

“Ils ont du talent, mais pas d'argent”

C'est lundi soir, le 17 novembre prochain, que 10,000 étudiants de l'Université de Montréal, des collèges et couvents, des écoles supérieures et d'infirmières, parcourront le diocèse de Montréal, frapperont à toutes les portes et feront appel à la générosité de toutes les familles pour aider ceux qui “ont du talent, mais pas d'argent”.

Il s'agit en effet, de la treizième campagne de souscription annuelle du Prêt d'Honneur de la Société St-Jean-Baptiste de Montréal dont l'objectif est de recueillir la somme de \$250,000 entre le 16 novembre et le 6 décembre afin de venir en aide aux étudiants qui sont incapables de poursuivre leurs études parce qu'ils n'ont pas d'argent.

L'industrie, le commerce, la finance, seront également appelés à faire leur part.

Mais lundi, le 17 novembre, entre 7.00 p.m. et 10.00 p.m., chacun des foyers de la région de Montréal et de St-Hyacinthe, recevra la visite d'étudiants qui tendront la main au nom des étudiants qui ont besoin du soutien du public pour poursuivre leurs études.

On déplore trop souvent que des talents se perdent chez nous, faute d'argent, pour ignorer le geste que feront ces étudiants et l'oeuvre louable du Prêt d'Honneur de la Société St-Jean-Baptiste de Montréal.

Depuis 12 ans, le Prêt d'Honneur a consenti 1,200 prêts sans intérêt à des étudiants particulièrement doués qui, sans ce secours, n'auraient pas eu les moyens d'entreprendre ou de poursuivre leurs études universitaires ou supérieures. Un total de \$450,281.45 ont été prêtés et sont entièrement en circulation. Des milliers de prêts ont été refusés parce que le fonds était complètement à sec.

Fait à souligner, l'aide du Prêt d'Honneur va surtout à la famille urbaine de condition modeste. En effet, près de 92 p. 100 des bénéficiaires viennent du milieu urbain et les classes modestes fournissent 50 p. 100 des bénéficiaires; dans 94 p. 100 des cas, le père du bénéficiaire gagne moins de \$3,000 par année.

Ce prêt permet aux bénéficiaires de compléter des études variées: études primaires et secondaires, études spécialisées et études universitaires.

On note toutefois qu'une grande partie des prêts sont accordés à des étudiants qui se dirigent vers les carrières scientifiques, étant donné que c'est surtout dans ce domaine que nous constatons notre faiblesse.

Les bénéficiaires ne sont pas choisis au hasard mais doivent faire état de leurs besoins et de leurs talents devant un comité composé de représentants des grandes institutions d'enseignement supérieur et universitaire afin de faire bénéficier ceux qui ont le plus de besoins parmi les plus méritoires.

A l'heure actuelle, le Prêt d'Honneur s'inscrit comme une oeuvre indispensable chez nous parce qu'il permet à au moins une partie des étudiants dans le besoin d'entreprendre ou de poursuivre leurs études.

Nous lançons donc un appel à toutes les familles ouvrières en faveur du Prêt d'Honneur et leur demandons de bien recevoir les étudiants qui solliciteront leur appui, lundi soir prochain.

Ces étudiants ne demandent pas la charité pour eux. Ils vous demandent de faire un placement, un placement utile à toute la communauté et qui servira peut-être à aider le fils d'un parent, d'un ami, le fils d'un ouvrier comme vous à se construire un avenir tel que vous le rêvez pour vos propres enfants.

A LIRE DANS CE NUMERO

Une dure lutte dans
le textile P. 4-5

Autre menace sur nos
chantiers maritimes . . . P. 3



Vol. XXXIV — No 44

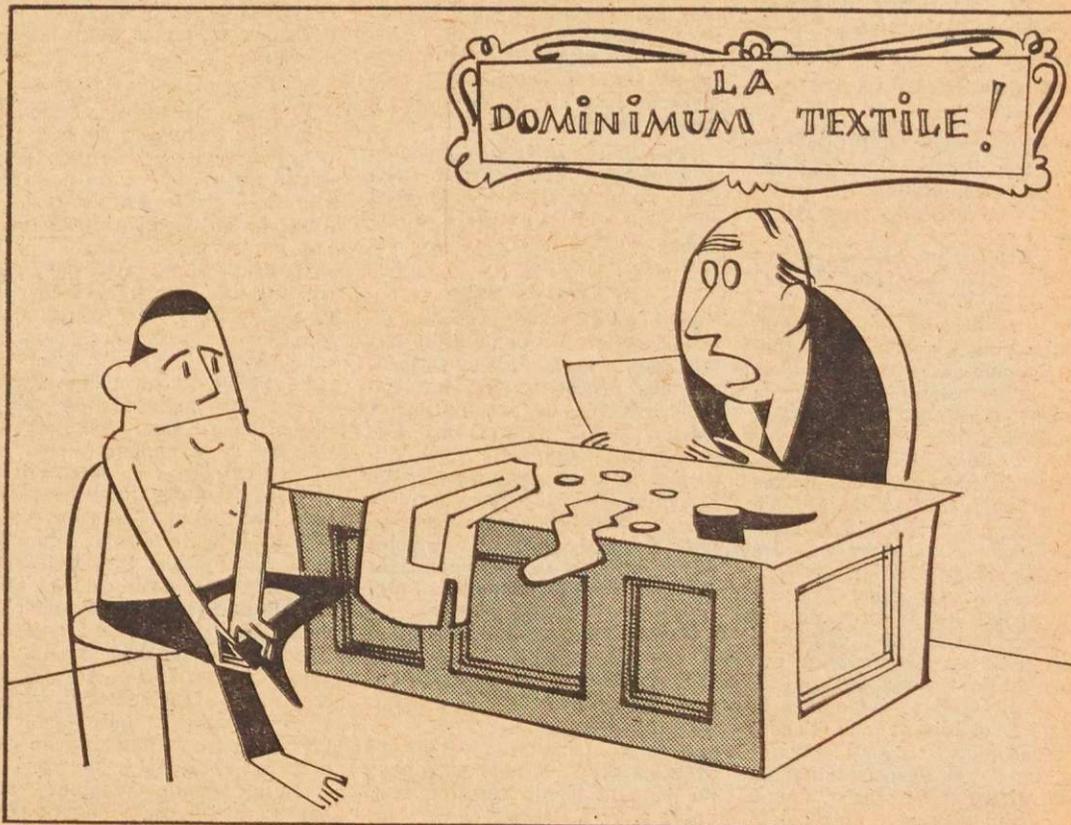
Ottawa, 14 novembre 1958

A la Sorel Industries

Le chômage ne justifie pas les bas salaires

Les syndiqués rejettent la prétention du juge
Aimé Chassé (Lire en page 2)

Dominion Textile donne le minimum...



“... J'vous enlève 6 cents l'heure, j'vous enlève 2 congés payés,
j'vous enlève...”

