initiation aux questions sociales, durant l'avant-midi. Dans l'après-midi, les participants s'initieront aux méthodes d'éducation et de communication. Enfin deux soirées seront consa-

crées à la revue de la situation politique.

Durant la deuxième semaine, les sujets seront l'étude des informations techniques de base dans la négociation collective.

Deux soirées seront consacrées au problème de l'automation et des attitudes syndicales pour le présent et l'avenir.

La réduction des heures de travail

Le congrès a adopté une résolution présentée par la Fédération des Travailleurs de l'Industrie minière au sujet de la diminution des heures de travail.

Le congrès a invité tous les organismes affiliés à poursuivre leurs efforts pour faire diminuer les heures de travail dans l'industrie, par le truchement des conventions collectives de travail afin de combattre le chômage occasionné partiellement par de nouvelles méthodes technologiques.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,
Montréal • DU. 7-3701

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

Les 325 employés de Gotham de St-Hyacinthe sont en assemblée syndicale depuis le 26

Ils veulent mettre fin à la loi de la jungle que les employeurs de l'industrie du Bas imposent dans la province — Des baisses de salaires et des procédures qui durent depuis plus de quatre ans.



M. Jean-Noël Godin, président de la Fédération Nationale du Vêtement expliquant aux employés de la Gotham, de St-Hyacinthe, l'enjeu de la lutte que mènent actuellement tous les travailleurs de l'Industrie du Bas Façonné et circulaire dans la province de Québec.

Les quelque 325 employés de la Gotham Hosiery de St-Hyacinthe se sont réunis en assemblée syndicale le 26 septembre dernier et continueront d'analyser la situation de leur industrie tant que la Gotham n'aura pas signé une convention collective acceptable.

Cette décision des employés de Gotham est d'ailleurs dans la ligne de conduite générale de la Fédération Nationale du Vêtement qui entend mettre fin, une fois pour toute, à la loi de la jungle qui régit actuellement les relations entre travailleurs et employeurs et entre les employeurs eux-mêmes qui se font une concurrence impitoyable sur le dos des travailleurs.

Telle est la déclaration que faisait mardi matin dernier, M. Jean-Noël Godin, président de la Fédération Nationale du Vêtement, en apportant aux syndiqués de St-Hyacinthe, l'appui de tous les autres syndiqués de la Fédération et de la C.T.C.C. dans la lutte actuellement en cours.

L'on sait que depuis quatre ans, les employés de Gotham n'ont pas eu d'augmentation de salaire. Ils ont commencé par accepter une baisse de salaire, la perte de certains bénéfices marginaux; quand la compagnie voulut, l'an dernier, augmenter

les tâches des employés, ce fut une série de procédures judiciaires qui n'ont aucunement réglé le vrai problème: la réglementation de l'industrie.

Certaines négociations ont eu lieu depuis quelque temps, mais devant le refus de la compagnie de progresser, les travailleurs ont décidé de tenir une assemblée qui se poursuit depuis le 26 septembre: des piqueteurs montent la garde devant l'établissement de la Gotham.

M. Godin a déclaré qu'il s'agissait d'une vraie bataille rangée entre les employeurs de l'industrie et les travailleurs.

La loi de la jungle

D'une part, les employeurs en vue de soutenir une concurrence impitoyable de la part de leurs concurrents ne veulent plus être astreints à payer des salaires minima tels que les garantissent les conventions collectives et veulent la liberté d'imposer les conditions de travail nécessaires pour baisser leurs prix au-dessous des concurrents.

De leur côté, les employeurs qui n'ont pas à faire face à des travailleurs organisés font tout en leur possible pour empêcher l'organisation syndicale, en utilisant le chantage, les menaces, l'intimidation et toutes les procédures judiciaires possibles

Pas de contrat, pas de travail



Des lignes de piquetage ont été établies près des établissements de la Gotham Hosiery de St-Hyacinthe depuis le 26 septembre.

pour empêcher leurs employés de se grouper dans le syndicat de leur choix. Les travailleurs, eux, sont coincés dans les deux cas.

Ici M. Godin cite les cas de Rosita Hosiery où une grève de deux mois dut être nécessaire pour faire reconnaître le syndicat. Par ailleurs, poursuit-il, 200 travailleurs de Pert Hosiery et de Caprice Hosiery, de Montréal, sont en grève depuis sept mois tout simplement parce que leur employeur ne veut pas accepter leur syndicat.

L'Etat impassible

M. Godin a également blâmé les autorités gouvernementales de tolérer une telle situation dans une industrie qui est appelée à disparaître si elle n'est pas

réglementée par une ordonnance ou un décret établissant des minima et des conditions de travail uniformes. A plusieurs reprises, des ministres ont été sollicités pour faire adopter une telle mesure, mais rien ne bouge.

Il ne reste qu'une solution aux travailleurs, de conclure M. Godin: c'est de poser les gestes qu'ils posent actuellement afin de faire entendre raison aux employeurs et les amener à établir des normes minima qui profiteront, non seulement aux travailleurs, mais également à l'industrie elle-même qui n'aura plus à redouter la concurrence ruineuse des ateliers payant de bas salaires et travaillant dans des conditions déplorables.

Hausse minimum de \$8 par semaine chez Dupuis Frères

Une convention collective de travail qui accorde des hausses minimum de \$8.00 et de \$10.00 respectivement pour les vendeurs et les employés des services vient d'être signée entre la maison Dupuis Frères et le Syndicat National des Employés du Commerce de Montréal.

Cette convention qui couvre plus de 1,200 employés de Dupuis Frères et du Comptoir postal, accorde en outre, de nombreux autres bénéfices marginaux et des clauses de sécurité sociale remarquables.

Les négociations qui étaient conduites par M. Gérard Picard, assisté d'un comité formé de représentants du syndicat se sont terminées au stade de la conciliation par une entente satisfaisante pour les parties en cause.

Les employés des services ont eu une augmentation rétroactive au 31 janvier 1958 de \$4.00 par semaine; ils ont reçu une autre augmentation de \$2.00 à compter du 1er septembre 1958; le 5 janvier 1959, ils auront une autre augmentation de \$2.00 par semaine et une autre de \$2.00, le 4 janvier 1960.

Les augmentations pour les employés des rayons sont respectivement de \$4.00 à compter du 31 janvier 1958; de \$2.00 de plus à compter du 1er septembre 1958 et \$2.00 supplémentaires, le 4 janvier 1960. La convention prendra fin le 31 janvier 1961.

Autres avantages

Les salaires des assistants-gérants sont augmentés de la même façon, mais ces salaires doivent être rajustés pour qu'ils dépassent de \$10.00 par semaine le salaire de l'occupation infé-

rieure la plus rapprochée.

Par ailleurs, la commission sur les ventes nettes personnelles effectuées par les assistants-gérants sont réparties également entre tous les employés du rayon concerné.