Les électeurs des É.-U. rejettent les lois du "droit au travail" et la politique républicaine

Une victoire pour le syndicalisme, le peuple et le progrès - Déclaration de M. Roger Mathieu, président général de la CTCC - On ne vote plus pour un chef aéréolé de prestige mais pour un programme, des idées et des réalisations

Dans une déclaration remise aux journaux, M. Roger Mathieu, président général de la CTCC, a déclaré que les citoyens américains ont préféré la politique plus sociale des démocrates ce qui permettra aux dirigeants de ce pays d'adopter des mesures qui mettront un terme à la dépression qui s'étend jusque chez nous.

Ce qui s'est passé La plupart des candidats appuyés par le travail organisé ont été élus et les démocrates ont remporté 25 des 33 sièges du Sénat. Le sénateur Knowland, un républicain de la Californie, a été balayé par une avalanche de votes démocrates. L'on sait que le sénateur Know-

land supportait également la loi du droit au travail qu'il voulait imposer aux travailleurs de cet état.

Le vote des travailleurs Le vote des travailleurs et des syndiqués a été décisif dans cette élection. Cinq des six états où se tenait également un referendum sur les lois du "droit au travail" ont rejeté cette proposition d'inclure cette loi dans la législation sociale. Seul les électeurs du Kansas, état peu industrialisé, ont voté pour l'adoption de cette mesure qui défend les clauses d'atelier syndical dans les conventions collectives de travail.

Le travail organisé des États-Unis s'est fortement réjoui des résultats du referendum et de l'élection en général. Les chefs syndicaux croient que la repré-

sentation actuelle au congrès et au Sénat, à majorité démocrate, leur rendra plus facile la tâche qu'ils se sont donnée de faire rappeler l'article 14-B de la Loi Taft-Hartley qui permet aux états d'adopter des lois du "droit au travail".

Par une seule décision du congrès, cet article pourrait être enlevé de la loi fédérale.

Par ailleurs, les dirigeants syndicaux sont aussi confiants de voir le nouveau congrès adopter des mesures plus sociales, d'augmenter le salaire minimum et de favoriser de plus grandes dépenses de l'Etat, afin de diminuer le chômage.

Déclaration de M. Mathieu Voici le texte de la déclaration faite par M. Roger Mathieu, président général de la CTCC, concernant les résultats des

élections américaines:

Le résultat des élections aux États-Unis ne surprend pas outre mesure, quiconque s'intéresse aux questions syndicales, économiques et sociales.

Les dernières statistiques connues sur le chômage révélaient, il y a quelques jours seulement, qu'il y a aux États-Unis près de 5,000,000 de chômeurs. Si l'on prend pour acquis que ces chômeurs ont en moyenne chacun trois dépendants, il y aurait présentement 20,000,000 d'Américains sans gagne-pain. Etant donné ces chiffres, il fallait s'attendre que le vote de mardi soit, dans une certaine mesure, une désapprobation d'une politique républicaine si douloureuse pour les travailleurs en général.

En jouant le rôle de défenseur des possédants, des détenteurs de grands capitaux, le parti républicain s'est mis à dos une importante partie de l'électorat américain, particulièrement les travailleurs.

Il est à souligner, également, que la plupart des organisations syndicales ont milité contre le parti républicain, auteur de

plusieurs mesures législatives antisyndicales, par exemple la loi "Taft-Hartley" et les lois dites du "Droit au Travail" qui ne sont pas du tout ce que leur nom indique, mais des lois anti-syndicales.

Plusieurs Américains avaient voté républicain dans le passé, non pas pour approuver la politique de ce parti, mais pour élire l'équipe d'un chef qui avait un grand prestige personnel. Ce grand Américain a prouvé qu'il n'était pas en mesure de faire d'aussi grandes choses sur le plan politique, économique et social, que sur le plan militaire.

Les citoyens américains ont donc tenu, pour un bon nombre, à poser le geste auquel il fallait s'attendre: ils ont préféré la politique plus sociale des démocrates ou ils ont tout simplement voté contre les républicains.

Il est à souhaiter que ces élections permettent aux législateurs des États-Unis d'adopter les lois sociales qui s'imposent et de mettre un terme à la dépression qui s'étend jusque chez nous.

A la Sorel Industries

Sentence arbitrale qui rejette les demandes syndicales, sous le prétexte que le chômage est élevé à Sorel - Des négociations post-arbitrales, dès mercredi après-midi - Assemblée publique pour discuter du problème du chômage, au début de la semaine prochaine

Par un vote unanime, les quelque 300 employés de Sorel Industries de Sorel ont décidé, mardi soir, de laisser sur la table les trois sentences arbitrales rendues par les arbitres et ils ont demandé à leur comité de négociations de retourner négocier avec les employeurs en prenant comme base les demandes originales qu'ils avaient faites.

L'argumentation du président

Les travailleurs n'ont pas accepté l'argumentation du président du tribunal, le juge Aimé Chassé.

Ce dernier, en présentant sa sentence, a déclaré que les travailleurs de Quebec Iron & Titanium avaient une belle échelle de salaire mais que la compagnie a dû fermer ses portes. "Voulez-vous obliger Sorel Industries à fermer les siennes?" dit-il aux travailleurs.

Tout d'abord, il faut reconnaître que la fermeture des usines de Quebec Iron & Titanium n'a pas été causée par les salaires élevés mais bien parce que les procédés de fabrication ne sont pas à point. De plus, rien ne prouve que les salaires élevés, en général, sont une cause de chômage. Les économistes qui endossent la théorie du pouvoir d'achat prétendent justement le contraire et disent que l'abondance de pouvoir d'achat permet l'écoulement de la production, la satisfaction des besoins et donne des commandes aux entreprises et de l'emploi aux travailleurs.

Si l'on travaillait pour rien M. Philippe Girard, organisa-

teur de la CTCC, a demandé aux travailleurs de se résigner à "travailler pour rien" s'ils croient que les bas salaires vont créer de l'emploi. Mais c'est le contraire qui est vrai, dit-il. Quand il n'y a pas d'argent dans vos enveloppes de paie, votre pouvoir d'achat ne vaut rien, les produits ne se vendent pas et la production doit cesser, ce qui aggrave le chômage.

D'autant plus que cela ne satisfait pas vos besoins qui augmentent avec le coût de la vie, à l'heure actuelle.

Les salaires inférieurs que l'on vous propose, dit-il, vont favoriser l'accumulation de l'argent chez ceux qui en ont déjà et empêcher une juste répartition des richesses produites.

M. Gérard Picard

M. Gérard Picard, président de la Fédération Nationale de la Métallurgie, a déclaré, pour sa part, que les procédures de négociations directes, de conciliation et d'arbitrage ont abouti à zéro. Ces procédures n'ont rien réglé, dit-il. Il a fallu s'y conformer parce que la Loi des relations ouvrières l'exige. Mais ces exigences remplies, vous devez repartir au point où vous étiez quand vous avez présenté vos demandes à la Sorel Industries.

C'est ce que nous allons faire demain, ajoute-t-il, en annonçant qu'une séance de négociations post-arbitrales était fixée pour mercredi après-midi.

Si les contacts que nous aurons avec les représentants patronaux ne donnent aucun résultat, vous aurez alors à décider si vous devez accepter ce que l'on vous offre ou prendre un vote de grève.

Discipline et solidarité

M. Amédée Daigle, directeur du service d'organisation de la CTCC, a demandé aux travailleurs d'intensifier la vie des cadres formés récemment en prévision d'un conflit. Il a également demandé à la foule des syndiqués qui remplissait la salle St-Pierre de prendre ses responsabilités et de prendre des décisions en pleine connaissance de cause.

La sentence arbitrale

Plus tôt, M. Alfred Pednault, conseiller technique de la CTCC pour la région de Sorel, avait donné un compte-rendu des trois sentences arbitrales. En résumé, dit-il, la sentence arbitrale vous fait perdre des avantages sur le surtemp; la majorité des arbitres accorde une fête chômée et payée de plus; votre demande concernant l'assurance-groupe est rejetée.

Le président du tribunal préconise une augmentation de 10 cents l'heure pour une convention de deux années à compter du 1er octobre avec rétroactivité au 1er mai 1958; l'arbitre patronal offre 5 cents l'heure à compter de la date de la signature de la convention, sans rétroactivité. L'arbitre syndical, Me Marius Bergeron, propose une augmentation de 9 p. 100 à compter du 1er janvier 1958; une autre augmentation de 9 p. 100 à compter du 1er janvier 1959, dont 5 p. 100 pour compenser pour la réduction de la semaine de travail de 45 à 42½ heures. Les travailleurs demandaient une hausse de 35 cents l'heure pour rattraper les salaires perdus par suite de l'augmentation du coût de la vie depuis 1956.

ST-JEAN

Congédiement de deux employés au poste CHRS

Vendredi dernier, 7 novembre, deux employés du poste de radio CHRS étaient congédiés de leur fonction par le directeur, M. Bernard Turcot. Il s'agit de M. Claude Maltais, chef-annonceur et de M. Pierre Meunier, chef des nouvelles.

Ces deux employés étaient à l'emploi du poste de la rive-sud depuis son ouverture en novembre 1956. CHRS a ses studios à St-Jean, P.Q., et opère sur une longueur d'ondes de 1090 kilocycles avec une puissance de 1,000 watts.

Les deux employés congédiés ont été remerciés de leurs services 2 jours après une première réunion des employés dans le but de fonder un syndicat dans cet établissement. Lundi, la majorité des employés de CHRS se réunissaient de nouveau pour procéder à la fondation de leur syndicat qui portera le nom de Syndicat National des employés du poste CHRS, St-Jean. Les officiers élus sont Nadeau Papineau, président, Raymond Medza, secrétaire, et Claude Deschamps, trésorier.

Au cours de l'assemblée générale, on a demandé l'appui du Conseil Central de St-Jean de la C.T.C.C., pour appuyer les revendications qui seront présentées par le syndicat. On a également exigé le réembauchage des 2 employés congédiés avec plein dédommagement pour la perte de temps subie. M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique de la C.T.C.C., Me Pierre Vadboncoeur, et Adrien Beauvais, agent d'affaires du Conseil Central de St-Jean, ont été délégués auprès

de la direction pour discuter du renvoi des 2 employés. Le directeur de CHRS, sur convocation, a refusé de rencontrer les représentants du syndicat. Le président de la compagnie doit cependant avoir une rencontre avec ces derniers aujourd'hui.

Une demande de certification est présentement devant la Commission des relations ouvrières fédérale afin que soit reconnu le syndicat des employés du poste CHRS.

St-Jean

Dernièrement, avaient lieu les élections des officiers du Syndicat National des employés de Metal Powders Ltd, sous la présidence de l'agent d'affaires du Conseil central de St-Jean. M. Jean-Marc Cloutier, président sortant de charge, a été réélu à ce poste, M. Jean-Paul Isabelle élu à la vice-présidence, M. Raymond Roy secrétaire-trésorier et M. Roméo Galarneau secrétaire-archiviste.

ABONNES DE QUEBEC
ÉCOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

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

Conférence fédérale-provinciale afin d'assurer le plein emploi réclamée par le président de la CTCC

Le président général de la CTCC, M. Roger Mathieu, a réclamé lundi la tenue d'une conférence fédérale-provinciale afin d'étudier les moyens d'assurer le plein emploi au Canada.

M. Mathieu a fait cette suggestion lors de l'inauguration de la campagne pour les emplois d'hiver qui avait lieu aux bureaux de la Commission d'assurance-chômage, sous la présidence de M. Valmore Gratton.

De nombreux représentants patronaux et syndicaux assistaient à cette réunion de la Commission consultative de l'assurance-chômage.

Au cours de la réunion, on a révélé que pour le présent mois, il y avait à Montréal, 48,719 chômeurs, soit 16,312 de plus qu'à la même période l'an dernier.

Dans son allocution, M.

Mathieu a rappelé qu'on a déjà réuni une conférence fédérale-provinciale afin d'aider les chômeurs. Il faudrait, dit-il, qu'il y en ait une autre pour élaborer une politique nationale de plein emploi. M. Mathieu a ajouté qu'il est beaucoup plus important de donner du travail aux chômeurs que de leur fournir de l'aide pour

ne pas crever de faim. Le chômeur qui ne trouve pas à s'employer se sent inutile à la société et développe un complexe d'infériorité.

Pour assurer le plein emploi que ne peut fournir l'entreprise privée, les gouvernements fédéral et provinciaux doivent prendre les moyens pour diriger l'économie et assurer le plein emploi.

Navires construits dans des chantiers maritimes sous la domination des communistes

En dépit des conditions qui prévalent actuellement en Extrême-Orient et de la propagande que l'on fait pour montrer que les communistes veulent dominer le monde, certains capitalistes américains et canadiens ne craignent pas de donner des contrats de construction de navires à des chantiers maritimes du Japon où une bonne partie de la main-d'oeuvre est embrigadée dans des unions dominées par les communistes. Faudrait-il en déduire que la collaboration avec les communistes est permise quand elle permet de réaliser des profits ?

Cette fausse situation vient d'être mise à jour par M. William Calvin, président de l'Union des soudeurs de bouillottes et des forgerons aux États-Unis.

"Chaque jour, dit-il, les manchettes des journaux font grand état de la crise qui sévit en Extrême-Orient et nous mettent en garde contre une guerre possible avec la Chine communiste. Advenant un tel conflit, nul doute que la Russie intervient."

Cependant, ajoute-t-il, malgré ce danger imminent, des douzaines de pétroliers et d'autres navires de tous genres sont actuellement en construction dans des chantiers japonais où des centaines de milliers de travailleurs sont embrigadés dans des unions communistes. M. Calvin ajoute que les chantiers maritimes du Japon connaissent une grande prospérité.