Tous les employés jouiront aussi d'indemnité en maladie accordant le plein salaire pour une période variant de deux semaines à cinq semaines, selon les années de service.

Douze fêtes chômées sont accordées à tous les employés au taux régulier du salaire si les fêtes tombent un jour ouvrable. Si l'employé est requis de travailler ces jours-là il recevra le taux double du salaire.

Les vacances

Tout employé comptant une année de service aura droit à une semaine de vacances payée; après deux années de service, deux semaines payées sont accordées; deux journées de plus sont accordées aux employés comptant plus de 5 années et moins de dix années de service; après dix années de service, tout employé jouira d'une semaine additionnelle et après 25 années, de deux semaines additionnelles.

Mesures sociales

Tout employé comptant cinq années et plus de service recevra, à son départ pour les vacances, une somme de \$25.00.

Enfin, il est octroyé à chaque

employé régulier ayant deux années de service ou plus, une allocation familiale complémentaire de \$8.00 par mois pour chaque enfant de plus de 16 ans encore aux études et qui ne reçoit pas de rémunération.

De plus, un fonds de pension privé et volontaire sur une base contributive de 5 p. 100 pour chaque partie sera établi au cours de la présente convention. Finalement, l'employeur défraie à raison de la moitié du coût, la prime d'une police d'assurance-groupe de \$1,000.00 pour chaque employé.

L'ancienneté

Une clause d'ancienneté stricte a été incorporée dans la convention, tant pour les promotions que pour les mises à pied et le réembauchage. En ce qui concerne les promotions, une période d'essai de deux mois sera accordée à l'employé senior.

Tout grief découlant de l'application de cet article sera réglé selon la procédure ordinaire des griefs. Un arbitre unique tranchera tous les différends non réglés par le comité des griefs et sa décision liera les parties.

La retenue syndicale pour les employés, qu'ils soient membres ou non du syndicat, est une condition préalable à l'emploi et au maintien de l'emploi.

Le congrès en faveur de l'établissement d'un centre de formation syndicale

Le congrès de la CTCC a accepté l'idée de constituer un fonds spécial qui sera mis à la disposition du Service d'Éducation de la CTCC en vue de l'établissement d'un centre permanent de formation syndicale.

L'idée a été amenée au congrès par les résolutions de plusieurs centres de la province demandant l'établissement d'un tel centre de formation.

M. Fernand Jolicoeur et Jean-Paul Lefebvre, respectivement directeur et directeur-adjoint du Service d'Éducation, ont chaleureusement endossé l'idée, en faisant valoir tous les avantages, tant au point de vue syndical que pécuniaire, d'un tel centre.

Par exemple, souligne le rapport du Service d'Éducation, "l'aménagement d'un tel centre permettrait au Service d'Éducation d'allonger progressivement les sessions de formation d'été et d'automne et d'organiser un système en vertu duquel les participants au Collège du Travail, par exemple, seraient invités à passer une journée au Centre chaque mois ou tous les deux mois, dans le but de poursuivre certaines études. La même méthode pourrait s'appliquer pour les journées d'études des permanents".

Après discussion sur le plancher du congrès, il a été décidé

que la CTCC souscrive chaque année un montant de \$5,000 pendant une période de 5 ans, comme souscription de base.

Les fédérations, les conseils centraux ainsi que les autres organismes affiliés seront également invités à faire leur part.

L'Exécutif de la CTCC établira la structure juridique et administrative de ce centre.



Le District 50 de Marquette serait-il l'enfant chéri du gouvernement provincial ?

Un petit hebdomadaire de Québec entièrement dévoué à la défense et la promotion du parti actuellement au pouvoir dans la province de Québec vient de se porter à l'attaque de la CTCC, de ses organisateurs et du Syndicat des Employés du Transport de Shelter Bay.

"Si vous voulez savoir ce qui se passe à Shelter Bay et les véritables raisons de la grève des Employés de Porlier Ltd. de Shelter Bay, n'écoutez pas ce que vous raconte la CTCC, mais écoutez plutôt ce que vous racontent les porte-parole du local 50 de Paul Marquette."

C'est ce que recommande à ses lecteurs le petit journal du gouvernement.

Libre à ce petit journal de faire le jeu de Marquette et de ses organisateurs qui se font une spécialité de combattre les syndicats "bona fide" et d'aller à la rescousse des employeurs qui veulent se débarrasser d'un véritable syndicat.

Le mouvement ouvrier du Québec, lui, a déjà jugé et stigmatisé Paul Marquette comme il le mérite.

La Fédération du Travail du Québec, les Métallurgistes Unis d'Amérique ont déjà dénoncé les agissements de Paul Marquette.

Et voici qu'au congrès de la CTCC, les quelque 525 représentants syndicaux qui participaient à ces assises, ont manifesté leur appui aux grévistes de Shelter Bay en ces termes:

"L'attitude du gouvernement provincial et de la compagnie Porlier, à Shelter Bay est une violation du droit d'association."

La Commission des Relations ouvrières démontre une fois de plus sa servilité vis-à-vis le gouvernement et sa collusion avec le patronat en violation de l'esprit de la loi. Le procureur général une fois de plus abuse de la police provinciale contre l'ordre public en empêchant le recours des travailleurs à la grève pour la conclusion d'une convention collective. L'attitude du gouvernement, de la Commission de Relations ouvrières et du procureur général sème l'anarchie dans les relations patronales ouvrières.

Le Congrès de la C.T.C.C. prie les autres classes de la société de protester vigoureusement contre ces atteintes à la liberté des travailleurs.

Le gouvernement provincial a un faible pour les syndicats de boutique, pour les "scabs" du mouvement ouvrier "bona fide", les renégats et les traîtres.

Son attitude à l'égard du local 50 des Mineurs Unis et de Paul Marquette nous le prouve une fois de plus."

MONTREAL

"La Comptabilité aux Ateliers de la Fonction Publique"

Monsieur Jean-Robert Gauthier, directeur du Service d'Éducation du Syndicat National des Fonctionnaires Municipaux de Montréal, Inc. vient d'annoncer l'ouverture d'une deuxième section en troisième année des "Ateliers de la Fonction Publique."

Cette deuxième section sera une initiation à la comptabilité et à la vérification municipales. Elle traitera entre autres des principes essentiels de la comptabilité commerciale et gouvernementale; elle fera l'étude dé-

taillée des différents fonds d'une corporation municipale; du budget et rapport financier.

"Les Ateliers de la Fonction Publique" sont une série de cours d'administration municipale, organisés conjointement par le Service d'Éducation du Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal et l'Extension de l'Enseignement de l'Université de Montréal. Les cours se déroulent tous les mardis soir, de 7 h. 30 à 9 h. 30, à l'École des Métiers Commerciaux, à 1265, rue St-Denis.