Il a cependant ajouté que 80,000 travailleurs des chantiers maritimes du Japon font partie de syndicats libres; par contre, environ 70,000 font partie de syndicats dominés par des communistes.

Quelques-uns des plus gros pétroliers du monde sont actuellement en construction dans ces

chantiers dominés par des communistes avec de l'argent en provenance de firmes américaines et canadiennes qui ne devaient pas favoriser le communisme. Ces compagnies américaines et canadiennes, dit-il, font construire leurs navires au Japon, parce que la main-d'oeuvre y est à meilleur marché. Mais elles placent l'intérêt de leurs dollars au-dessus des intérêts nationaux et de notre sécurité.

Il a de plus ajouté que quelques-unes de ces compagnies ont même des exemptions d'impôt des gouvernements, ce qui revient à dire que ces firmes reçoivent des subsides que paient tous les citoyens de la nation pour encourager les chantiers étrangers à domination communiste.

Autre menace pour nos chantiers maritimes

Les propriétaires de navires qui opèrent sur les Grands Lacs ont un autre problème sur les bras. Jusqu'à date, ils prévoient une forte concurrence de la part des navires étrangers qui vont pouvoir remonter le St-Laurent et faire du cabotage sur les Grands Lacs, une fois la navigation ouverte sur la Voie maritime, le printemps prochain.

L'on sait que le commerce de transit sur les Grands Lacs, c'est-à-dire entre les ports canadiens et les ports américains de Chicago, Milwaukee, Détroit, Cleveland, était accaparé, pour une bonne partie par des navires appartenant à des compagnies de transport canadiennes. Ces dernières transportaient environ 65 p. 100 du tonnage tandis que les E.-U. avaient le monopole du reste.

L'avantage qu'avaient les navires canadiens, c'est que leur coût de construction et d'opération est quelque peu inférieur.

Jusqu'à date, la grande menace provenait des navires battant pavillon britannique qui pourront, une fois la Voie maritime ouverte, faire du cabotage sur les Grands Lacs sans avoir à payer de droit. Or les navires battant pavillon britannique et construits en Angleterre, coûtent meilleur marché que les nôtres et coûtent également moins cher pour opérer car les salaires payés sur ces navires sont inférieurs à ceux payés par les armateurs canadiens. De la sorte, les navires battant pavillon britannique pourraient faire du cabotage sur les Grands Lacs à meilleures conditions que les nôtres.

Mais une autre menace vient de surgir.

D'après le Financial Post, l'"American Export Lines" vient de demander au gouvernement américain l'octroi de subsides pour établir une ligne de transport à partir des Grands Lacs vers la Méditerranée. La Commission maritime américaine accorde de tels subsides quand on considère qu'il s'agit d'une ligne essentielle au commerce. On croit généralement que la demande de l'American Export Lines sera agréée.

De la sorte, les navires américains pourront entrer plus facilement en concurrence avec les navires canadiens et leur enlever une partie du commerce maritime des Grands Lacs.

Nos compagnies de transport perdront sans aucun doute une partie de leurs revenus; la construction de nouveaux navires et la réparation des navires en opération se fera à un rythme plus lent de la sorte que non seulement les travailleurs qui font marcher ces navires mais également ceux qui les construisent ou les réparent vont se trouver dans une situation nettement défavorable.

Reste une solution que le gouvernement canadien devrait envisager à la lumière de tous ces événements: réserver le cabotage aux navires construits, réparés et immatriculés au Canada et l'octroi de subsides aux navires construits chez nous, tout comme le font les autres pays du monde pour leur marine marchande.

De volumineux mémoires ont été présentés à la Commission royale sur le cabotage par la Canadian Shipowners Association et la Fédération Nationale de la Métallurgie (CTCC). Les propriétaires des navires, les propriétaires des chantiers maritimes du Canada ainsi que les travailleurs réclament des subsides pour l'industrie des chantiers maritimes et demandent de réserver le cabotage aux navires canadiens. Ces deux demandes sont logiques si l'on veut protéger cette industrie chez nous. Si le gouvernement ne peut pas endosser ces deux mesures, qu'il en prenne d'autres. Sinon, il sera permis de croire que le gouvernement laisse froidement périr notre industrie de transport et des chantiers maritimes.

CHICOUTIMI-NORD

Les employés municipaux demandent l'arbitrage

Le procureur du syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi-nord, Me Robert Auclair, vient de décider de porter à l'arbitrage son différend avec la ville de Chicoutimi-nord. Les deux parties n'ont pu en venir à une entente après des négociations qui ont duré huit (8) mois pour la conclusion d'une deuxième convention collective.

Les employés veulent obtenir la semaine de travail de 47 heures au lieu de 50, le taux et demi pour le temps supplémentaire, des congés payés additionnels, deux semaines de vacances après deux ans et trois semaines après dix (10) ans et une augmentation de salaire d'environ \$0.48 l'heure. Rappelons que le salaire actuel du journalier est de \$1. l'heure.

Le syndicat demande l'ate-

lier syndical parfait, une clause d'ancienneté, des congés en maladie et l'étude conjointe d'un plan de pension.

Comme la ville a refusé la plupart de ces demandes et qu'elle a offert de payer \$1.35 l'heure au maximum à ses vieux employés, les membres réunis en assemblée générale ont décidé de demander la formation d'un tribunal d'arbitrage pour étudier leur différend.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !

La Vie Ouvrière

SUR LE RESEAU FRANÇAIS DE RADIO-CANADA

Tous les jeudis soirs de 7.15 à 7.45 h.

Animateur:
Jean-Paul Lefebvre

Commentateurs:
Gérald Pelletier
et Jean Phillip

Réalisateur:
Louis-Laurent Hardy

Bulletin de nouvelles:
Philippe Vaillancourt

Les membres du tribunal d'arbitrage



Les membres du tribunal d'arbitrage dans le conflit entre la Dominion Textile et la Fédération Nationale du Textile, photographiés lors de l'ouverture des séances d'arbitrage à Montréal, mardi dernier. On remarque de gauche à droite: Me Théodore Meighen, arbitre patronal; M. le juge Aimé Chassé, président du tribunal et Me Marius Bergeron, arbitre syndical.

Une longue et dure lutte dans le textile

Début de l'arbitrage avec la Dominion Textile - La compagnie veut diminuer les salaires de 6 cents l'heure et avoir plus de liberté concernant les changements de tâches et les droits de la gérance.

Quelque 6,000 travailleurs du textile, représentés par la Fédération Nationale du Textile et ses syndicats affiliés de Sherbrooke, de Magog, de Drummondville et de Montmorency viennent d'entreprendre la dernière phase de leur lutte verbale avec la Dominion Textile pour le renouvellement de la convention collective expirée le 11 juin dernier, alors que débutaient, mardi dernier, les séances d'arbitrage présidées par le juge Aimé Chassé.

Le différend comme on le sait porte principalement sur les droits de la gérance, la sécurité syndicale, les changements de tâches et les salaires.

La compagnie veut élargir la clause des droits de la gérance pour se réserver "tous les droits au sujet desquels il n'y a pas de dispositions dans la convention". Elle veut maintenir la clause qui lui permet de faire à peu près tous les changements qu'elle désire en les appelant des "changements de routine"; enfin, elle veut diminuer les salaires de 6 cents l'heure.

Les syndicats veulent exactement le contraire et demandent une hausse de 15 cents l'heure.

L'arbitre syndical dans ce différend est Me Marius Bergeron, conseiller technique de la CTCC, tandis que Me T. Meighen représente la

compagnie. Le procureur syndical est M. André Roy, conseiller technique de la CTCC et M. Frank Bradley agit pour la Dominion Textile.

Le président de la Fédération Nationale du Textile, M. René Gosselin, ainsi que des représentants des quatre centres plus haut mentionnés ont également pris part à ces deux premières journées d'arbitrage.

Mercredi soir, la preuve syndicale a été ajournée jusqu'au 4 et 5 décembre alors que le procureur syndical fera entendre d'autres témoins.

Les premières séances d'arbitrage ont consisté à fixer les heures et les dates des séances, à entendre la lecture des demandes syndicales et une justification sommaire.

A l'heure actuelle, la preuve syndicale semble terminée sur les 14 premiers articles de la convention collective.

La sécurité syndicale

Il est à prévoir que les prochaines séances seront plus ardues car le procureur syndical n'en est pas encore rendu à faire sa preuve sur les points les plus litigieux: soit l'article 17 relativement aux changements de tâches; la garantie de travail de 40 heures par semaine, la clause d'ancienneté, celle des vacances et des fêtes payées et finalement la question des salaires.

Une des clauses les plus importantes de la convention qui ont été discutées au cours des deux premières journées a trait à la sécurité syndicale.

L'on sait que la clause actuelle ne prévoit que la retenue syndicale volontaire et révo-

ble. Les syndicats demandent l'atelier syndical imparfait tandis que la compagnie veut réduire la portée de la clause actuelle aux seuls employés comptant 3 mois et plus de service continu.

A la demande du procureur syndical, M. René Gosselin, président de la Fédération Nationale du Textile et agent négociateur pour une foule de syndicats affiliés à la Fédération, a déposé copie des clauses de sécurité syndicale signées par vingt industries différentes dans le textile.

Toutes ces conventions prévoient l'atelier syndical imparfait ainsi que la retenue syndicale.

Des représentants patronaux ont voulu prétendre que cette clause violerait la liberté des employés et empêcherait la compagnie d'embaucher qui elle veut.

M. Gosselin a rétorqué que la Dominion Textile restera libre d'embaucher qui elle voudra; mais une fois embauché, le nouvel employé devra se conformer à la clause de l'atelier syndical imparfait, soit donner son adhésion au syndicat; ce sera, dit-il, une nouvelle condition de travail.

Quant l'employé vient s'embaucher, dit M. Gosselin, il sait d'avance qu'il devra commencer à l'heure fixée, travailler tel et tel jour de la semaine, etc. La nouvelle clause de sécurité syndicale, soit l'atelier syndical imparfait, constituera seulement une autre condition d'emploi. Cette clause ne viole pas plus la liberté que celle qui l'oblige à poinçonner à 7 h. du matin ou à minuit.

Voulez-vous gagner le gros lot?

Rien à perdre et tout à gagner avec le syndicalisme

Un jour un Anglais fit le pari qu'il se tiendrait sur le Pont-Neuf à Paris, de 8 heures du matin à midi, offrant d'échanger des louis d'or contre des pièces d'un sou et que personne ne lui en prendrait.

En effet, chaque passant, auquel il offrait ses pièces d'or, haussait les épaules en disant: "Faut-il me croire niais pour penser que je vais me laisser attraper de la sorte." Quelques-uns menacèrent de le faire arrêter comme filou. En vérité, l'Anglais allait gagner son pari, car midi était près de sonner, quand par malheur pour lui, une maman vient à passer avec son bébé qui, à la vue des belles pièces d'or, se mit à crier qu'il en voulait. La maman eut beau essayer de le consoler, l'enfant cria si fort qu'elle finit par s'exécuter en se disant, qu'après tout, ce n'était qu'un sou de perdu.

Charles Gide, le grand apôtre de la Coopération qui écrit cette anecdote dans *Terre et Liberté*, conclut ainsi:

Lecteurs, voilà l'histoire de la Coopération!

Echanger les misères de l'organisation sociale actuelle contre l'organisation coopérative, c'est échanger un sou contre une pièce d'or. Pour le public, pour les consommateurs, il y aurait tout à gagner, et qu'y aurait-il à perdre?

Rien, absolument rien; car en supposant que la Coopération ne vous fasse pas de bien, il est sûr qu'elle ne vous fera pas de mal. Et tous les faiseurs de systèmes ne sauraient en dire autant. Mais, allez donc dire cela aux passants, ils vous rient au nez et vous demandent si vous les prenez pour des dupes; quelques-uns même vous traitent d'exploiteurs.

Lecteurs! Ne faites pas comme les passants du Pont-Neuf qui perdirent une bonne occasion, pour se croire trop malins. Soyez plutôt comme ce petit enfant qui eut, à lui seul, plus d'esprit et de foi que tout le monde: il crut à ce qu'on lui disait. Il cria jusqu'à ce qu'il tint sa pièce. Criez aussi jusqu'à ce que vous teniez la Coopération."

Les propos de Gide se terminent ici.

Mais sans vouloir fausser les idées de l'illustre économiste, nous croyons que ses conclusions peuvent également s'appliquer au syndicalisme.

Echanger l'insécurité, les longues heures de travail, les petits salaires contre les conventions collectives que vaut le syndicalisme, c'est échanger un sou contre une pièce d'or.

Pour les travailleurs, pour leurs familles, pour la population en général, il y aurait tout à gagner et qu'y aurait-il à perdre?

Rien! Absolument rien; car en supposant que le syndicat ne vous apporte rien, pas de hausse de salaire, pas de plus longues vacances, pas plus de sécurité d'emploi, il est sûr tout de même qu'il ne vous fera pas de mal.

Mais si vous allez dire cela à un grand nombre de travailleurs qui restent en marge du syndicalisme, ils vous rient au nez, ils vous mettent à la porte parfois, quand vous allez les solliciter.

Les travailleurs devraient, eux aussi, avoir la foi du petit enfant du Pont-Neuf. Il crut à ce qu'on lui disait. Il cria jusqu'à ce qu'il tint sa pièce. A lui seul il eut plus d'esprit que tout le monde et trouva une bonne occasion. Les travailleurs non organisés en laissent passer de semblables chaque jour.