MONTREAL

Banquet d'huîtres au Centre d'Apprentissage

L'Association des Surintendants et Contremaîtres en Construction de la province de Québec Inc., donnera son banquet d'huîtres annuel le 7 novembre prochain à la Salle de l'Exposition du Centre d'Apprentissage, 5205, rue Parthenais à 8 h. p.m.

A cette occasion, tous les membres de l'Association sont particulièrement invités en compagnie de leur épouse.

Une invitation spéciale est aussi lancée à tous les membres de la C.T.C.C. qui voudront bien se joindre à notre Association afin de passer une agréable soirée qui sera donnée à leur intention.

Un orchestre populaire fera les frais de la musique, aussi la bière et le vin seront en vente à cette occasion et le Comité d'organisation n'a rien ménagé pour que ce banquet donné annuellement par l'Association soit un vrai succès.

Les billets d'entrée peuvent être réservés en signalant le numéro de téléphone LA: 1-0969.

CE QUI SE PASSE A SHELTER BAY...



... LA P.P. A L'AIDE DES "PIRATES" DE MARQUETTE

Les infirmières des hôpitaux du Québec très mal rémunérées

Les infirmières des hôpitaux du Québec sont plus mal rémunérées que les ouvrières, c'est ce qui apparaît dans une étude préparée par Me Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, rendue publique aujourd'hui.

Cette étude a été présentée à une réunion extraordinaire qui avait pour but d'élaborer un programme d'action coordonné pour les infirmières syndiquées des hôpitaux de toute la province avaient délégué des représentantes et une prochaine réunion s'organisera sous peu pour finir de mettre le programme au point.

M. Adélarde Couture, président de la Fédération des Services, présidait la réunion à laquelle participèrent également, outre Me Vadeboncoeur, MM. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique du secteur des collets blancs à la CTCC et Jacques Archambault, conseiller technique auprès de la Fédération des Services, qui organisèrent conjointement cette séance extraordinaire susceptible d'avoir d'importantes répercussions. Plusieurs furent soulevés par les participantes et, très bientôt, une action commune sera entreprise dans ce secteur.

Au cours des discussions amicales, on mentionna souvent le cas de l'hôpital du Sacré-Coeur de Hull où les infirmières ont obtenu des succès intéressants. M. Gauthier lança un vibrant appel à l'unité afin d'obtenir des conditions de travail dignes de la profession d'infirmière.

Dans son étude, Me Vadeboncoeur fait une comparaison entre le salaire horaire des travailleuses de l'industrie et le salaire horaire "maximum" des infirmières des hôpitaux du Québec. Les salaires horaires "moyens" des ouvrières, utilisés dans la comparaison, proviennent de différentes catégories: abattoirs

et conserveries, tabac, chaussures de caoutchouc, complets et paletots pour hommes, manteaux et ensembles pour femmes et enfants, robes, articles en fourrures, machinerie et équipements électriques lourds, radio, télévision, réfrigérateurs, etc. Le plus bas salaire horaire "moyen" des 31 fonctions des différentes catégories d'ouvrières est encore supérieur au salaire horaire "maximum" des infirmières de 6 à 15 hôpitaux ou groupes d'hôpitaux utilisés dans la comparaison. Il est inférieur de 1 cent au salaire horaire "maximum" des infirmières de quatre autres de ces hôpitaux. C'est-à-dire que le salaire horaire des infirmières de 10 des 15 hôpitaux couverts à travers la province est, soit inférieur ou supérieur d'un cent, au plus bas salaire horaire "moyen" des 31 catégories d'ouvrières utilisées dans la comparaison.

Il est à souligner que le salaire des ouvrières n'est pas adéquat.

Le salaire horaire maximum de 10 des 15 hôpitaux ou groupes d'hôpitaux utilisés dans la comparaison est égal ou inférieur à \$1.23. Dans certains hôpitaux on paye des salaires horaires maxima aux infirmières

aussi bas que \$0.95. L'hôpital du Sacré-Coeur de Hull fait seul exception à la règle en offrant un salaire horaire maximum de \$1.52 à ses infirmières. Mais même ce salaire est de beaucoup inférieur à celui de l'hôpital Chilliwack, par exemple, en Colombie-Britannique, qui offre un salaire de \$1.80.

Si l'on fait exception de l'hôpital du Sacré-Coeur de Hull, tous les hôpitaux du Québec offrent à leurs infirmières des salaires horaires inférieurs au salaire horaire moyen de 24 des 31 catégories d'ouvrières utilisées dans la comparaison.

Le reste de l'étude confirme la situation inférieure des infirmières des hôpitaux du Québec par rapport aux exigences de leur profession.

M. Jacques Archambault a tenu à souligner que les infirmières ne sont pas couvertes par la loi des accidents du travail, par l'assurance-chômage et qu'elles doivent en outre payer des surcharges sur leurs assurances vie.

Il est inconcevable que les patients de nos hôpitaux aient à payer si cher pour leur hospitalisation et que les employés des hôpitaux reçoivent des salaires aussi bas pour leur travail.

ABONNES DE QUEBEC
ECOUTEZ LA RADIO
Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"
chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

La CTCC réclame une enquête publique dans les hôpitaux

A la suite d'une résolution présentée par la Fédération Nationale Catholique des Services qui groupe plus de 6,000 employés d'hôpitaux dans la province et après une intervention de M. Jacques Archambault, conseiller technique de cette Fédération, le congrès de la CTCC a réclamé qu'une enquête publique soit tenue dans les hôpitaux de la province sur les points suivants:

- 1) L'analyse des coûts d'hospitalisation et des traitements médicaux et chirurgicaux;
- 2) L'étude de l'écart entre le coût de l'hospitalisation "par jour" et les salaires des employés;
- 3) L'étude et l'analyse de la nature et de la qualité des soins aux hospitalisés;
- 4) Finalement l'étude et l'analyse de la stabilité de l'emploi et du roulement de la main-d'oeuvre.

En défendant cette résolution, M. Archambault a fait valoir que la situation des employés d'hôpitaux est tragique parce qu'elle est sans issue, étant donné que ces employés sont privés du droit de grève et qu'elle est délicate parce qu'elle implique souvent des institutions que nous devons respecter.

Toutefois, de dire M. Archambault, nous devons nous demander pourquoi il en coûte moins cher pour l'hospitalisation d'une personne couverte par un plan d'assurance quelconque que pour une personne non couverte.

Il faudrait aussi savoir, dit M. Archambault, pourquoi on établit le coût "per diem" par lit à \$14.40 tandis que la moyenne des salaires des employés, comme à l'hôpital Pasteur, par exemple, est de \$34.25 par semaine ou \$0.80 l'heure.

Il faudrait aussi réfuter par une enquête la prétention de ceux qui disent que les employés d'hôpitaux sont des arriérés mentaux. Le personnel des hôpitaux est compétent, de dire M. Archambault. Si les services font défaut, c'est à cause du manque de personnel.