Il a ajouté que la loi oblige les syndicats à protéger tous les employés qu'ils soient membres ou non du syndicat; tous les employés bénéficient des avantages obtenus par le syndicat lors des négociations collectives ou par suite de règlement de griefs. Il n'est donc que juste et raisonnable que tous les employés assujettis à la convention et bénéficiant de la convention paient leur part.

Il a mentionné, après avoir déposé plus de 20 exhibits dif-

férents à l'appui de cette demande, qu'à peu près tous les employeurs dans le textile consentent à accorder une forme de sécurité syndicale qui va plus loin que la simple retenue syndicale volontaire et révoquable. Seule la Dominion Textile fait exception à cette règle, conclut-il.

A l'ajournement mercredi, les parties ont convenu de siéger de nouveau les 4 et 5 décembre alors que se poursuivra la preuve syndicale.

Le litige avec la Dominion Textile

Dans les paragraphes ci-dessous, nous avons voulu relever les principaux points en litige dans l'arbitrage entre la Fédération Nationale du Textile et la Dominion Textile pour ses moulins de Sherbrooke, Magog, Drummondville et Montmorency.

Nous signalons ce qui existait dans la convention expirée le 11 juin dernier, les demandes syndicales ainsi que les demandes patronales qui sont actuellement à l'étude par le tribunal d'arbitrage.

Les droits de la gérance

Cette clause qui, dans l'ancienne convention, définissait, d'une façon générale, le but de la convention, est acceptée telle qu'elle était dans la convention précédente, par la Fédération nationale du Textile qui demande de préciser que le texte français sera le texte officiel. Une clause de ce genre existe déjà à Montréal et à Valleyfield pour les moulins de la Dominion Textile.

Dans ses demandes, la compagnie veut inclure toute une série de restrictions qui seront "la fonction exclusive de la gérance" ainsi que tous les autres droits, au sujet desquels il n'y a pas de dispositions contractuelles qui seront réservées à la compagnie.

La sécurité syndicale

La convention qui vient d'expirer prévoyait la retenue syndicale volontaire et révocable. Les syndicats du textile demandent l'atelier syndical imparfait ainsi que la retenue syndicale.

La compagnie propose de maintenir la retenue syndicale volontaire et révocable, mais aux seuls employés ayant trois (3) mois de service continu ou plus.

Les délégués de département

L'ancienne convention prévoit un délégué par département mais dans la pratique, à l'exception de l'usine de Montmorency, on accepte un délégué par équipe dans chaque département. Les syndicats demandent que la situation qui est reconnue de fait, soit également reconnue dans la convention.

L'arbitrage des griefs

La clause contenue dans l'ancienne convention et celle proposée par les deux parties dif-

fèrent sensiblement que sur un seul point: les syndicats veulent que les griefs soulevés antérieurement à l'arbitrage présent et à la signature de la nouvelle convention, soient sujets à l'arbitrage, ce que ne veut pas accepter la compagnie.

Les changements de tâches

C'est cet article qui constitue la clé de voûte de toute la convention. En effet, que sert-il aux tisserands d'obtenir des hausses de salaires horaires, des hausses de taux à la pièce, si les tâches sont modifiées, augmentées ou doublées? Certains syndiqués prétendent que toutes les augmentations de salaires arrachées à la Dominion Textile, ont été annulées par des augmentations de tâches et l'établissement de nouveaux taux.

La convention précédente prévoyait toute une procédure, une période d'essai et finalement un arbitrage par un ingénieur industriel, sur "tout changement, excepté les changements de routine". La compagnie a contourné la difficulté ainsi que l'esprit de la convention en prétendant que les changements qu'elle effectuait étaient à peu près tous, sinon tous, des changements de routine.

C'est pourquoi les syndicats du textile demandent des modifications majeures à cette clause:

1) Ils demandent que tout changement de la Compagnie, dans les tâches, assignations de travaux, taux à la pièce, etc., soit soumis au Comité de bonne entente et finalement résolu par un arbitre unique, soit un ingénieur industriel.

2) Les syndicats demandent également l'élimination de la période d'essai sur les changements de tâches si les employés ne sont pas d'accord. Aupara-



Les principaux représentants syndicaux photographiés lors de l'ouverture des séances d'arbitrage du litige avec la Dominion Textile. Sur la photo on remarque: M. René Caselin, président de la Fédération du Textile; Roland Palduc et Armand Marquis, de Sherbrooke; Simon Bouchard et Julien Dubé, de Montmorency; Raoul Gouette, Marcel Audet et Yvon Lacaille, de Magog; Paul Morin et Charles Riendeau, de Drummondville et M. André Roy, procureur syndical ainsi que l'arbitre syndical, Me Marius Bergeron.

avant, les employés devaient, bon gré, mal gré, subir une période d'essai pendant 18 semaines. Ce qui veut dire que la compagnie, contrairement à la loi, pouvait changer les conditions de travail pour au moins une période de 18 semaines.

La compagnie veut évidemment se réserver "les changements de routine", qui lui permettent d'effectuer une foule de changements de tâches sans que les employés aient le droit au salaire garanti, à la période d'essai et à l'arbitrage devant un ingénieur industriel.

La compagnie veut également réduire la période d'essai et enfermer étroitement l'arbitre unique dans des cadres étroits: "La décision de l'arbitre, dit la compagnie, doit être donnée dans les cadres du plan de mesures des tâches et des procédures de paiement de travail de la compagnie".

Les équipes et heures de travail

À l'heure actuelle, les équipes de 7.00 à 3.30 p.m. et celles de 3.30 p.m. à 12.00 p.m. sont rémunérées au même taux. Les syndicats demandent une prime de 5 p. 100 pour les travailleurs de la deuxième équipe.

La troisième équipe qui reçoit actuellement une prime de 15 p. 100 que veulent conserver les syndicats, verrait cette prime diminuer à 10 cents l'heure si la demande de la compagnie était agréée.

La garantie de travail

À l'heure actuelle, la convention prévoit que lorsque les équipes ne peuvent avoir du travail que pendant 14 jours durant 4 semaines consécutives, les membres de la troisième équipe sont ou transférés aux autres équipes ou mis à pied.

Les syndicats demandent la garantie d'une semaine de travail de 40 heures. Quand cela n'est pas possible, la compagnie

effectuera des mises à pied et répartira le travail.

La compagnie rejette la demande syndicale, refuse d'accepter de nouveau la clause de l'ancienne convention et veut rester libre de faire ce qu'elle veut.

L'ancienneté

La clause de la convention expirée dit que l'ancienneté sera le facteur déterminant quand "l'aptitude, la compétence et l'habileté à accomplir la tâche seront égales".

Les syndiqués veulent que l'ancienneté totale soit le facteur déterminant dans les cas de réduction de personnel, de réembauchage, de promotion et de régression.

La compagnie rejette la demande syndicale et demande en plus que l'ancienneté soit rompue après une absence ou mise à pied dépassant 12 mois.

Les fêtes payées

Actuellement, les travailleurs du textile ont droit à 7 fêtes chômées et payées: la demande syndicale veut porter le nombre de ces fêtes à 10 par année, tandis que la partie patronale veut diminuer le nombre de ces fêtes chômées et payées à cinq (5) seulement. De plus, ces fêtes, d'après la demande de la compagnie ne seront payées que si elles tombent un jour ouvrable régulier et ne seront payées qu'aux employés ayant une année de service continu ou plus avec la compagnie.

Le plan boni

La compagnie veut conserver la rédaction actuelle qui prévoit que le taux sur lequel est calculé le boni soit établi à 5 cents de moins que le taux de base horaire minimum. Le syndicat ne demande pas la disparition du plan boni mais il veut que le boni soit calculé sur le taux de la convention.

L'assurance-groupe

La compagnie est disposée à continuer sa contribution de .62

cents par semaine et d'accepter une contribution accrue des employés. Le syndicat désire améliorer le plan en prévoyant des bénéfices additionnels et des contributions accrues de la part des employés et de la compagnie.

Boni de vie chère

Considérant la hausse continue du coût de la vie, les syndicats demandent une augmentation de 0.01½ l'heure pour chaque point au-dessus de l'indice de juin 1958, date d'expiration de la convention précédente, afin d'assurer autant que possible le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs durant la convention. Au cours de la convention précédente, l'indice a augmenté de 6 points et 6/10; la valeur du point étant calculée à 65 cents par semaine, la perte subie par les travailleurs du textile depuis juin 1958 s'établit à environ \$4.00 par semaine.

Les scolaires

Pour une convention de deux ans, à compter de l'expiration de la convention précédente, soit le 11 juin 1956, ce qui sauvegarde la rétroactivité, les syndiqués demandent une augmentation générale de 15 cents l'heure, une hausse additionnelle de 10 cents l'heure pour ceux qui ne travaillent pas sur le plan boni et finalement 10 cents l'heure de plus pour les employés de l'imprimerie de Magog à compter du 11 juin 1958, selon un plan d'évaluation des tâches, ou une augmentation directe si le plan n'est pas établi ou s'il n'y a pas d'accord sur ce plan.

Les offres de la compagnie sont précisées de la façon suivante dans le projet de convention qu'elle a soumis devant le tribunal d'arbitrage:

"La compagnie propose que les taux apparaissant à la cédule de taux soient réduits de \$0.06 cents, l'heure."

Le recours aux "scabs" devrait être interdit en toute circonstance

Les 525 délégués du congrès de la CTCC ont adopté une résolution priant le gouvernement fédéral d'amender le Code criminel afin que le recours aux "briseurs de grève" soit interdit en toute circonstance.

Le congrès a également demandé qu'il soit interdit au Service National de Placement et à toute autre agence de placement de diriger des travailleurs vers une entreprise en vue d'y remplacer des travailleurs en grève.

Cette résolution qui avait été présentée par le Bureau Confédéral de la CTCC et rédigée par M. Gérard Picard, précise qu'un "briseur de grève", c'est toute personne qui, à l'occasion d'une grève, sollicite et obtient un emploi qui, au moment où le conflit a éclaté, était occupé dans l'entreprise par un travailleur devenu gréviste ou encore toute personne qui, à l'occasion d'une grève, accepte une offre d'emploi qui le fait remplacer, dans une entreprise, un travailleur en grève.

L'on note qu'il ne s'agit pas ici des grévistes qui, abandonnant la grève, retournent au travail, mais bien de personnes qui n'étaient pas précédemment employées dans l'entreprise en grève.

LES COLLETS BLANCS

(Une étude de M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique spécialisé dans le secteur des collets blancs en collaboration avec M. Jean de Laplante, sociologue)

INTRODUCTION: Cette étude a pour but de faire la stricte constatation des faits intéressant le secteur social où nous devons travailler à l'expansion du mouvement syndical. Ce premier article définit le domaine dans lequel se situeront toutes les analyses et les constatations de l'étude. Il ne faudra jamais perdre de vue ce caractère strictement scientifique de l'étude. Nous nous sommes inspiré, dans ce travail, de divers travaux canadiens, français et américains, mais en particulier: a) des travaux de notre collaborateur, M. Jean de Laplante; b) d'une étude démographique de M. Jacques Henripin; c) d'une enquête dans un milieu échantillon, analysée par M. Joseph Naud, secrétaire et statisticien du service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal.

Essai de définition du groupement des collets blancs

Dans une étude sur le secteur des collets blancs, M. Henripin apporte une définition de la "classe des collets blancs" et une classification d'occupations sociales que recouvre ce concept. Les cadres techniques et administratifs sont exclus de la classification, et l'auteur inclut les groupes d'occupations suivants:

- a) professions libérales: infirmières, instituteurs, professeurs et principaux d'écoles, bibliothécaires, auteurs, rédacteurs et journalistes;
- b) employés de bureau;
- c) employés des services et communications: facteurs, annonceurs, téléphonistes et télégraphistes;
- d) employés de commerce: tous, à l'exclusion des empaqueurs et des préposés aux postes d'essence;
- e) professions financières: agents d'assurance, courtiers;
- f) service personnel: gardes-malades.

Nonobstant l'excellence du travail soumis par M. Henripin et sans préjudice pour l'ensemble de ses constatations scientifiques, nous reprocherons à cette définition le défaut de toutes les définitions classificatoires: trop restrictives par certains aspects et trop étendues par d'autres aspects.

Dans une perspective sociologique, il est impossible de ramener les fonctions sociales dites professionnelles, les fonctions d'éducateur (aux niveaux inférieurs de l'enseignement même) et les occupations d'essence intellectuelle à un commun dénominateur avec les fonctions centrées sur l'exécution administrative et l'échange dans les domaines privés ou publics de l'activité au sens le plus large. Des raisons historiques, psychologiques et technologiques s'opposent à un tel groupement. Il en va de même pour l'inclusion dans un groupe organiquement commun des employés d'administration publique (ou fonctionnaires) et des employés d'administration de l'entreprise privée.