On devrait faire aussi une enquête sur le roulement de la main-d'oeuvre qui varie de 50 à 70 p. 100 par année. C'est pour cela que nous exigeons des clauses de sécurité syndicale afin de protéger les employés d'hôpitaux qui, conclut-il, n'osent se plaindre ouvertement, de crainte de représailles.

"Ce soir... ASSEMBLEE DU SYNDICAT"

Tel est le titre d'une nouvelle brochure préparée par M. Fernand Jolicoeur sur la préparation et la tenue des assemblées.

La brochure qui n'est ni un code de procédure, ni une description détaillée des fonctions des officiers du syndicat veut aider les membres des exécutifs des syndicats et des divers comités à mieux préparer et tenir leurs assemblées.

Cette brochure veut aider les uns à mieux préparer leurs assemblées pour qu'elles deviennent plus vivantes et intéressent le plus grand nombre de personnes; elle veut encore convaincre les autres qu'il est encore possible, par une préparation adéquate, de surmonter tous les attrait de l'extérieur

qui retiennent les membres loin du syndicat et de ses assemblées.

Cette brochure intitulée "Ce soir... ASSEMBLEE DU SYNDICAT" est en vente au Service de l'Education de la CTCC, 155 est, boul. Charest à Québec ou à 8227 St-Laurent, à Montréal, au prix de 25c l'exemplaire.

Hausse de salaires de 9 à 17 cents à Arvida

Des augmentations de salaire allant de 9 à 17 cents l'heure selon la classe d'occupation seront accordées à plus de 5,370 employés payés à l'heure des usines de l'Alcan à Arvida. Ces augmentations sont entrées en vigueur mercredi 17 septembre en conformité avec la convention collective de travail signée il y a une année entre le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., et l'Aluminum Company of Canada, Ltd. C'est ainsi, par exemple, que les taux horaires de base seront portés à \$1.85 pour la classe d'occupation de journalier et à \$2.62 pour celle du machiniste classe 1 employé au Département de la mécanique. D'autre part, la prime de nuit sera augmentée d'un cent et sera ainsi portée à 10 cents l'heure.

En outre, la Compagnie accordera un congé statutaire payé additionnel: celui du jour de l'Immaculée Conception. Ceci portera à sept le nombre de congés statutaires payés chaque année aux employés à l'heure.

De leur côté, les quelque 360 employés de bureaux et de laboratoires régis par la convention collective bénéficieront d'augmentations de salaires et de primes payées à l'heure.

Salaire de base de \$1.91 à la CIL de Shawinigan

Après plusieurs séances de négociations post-arbitrales, le Syndicat national des Employés de l'Industrie Chimique de Shawinigan Inc. (C.T.C.C.) et la Compagnie C.I.L. en sont venus à une entente sur le renouvellement de la convention collective qui expira en septembre 1957.

L'assemblée générale du syndicat a accepté en majorité un règlement qui prévoit entre autres choses des augmentations de salaires de quinze sous (.15) à vingt sous (.20) de l'heure sur les taux existant. Cette nouvelle augmentation de salaire place actuellement les hommes de métiers au salaire le plus élevé après les hommes de métier de l'aluminium. Les augmentations de salaires sont en moyenne de 8½ % à 9%, ce qui porte

le salaire de base du journalier à \$1.91.

En plus des augmentations de salaires, l'entente prévoit une rétroactivité de douze mois variant de \$165 à \$190 dollars. Il faut ajouter également en ce qui concerne les gains monétaires, un réajustement de salaire pour six occupations de la production. L'entente prévoit également le paiement au taux de temps double pour le travail exécuté après

douze heures consécutives qui était rémunéré autrefois au taux de temps et demi. L'entente prévoit également un congé de trois jours pour les employés en cas de mortalité dans la famille.

L'entente prévoit des améliorations de la clause de rappel à l'ouvrage après une mise à pied, et de la clause d'appel d'urgence au travail.

Cette entente est signée pour une période d'un an, soit jusqu'en septembre 1959.

Salaires inférieurs payés par la Sorel Industries

Les conditions de travail, salaire, heures de travail, bénéfices supplémentaires à la Sorel Industries, de Sorel, sont largement inférieurs à ceux des industries de la même classe en Ontario et dans la province de Québec.

Il y existe des différences de taux, pour les mêmes occupations et dans des industries similaires des différences de salaire horaire de 25, 30, 40, 50 cents l'heure.

C'est ce qui ressort de la preuve qu'a faite le Syndicat National de l'Industrie métallurgique de Sorel, devant le tribunal d'arbitrage constitué pour régler le différend qui oppose les parties concernant le renouvellement de

la convention collective.

Le tribunal d'arbitrage est composé du juge Aimé Chassé, président; de Me Gagnon, arbitre patronal et de Me Marius Bergeron, arbitre syndical entend actuellement l'étude des points en litige, soit les demandes monétaires du syndicat, les autres questions ayant été réglées au cours de négociations directes en cours depuis le 9 novembre 1957, soit depuis plus de 11 mois.

Considérant le témoignage des experts qui disent que Sorel Industries est l'une des usines les mieux outillées du Canada et capable de fabriquer les machines les plus complexes et modernes, Sorel Industries peut se comparer avec les principales usines se spécialisant dans la construction des machines industrielles plus complexes, telles la Dominion Engineering, la John Bertram, la John Inglis et

la Standard Modern Tool.

Or, le salaire du journalier varie de \$1.20 à 1.86 dans les autres industries.

Le salaire du forgeron varie de \$1.45 à \$1.55 à Sorel; il varie de \$1.55 à \$2.09 dans les autres; l'opérateur de ponts roulants (crane man) reçoit de \$1.40 à \$1.65 à Sorel; la moyenne est de \$1.80 dans les industries similaires; l'électricien gagne \$1.70 à la Sorel Industries; le minimum est de \$1.97 dans les autres industries; le machiniste reçoit \$1.85 à Sorel; dans les industries comparables, ce salaire varie de \$1.98 à \$2.63 l'heure; l'opérateur de fournaise gagne \$1.50 à Sorel; il retire de \$1.90 à \$2.21 dans les industries comparables.

Pour toutes ces raisons, le Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel se croit donc justifié de demander une augmentation de salaire.

SOREL APPUIE LAUZON



M. Jean-Paul Berthiaume, président du Syndicat des Travailleurs des chantiers maritimes de Marine Industries, de Sorel, remettant à M. Roland Labrecque, président du Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon, un chèque au montant de \$3,000.00 pour venir en aide aux piqueteurs. On remarque également sur la photo M. Lucien Kiopini, agent d'affaires du syndicat de Sorel et M. Marcel Houde, président du Conseil central de Sorel.

La Loi des Accidents du Travail

Une résolution présentée par la Fédération du Bâtiment et demandant la révision de la rente payée aux accidentés en vertu de la Loi des Accidents du Travail, a été adoptée par les congressistes de la CTCC, la semaine dernière.

La résolution demande que l'établissement de la rente soit fixé d'année en année suivant l'indice fédéral de la Statistique et ce, en prenant comme base l'indice au moment de l'accident.

Les tenants de cette résolution ont fait valoir qu'une rente établie en 1938 ou même en 1948 représente en 1958 une compensation de miséreux parce qu'elle a un caractère trop rigide qui ne tient absolument pas compte de l'augmentation du coût de la vie.

Fernand Pion

Courtier d'assurances
590 CADILLAC, Montréal (5)
Tél.: bureau VI. 9-2121
domicile CL. 9-2839

Le gouvernement veut-il la disparition de notre marine marchande et de nos chantiers maritimes ?

Sous le titre "NOTRE FLOTTE DISPARAITRA", la revue Commerce-Montréal, organe de la Chambre de commerce de Montréal, pose une série de questions dont les réponses ne peuvent venir que du gouvernement fédéral et conditionner l'existence même de notre marine marchande et de nos chantiers maritimes.

Voici le texte paru dans l'édition de Commerce-Montréal du mois de septembre:

En 1880, le Canada pouvait compter 7,300 navires naviguant sur les sept océans. Au printemps 1959, dans sept mois, la création d'un huitième océan par l'ouverture de la voie maritime du Saint-Laurent donnera peut-être le coup de grâce à notre marine jadis glorieuse.

"Commerce-Montréal" a déjà parlé de la concurrence que feront aux navires canadiens les grands océaniques du Royaume-Uni, selon le rapport de l'université McGill. Voilà que Robert Price, de la Presse canadienne, vient de donner un écho aux cris d'alarme des armateurs de notre flotte intérieure.

L'ouverture de la voie maritime menace l'exploitation canadienne de sa flotte actuelle de 265 cargos de la même mort que sa flotte océanique.

La vente récente des huit océaniques du National-Canadien à une société cubaine nous a privés du coup de ce qui nous restait sur les océans.

Que reste-t-il à faire? Retarder l'échéance... ou...

Les armateurs canadiens ne voient pas l'avenir immédiat sans quelque inquiétude.

Lorsque nos Grands Lacs seront devenus une mer publique, les navires étrangers, particulièrement les britanniques, avec leurs faibles tarifs deviendront des concurrents directs à nos propres navires. Ils pourront atteindre des ports intérieurs qui jusqu'à maintenant étaient le

domaine exclusif des navires des Grands Lacs.

En raison de leurs coûts de construction moins élevés, des salaires inférieurs qu'on verse aux équipages, de subsides dans certains cas, de régimes fiscaux moins coûteux, les étrangers pourront offrir des tarifs beaucoup moins élevés que les Canadiens.

Pour échapper à cette concurrence, les armateurs canadiens pourraient, par exemple, rayer leurs cargos du registre canadien pour les inscrire, comme cela s'est fait pour la flotte océanique, sous pavillon étranger.

Si cela devait se produire, disent les experts, la chose ne se fera pas petit à petit, mais d'un seul coup et le Canada perdrait sa flotte intérieure d'ici dix ans.

Mais, selon la Presse canadienne, d'autres facteurs viennent encore assombrir l'avenir de notre flotte intérieure.

1—Restreindra-t-on par exemple, le transport côtier actuellement permis aux navires britanniques? La commission royale chargée d'enquêter sur cette question dernièrement ne répond vraiment pas à cette question dans son rapport. Les armateurs comptent encore sur une certaine forme de protection.

2—Les nouvelles revendications de salaires des marins imposeront-elles d'autres tribulations? Les armateurs et les marins sont actuellement aux pri-

ses à ce sujet et on ne prévoit pas, pour le moment, de règlement rapide et facile.

3—Quel est l'avenir de la flotte marchande? Les besoins de blé canadiens dans le monde entier vont amener dans les Grands Lacs des navires battant pavillon étranger. Les faibles tarifs de transport océanique vont écarter de la route intérieure les cargaisons de minerai.

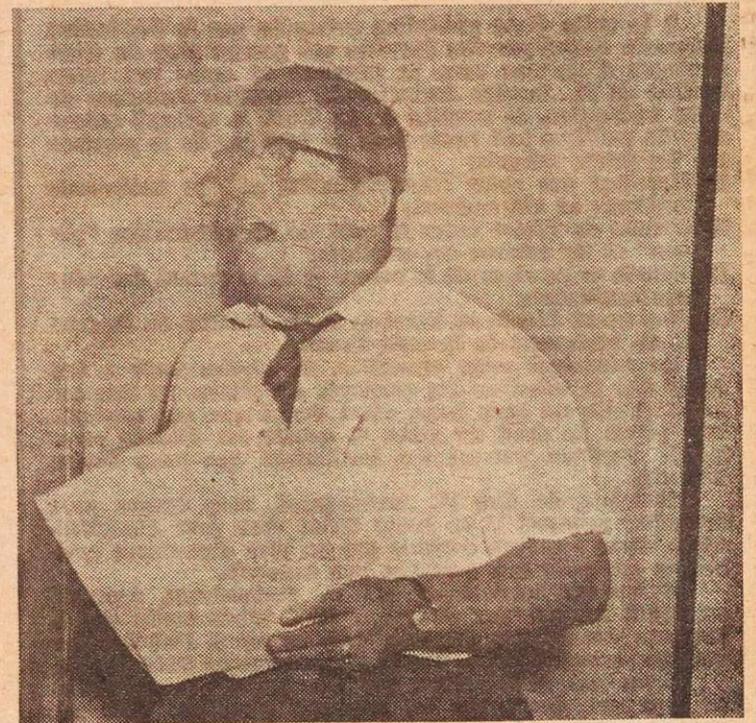
La réponse à ces questions, qu'on ne peut connaître dès maintenant, ne pourra être donnée qu'après l'ouverture de la Voie maritime.

Voilà donc une autre question à laquelle on ne pourra répondre avant que le mal soit fait.

Il semble que dans toute cette aventure de la Voie maritime du Saint-Laurent, ce soit l'attitude officielle: on répondra après que ce sera un fait. C'est à croire que rien de ce qui arrivera ou de ce qui pourrait arriver n'a été prévu, sauf peut-être, la dimension des écluses, le débit de l'eau... et même là, dans certains milieux, il y a encore des points d'interrogation...

La Voie maritime du Saint-Laurent est une entreprise qui transformera l'économie de tout un continent, mais à la veille du fait accompli, on se demande encore dans quel sens.

Encore une fois... notre port dans tout cela, que deviendra-t-il? puisque toujours on nous a parlé de la fonction transborderment...



M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération de la Métallurgie pour la section des chantiers maritimes, dénonçant, devant le congrès de la CTCC, la politique canadienne à l'endroit des travailleurs des chantiers maritimes du Canada.

ST-BRUNO

Arbitrage demandé avec la Chaîne Coopérative

Au cours d'une assemblée tenue à Saint-Bruno la semaine dernière, une cinquantaine de membres du Syndicat des employés de la Chaîne coopérative du Saguenay ont décidé au scrutin secret et à l'unanimité de demander la formation immédiate d'un tribunal d'arbitrage pour régler le différend avec la Chaîne coopérative du Saguenay.

L'assemblée a aussi décidé que l'arbitre syndical dans ce différend serait Monsieur Louis-Philippe Boily de Jonquière.

Me Robert Auclair a donné un compte rendu des négociations faites en présence de M. Léonce Cliche, conciliateur et qui ont porté sur une semaine de travail plus courte, 45 heures au lieu de 52, des congés payés additionnels, une augmentation de salaires, une prime de nuit, le paiement du temps supplémentaire après la journée régulière ainsi que plusieurs autres demandes non mo-

nétaires. C'est à la suite de ce rapport que fut pris le vote qui demanda l'arbitrage immédiatement.

L'aumônier adjoint des syndicats nationaux, l'abbé Guy Gagné, adressa la parole aux syndiqués. Il les invita à faire preuve de charité comme tout chrétien doit le faire lorsqu'il est en difficultés avec quelqu'un. Il ajouta que, maintenant qu'ils avaient pris une décision, ils devaient être fermes et faire preuve de solidarité. Savoir être charitable et ferme à la fois, telle doit être votre attitude dans les circonstances.

Elle est l'oeuvre du professeur W. Campbell Balfour, professeur à l'université de South Wales, Cardiff. Celui-ci décrit l'évolution du syndicalisme anglais depuis un siècle, son idéologie mouvante, son insertion dans la culture du peuple anglais et la façon dont cette culture l'a modifié, ses contacts avec la politique et les bienfaits et les chocs que ceux-ci lui ont apportés.

Dans la section "Commentaires", le professeur Emile Gosselin exprime des vues réalistes sur la dieselisation des locomotives en présentant une explication du différend qui oppose toujours la Fraternité des chauffeurs et mécaniciens de locomotives et les grandes compagnies de transport ferroviaire du Canada.

Suit une décision arbitrale du professeur Gosselin sur l'ancien-

neté, suivie d'une dissidence de Me Marcel Crête, avocat de Grand-Mère.

A l'"Information", les relations patronales-ouvrières sont l'objet de deux mémoires, l'un de l'Association professionnelle des industriels et l'autre du "Builders' Exchange" (i.e. des employeurs de la construction). Le premier de ces mémoires s'accompagne de commentaires du premier ministre de la province, de M. Gérard Picard, président de la CTCC et du Bureau confédéral de la CTCC.

Enfin, la revue offre ses sections habituelles de Recensions, Publications récentes et Livres reçus.

En vente aux Presses Universitaires Laval, 28, rue Ste-Famille, Québec, au prix d'un dollar (\$1.00). Le prix de l'abonnement annuel est de \$3.00

LA REVUE RELATIONS INDUSTRIELLES

La législation du travail et le syndicalisme

Le numéro de juillet 1958 de RELATIONS INDUSTRIELLES, revue trimestrielle bilingue publiée par le département des relations industrielles de l'université Laval, contient deux études remarquables sur des sujets d'une brûlante actualité: "La législation du travail et le syndicalisme".

La première, due à la plume de M. Roger Chartier, professeur de relations industrielles à l'université Laval, s'intitule: "Législation du travail, liberté, peur et conflit". Elle décrit en premier lieu une série d'équivoques secondaires du régime légal de règlement des conflits d'intérêts dans la province de Québec, à l'exclusion des services publics. Ces équivoques, touchant la confusion entre "conciliation" et "arbitrage", entre "conflit d'intérêts" et "conflit de droit", ou s'attachant au sens du mot "différend" ou de l'expression "équité et bonne conscience", déteignent également sur le rôle du conciliateur, du président du conseil d'arbitrage et de ses collègues-représen-

tants des parties, de même que sur le caractère véritable de la "sentence" arbitrale.

Les confusions ainsi décrites se rattachent, selon l'auteur, à une équivoque fondamentale, qui est l'écartèlement entre deux optiques, entre deux pôles extrêmes, la LIBERTE et la PEUR. A partir de ces deux notions, l'auteur propose deux modèles "purs" de législation diamétralement opposées, et invite le lecteur à situer notre législation entre ces extrêmes. Si cette dernière se range plutôt du côté de la prévention et de la restriction, elle est davantage inspirée par la peur que fidèle aux principes de base d'une société libre et démocratique. D'où la nécessité de décrire et de définir les sources de cette crainte. L'auteur voit dans une fausse évaluation du conflit social en général, et du conflit in-

dustriel (surtout sous forme de grève) en particulier, la principale de ces sources. Il s'efforce donc de situer le conflit dans sa véritable perspective, de le définir, d'en décrire les types nombreux, d'en souligner l'inévitabilité relative et enfin, d'en faire ressortir les conséquences utiles fort nombreuses, à côté des inconvénients que tout le monde connaît. Cette vue plus réaliste des tensions sociales devrait éclairer législateurs, administrateurs et praticiens dans le sens d'arrangements juridiques toujours plus respectueux de la liberté des parties en présence et de moins en moins inspirés par la crainte, le plus souvent mal fondée, du conflit social et industriel.

La seconde étude contenue dans ce numéro porte sur "le syndicalisme anglais: une analyse socio-culturelle". D'abord en anglais, elle est suivie d'un résumé français assez complet.

Too Much Arbitration . . . Arbitrator

NEW YORK (CPA)—An arbitrator here has said that there is too much arbitration in current labor relations.

Dr. Emmanuel Stein, arbitrator and chief economist at New York University, suggested that arbitration is fast becoming a substitute for effective collective bargaining, according to a recent DAILY LABOR REPORT put out by the Bureau of National Affairs in Washington.

Arbitration, Stein continued, has grown into a profession with all the trappings, and has become too costly and time-consuming. Cases now take months where they used to require only weeks, he said.

The practice of submitting "hot issues" to arbitration rather than solving them through the collective bargaining process was also hit by the arbitrator. Arbitration, he said, used to be suited to the handling of a handful of troublesome questions, but is now a "gigantic business".

Le meilleur moyen d'épargner . . .

pour des millions de Canadiens !

Les nouvelles

OBLIGATIONS

D'ÉPARGNE

DU CANADA

SONT EN VENTE

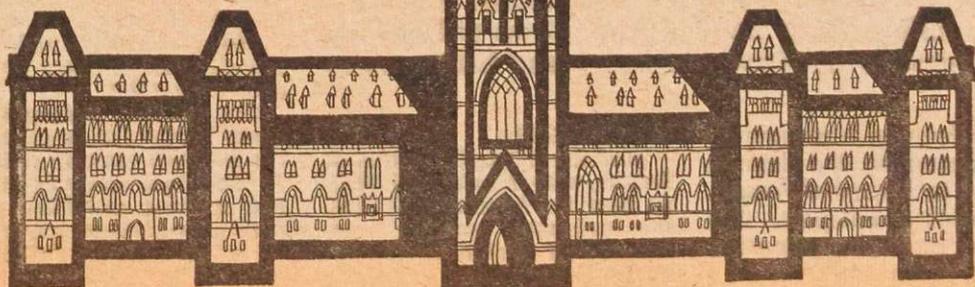
Bon intérêt: 3½% la première année et 4¼% les 14 années suivantes. Rendement moyen de 4.19% par année si elles sont gardées jusqu'à l'échéance.

Encaissables en tout temps: Si vous avez besoin d'argent, vous pouvez encaisser vos Obligations n'importe quand à leur pleine valeur plus les intérêts courus.

Limite d'achat: Pour une même personne, jusqu'à \$10,000. Chaque membre de la famille peut en acheter autant.

Où les acheter: De votre employeur, d'une banque, courtier de placement, agent de change ou société de fiducie. Au comptant ou par versements.

Faites un placement d'avenir pour vous-même . . . et votre pays. Préparez-vous à acheter aujourd'hui même vos Obligations d'Épargne du Canada.



L'ACTUALITÉ

dans les CHANTIERS MARITIMES

Conciliation demandée à la Vickers

L'Union Nationale des Employés de Canadian Vickers vient de demander l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail pour régler le différend qui l'oppose à cette entreprise au sujet du renouvellement de la convention collective de travail. L'on sait que les négociations directes ont débuté le 17 juillet dernier et que les séances se sont poursuivies entre les représentants des deux parties au rythme de deux rencontres par semaine, exception faite de la semaine du congrès de la CTCC.

Après 18 séances de négociations directes, on était à peu près au même point, la compagnie rejetant pratiquement toutes les demandes syndicales et répliquant avec des contre-propositions inacceptables. C'est la raison pour laquelle, le syndicat a dû demander l'intervention d'un conciliateur.

D'autre part, quatre unions internationales qui négocient également avec la Canadian Vickers ont aussi demandé l'intervention d'un conciliateur. Ces travailleurs demandent une augmentation de 10 cents l'heure et la réduction de la semaine de travail de 42½ à 40 heures avec la pleine compensation. L'Union Nationale des Employés de la Vickers (CTCC) demande également la réduction de la semaine de travail et une augmentation qui porterait le salaire de base du journalier à \$1.60 et celui de l'homme de métier à \$2.00 l'heure.

Le respect de l'ancienneté

Il y a quelques jours, un chef de département voulut mettre à pied un employé comptant 18 années de service pour le remplacer par un employé de trois années de service seulement. Quand l'union fut mise au courant de cette situation, elle prit le cas en main et l'employé

comptant le plus d'années de service fut maintenu en fonction. Le chef de département impliqué dans l'affaire a déclaré par la suite qu'il s'agissait d'une erreur de sa part.

Du travail pour l'hiver

Le travail sur le brise-glace (navire 272) ne doit pas commencer avant le mois de décembre mais d'ici ce temps, trois reconstructions de navires seront en cours. L'un de ces navires doit être prêt à mettre à flot avant la venue de l'hiver tandis que les deux autres doivent être complétés durant l'hiver. Selon certaines informations, les travaux sur le brise-glace doivent commencer en janvier prochain.

La semaine de 10 heures

Le président de l'Association des Parcs et des Récréations du Canada, M. Ralph Dulude d'Ottawa vient de déclarer que la semaine de travail de 10 heures n'est pas plus éloignée de nous que la semaine de 40 heures il y a quelques années. M. Dulude s'adressait au congrès de l'Association, à Regina, en Saskatchewan. Il a ajouté que l'utilisation des heures de loisirs constituera une grande préoccupation pour les générations à venir.

Nomination à la Vickers

On a annoncé la semaine dernière que M. R.C. Pearce assumera la présidence de Canadian Vickers Ltd au début de l'année 1959. Le nouveau président cumule les charges de vice-président de la Dominion Bridge, division de l'Ontario. M. J.E. Richardson, gérant général des chantiers doit retourner à son poste pour la compagnie mère, en Angleterre, au début de l'année.

Pétrolier atomique en France

On annonce que la France lancera le premier pétrolier mû par l'énergie atomique dès le début de 1961. La capacité de ce pétrolier serait de 50,000 à 60,000 tonnes.

Churches And Labour Hold Common Aims

In thousands of churches across America this past Labor Day week-end pastors of all faiths paid tribute to working men and women. At one such observance in Washington, D.C., hundreds of government officials, unionists and civic leaders attended a big Labor Day Mass.

Following the celebration of Mass Joseph D. Keenan, a well known labor leader placed a wreath at the statue of James Cardinal Gibbons, who as archbishop of Baltimore championed the rights of labor half a century ago.

"Cardinal Gibbons never held a union card but he was a great labor leader," Keenan pointed out. He recalled how the Cardinal had fought and won approval of labor organizations from the Vatican and spoke out for unions in their earliest battles in the country.

Pointing to encyclicals issued in the past by Pope Leo XIII and Pope Pius XI spelling out workers rights to unionize.

Keenan noted that "in many respects, the economic and social aims of organized labor and the churches are the same".

"And today" he added "when charges of all kinds are being made against labor when all are being condemned because of a few, I think it is important to remember unions have been the most important implement for carrying out some of the economic programs and reforms advocated by the Catholic Church".

Those have also been the aims of other churches as well, said the labor leader.

SHAWINIGAN

Chemical Workers Gain Substantial Wage Hikes

Workers now enjoy a basic hourly wage of \$1.91 - Collective labor agreement signed for one year's duration - 160 employees are covered by new wage rates

Employees of Shawinigan Chemicals Limited have agreed to accept hourly wage increases ranging from 15 to 20 cents an hour for a new one year collective labor agreement.

This has been announced by the president of the C.C.C.L. National Metal Trades Federation, Gerard Picard, who acted as chief negotiator during contract talks.

The new rate structure brings the basic hourly wage to \$1.91. Originally the men

had sought to bring this rate to \$1.94.

The employees are members of the National Union of Chemical Products Workers, C.C.C.L. Terms of the new contract also call for appointment of Professor H. D. Woods of the Industrial Relations Centre of McGill University as permanent chairman of the grievance committee.

The bargaining unit involves 160 employees.

There are 2,700 other

chemical workers who are currently going to arbitration with their labor disputes.

These include 1,400 employees of Shawinigan Chemicals Limited at Shawinigan and Bedford who are demanding a basic \$2.00 an hour from \$1.87; 500 workers at the Canadian Industries plant at Beloeil, 500 at Canadian Resins Limited and 300 at Canadian Carborundum.

Both these plants are located in Shawinigan.

Nurses Are Underpaid In Province Of Quebec

Nurses in Province of Quebec hospitals are underpaid in relation to persons employed in other occupations and in six of 15 representative hospitals in the province, the highest paid nurses get less than the average wage of workers in a cross-section of 31 light industries. This was announced today by Pierre Vadeboncoeur, technical adviser to the Canadian Catholic Confederation of Labor.

Mr. Vadeboncoeur made public the results of a study he had prepared for a week-end meeting of representative nurses from all parts of the province. The meeting was held under the chairmanship of Adelard Couture, president of the Federation of Services. Others present included Jean Robert Gauthier, technical adviser in the white collar section of the CCCL, and Jacques Archambault, technical adviser to the Federation of Services which organized the meeting.

The weekend meeting was called to study preliminary plans for province-wide co-ordination of efforts to obtain better wages and working conditions for nurses in hospitals. A later meeting is planned at which a definite plan of action will be decided on.

Considerable attention was directed to the experience of the nurses at the Sacred Heart Hospital in Hull who had been successful in obtaining better wages. Mr. Gauthier made a strong appeal for unity among nurses throughout the province to gain conditions appropriate to the dignity and importance of their profession.

For the purposes of his study, Mr. Vadeboncoeur took for comparison the wages paid workers in such industries as: abattoirs, canneries, tobacco, rubber boots, men's suits and coats, women's and children's clothing, furs, light machinery

and electrical equipment, radio, television, refrigerators, etc.

He said that he had found that the lowest average hourly wage for 31 functions in the different categories of work was higher than the highest hourly wage paid nurses in six of 15 hospitals or groups of hospitals selected for his study. The same lowest average was only one cent below the highest wage paid in four of the hospitals. He emphasized that the wages selected from industry for the comparison are by no means adequate.

The highest hourly wage in 10 of the 15 hospitals or groups of hospitals used in the comparison was \$1.23 or less. In some hospitals the top wage for nurses was below 95 cents an hour. The Sacred Heart Hospital in Hull was the only exception

and its maximum hourly wage was \$1.52. This, Mr. Vadeboncoeur said, was considerably lower than the \$1.80 paid in the hospital at Chilliwack, B.C.

Leaving out Sacred Heart Hospital in Hull, all the hospitals used in the study are offering their nurses a maximum hourly salary that is below the average hourly wage of workers in 24 of the 31 categories of workers used in the comparison.

At the meeting, Mr. Archambault emphasized that nurses are not covered by the Workmen's Compensation Act or unemployment insurance and that they have to pay high premiums on their life insurance.

He said it was inconceivable that patients should have to pay such high rates in hospitals where the nurses were being underpaid for their services.

Workers In Lauzon Picket Lines Supported By Convention Delegates

Delegates attending the 38th annual convention of the C.C.C.L. union passed a resolution which followed a discussion and study of the problems which are facing their fellow-workers in the shipyards at Lauzon who set up picket lines on August 18 to back up their demands for decent salaries and better working conditions.

The work stoppage involves 2,000 workers and was brought on by the refusal of Davie Shipbuilding and Ship Repairing Limited to consider demands made by the union.

After hearing a resume of facts concerning the dispute delivered by Raymond Parent, a convention delegate, the following resolution was unanimously adopted:

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Union demands conciliation with Vickers

The negotiation committee of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. opened direct negotiation talks with Canadian Vickers Limited on July 17 1958 and since that date have met with company spokesmen twice a week with the exception of the week of September 14-21 when the C.C.C.L. Annual Convention took place in Montreal.

After presenting their demands for the renewal of the collective labor agreement and meeting with company representatives for 18 sessions of talks, very little progress was made.

The company turned down practically all union demands and finally came up with counter-proposals which were entirely unacceptable to the union members.

Facing this situation the union has applied for the services of a conciliator from the office of the Provincial Minister of Labor.

As Le Travail goes to press no announcement has been made as to when the first meeting of conciliation will be held.

And the four International Unions in Vickers which bargain for employees in the Machine Shop, the Sheet Metal Shop, the Pipefitting Shop and the Boiler Shop have asked the Quebec Government to name a conciliator to help in their dispute with Vickers for more money and a shorter work week.

They are demanding an hourly wage increase of 10 cents and a reduction in the work week to 40 from 42½ hours with full maintenance of pay.

The National Union of Vickers Employees C.C.C.L. bargaining for the marine workers are asking for a 40-hour work week, a basic hourly wage of \$1.60 for laborers and \$2.00 and up for tradesmen.

Attempt to ignore seniority

The head of a certain department in Canadian Vickers Limited learned his lesson the hard way last week.

This individual tried to lay off an employee with 18 years of service with the company and was ready to replace him with another worker who had only 3 years seniority.

When the union was advised of this injustice the company was contacted immediately with

the result that the 18-year man is remaining on his job.

The department head said it was an "oversight" on his part. The "Flopnik" is still flopping!

This column has learned that the "labor-saving" gadget known as the Monorail is still breaking down repeatedly.

When this trouble maker was erected several near accidents occurred when it failed to hold its load and it was about this time that the workers christened it the "Flopnik". According to figures compiled the "Flopnik" has had as many failures as the Cape Canaveral project.

Winter work program

Although work on the ice breaker (Ship 272) is not scheduled to begin until December, there are three conversion jobs to be completed.

One of these lake vessels is to be finished before the annual freeze-up while the remaining two will be worked on during the winter months.

And according to our source of information work on the naval vessel is slated to begin in January.

Sees 10-hour work week coming

The President of the Parks and Recreation Association of Canada, Ralph Dulude of Ottawa says the 10-hour work week is no more remote now than the 40-hour week was a few years ago.

Mr. Dulude was addressing the Association's annual convention in Regina, Saskatchewan.

He said that employment of leisure will be one of the big responsibilities of Canadians in coming years.



CONSIDERING:

That during negotiations the company, Davie Shipbuilding Limited made no positive proposition;

CONSIDERING:

That the economic force of the workers remained as the only efficient solution;

CONSIDERING:

That builders of vessels at the end of the last war in 1946 received salaries which were on a level with other large industries;

CONSIDERING:

That since this time Lauzon shipyard workers have had to contend with unfair salaries and working conditions which have depreciated;

CONSIDERING:

That the demands of the Lauzon shipyard workers are just and reasonable;

The C.C.C.L. Convention accords its unanimous support to the shipyard workers at Lauzon in their fight to obtain salaries and working conditions which shall place them on a level with all other shipyard builders in Canada.

CONSIDERING:

That the shipyard workers at Lauzon, with a salary of \$1.28 an hour for laborers and \$1.61 for tradesmen are the most poorly paid workers in this industry in Canada;