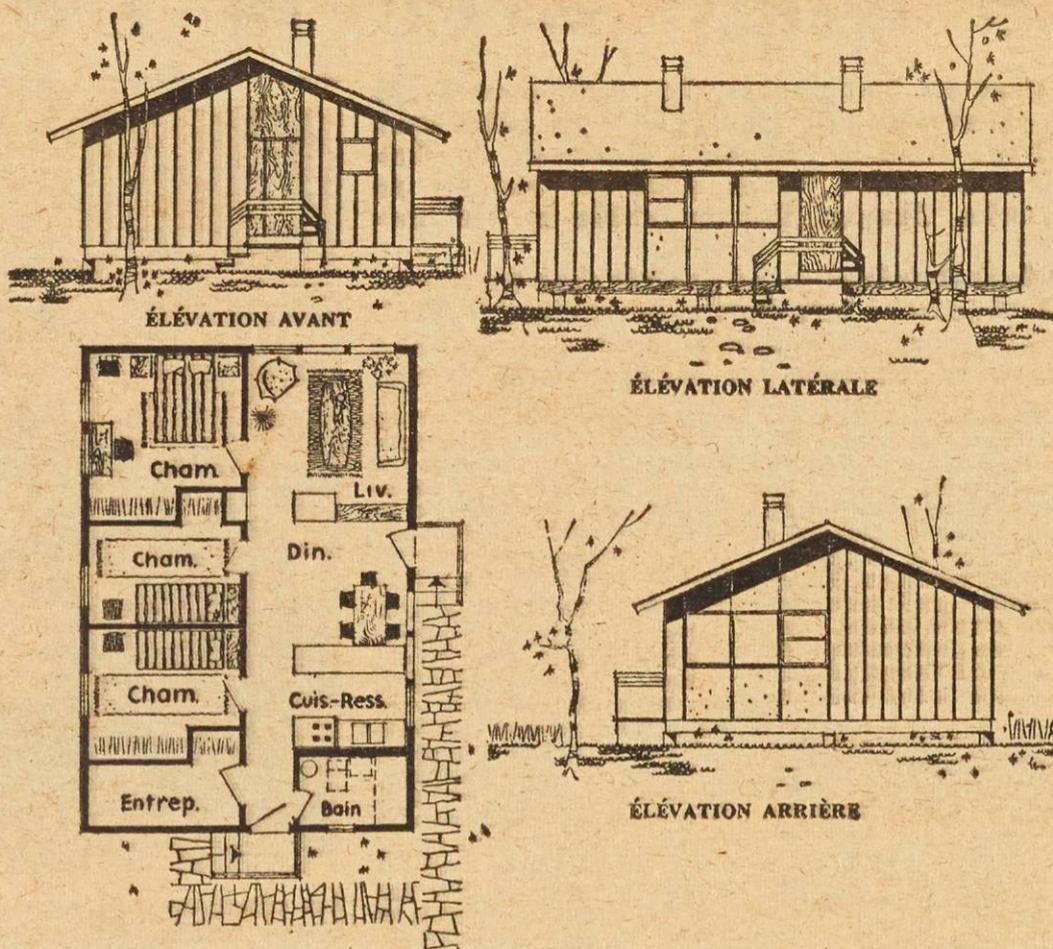
Sous l'autorité d'un sociologue américain (Corey) et d'un sociologue allemand (Munsel) nous voulons proposer une définition typologique et constructive de notre domaine en parlant des traits essentiels que doivent présenter les occupations sociales représentées dans le secteur que nous désignons par le vocable "collets blancs" ou "white-collars". Le trait le plus typique nous est fourni par le sociologue Lewis Corey dans la constatation suivante: le professionnel a besoin d'une instruction et d'un entraînement plus poussés que le collet blanc, et celui-ci doit posséder une meilleure instruction et plus de formation professionnelle que l'ouvrier proprement dit; de plus, les occupations de la catégorie des collets blancs ONT CONSTITUÉ ET CONSTITUENT ENCORE UN MOUVEMENT D'ASCENSION DANS L'ECHELLE SOCIALE, UNE VERITABLE EVASION DES CADRES DE LA CLASSE OUVRIERE. Ce trait est absolument typique, irréductible aux caractéristiques d'autres groupes sociaux. Il tient à la réalité sociale la plus essentielle.

Le collet blanc se situe en somme entre les deux catégories sociales des professionnels et des ensembles complexes de la classe ouvrière. Il représente un secteur plus ou moins étendu de la classe moyenne (middle class ou Mittelstand).

Le secteur des collets blancs, tel que défini par Corey comprend les groupes d'occupations suivants:

- comptabilité (bookkeeping)
- commis de bureau
- commis de magasin
- vendeurs (magasin)
- commis-voyageurs
- agents-vendeurs
- opérateurs (mécanique comptable, instruments de communications)
- autres occupations apparentées aux précédentes.
- Et l'observation quotidienne re-

LA MAISON MINIMUM



MAISON MINIMUM — Destiné à être construit où les services municipaux tels que les égouts, l'aqueduc et l'électricité ne sont pas disponibles, ce modèle préparé par la Société centrale d'hypothèques et de logement est un exemple des exigences minimums — plans, construction et matériaux — visant les maisons financées aux termes de la Loi nationale sur l'habitation. On s'attend qu'il sera possible de construire la maison dans des endroits retirés, pour environ \$5,000. Les dimensions extérieures de la maison sont 36 pieds et un pouce sur 24 pieds et quatre pouces. La maison est construite sur des piliers ou poteaux au lieu d'un sous-sol ou fondation; d'autres économies dans le coût sont réalisées par l'emploi de chaudières "space-heater" et de cheminées préfabriquées. Les épures pour cette maison, appelée modèle 2000, peuvent être obtenues à un coût minimum de la Société centrale d'hypothèques et de logement.

trouvera en chacune des formes d'occupation le trait typique commun de l'instrumentalité de la fonction, de la responsabilité limitée au domaine des tâches liées à la fonction, le degré d'instruction requis pour effectuer les tâches de la fonction.

Fonctionnellement, le secteur des collets blancs, par rapport à l'occupation sociale concrète, se définit donc comme le groupement des fonctions instrumentales de la coordination et de l'échange, sous la responsabilité limitée à l'exécution des tâches de la fonction et (le plus souvent) sous l'autorité d'un chef administratif.

La coordination implique dans ce contexte les opérations requises pour le contrôle administratif, les contacts sociaux de l'entreprise et l'exécution des décisions administratives. L'échange est un concept général qui englobe le réseau des transactions économiques de tous genres et celui des communications par les instruments de transmission verbale ou écrite, au sens le plus étendu.

La définition proposée convient à la fois au processus d'échange et au processus administratif de toutes les formes d'entreprises (commerce, industrie, administration publique, etc.) et de services (sociaux ou particuliers) érigés sur le modèle de l'entreprise à personnel multiple. Le terme "entreprise" est usité dans ce contexte dans le sens de groupe de productivité sociale impliquant pluralité des fonctions et d'individus participants, et centré sur la relation fondamentale d'autorité à exécution salariée.

Nous devons pour l'instant nous tenir à cette définition rationnelle de notre domaine. Nous la ramènerons plus loin à des formes plus concrètes.

Assemblée prolongée des employés de la Griffin Steel de St-Hyacinthe

Les 142 employés de la Griffin Steel de St-Hyacinthe ont quitté le travail jeudi dernier, le 6 novembre, et ne sont pas encore retournés à leur emploi.

Réunis en assemblée générale depuis cette date, ils attendent, pour effectuer leur retour au travail, que la compagnie les assure qu'elle ne changera pas les tâches durant les pourparlers qui aboutiront à la conclusion d'une convention collective de travail.

L'arrêt de travail a débuté jeudi dernier alors que la compagnie a voulu changer les conditions de travail dans son entreprise. Comme la loi des relations ouvrières défend de changer les conditions de travail pendant que se poursuivent les

procédures devant conduire à une convention collective de travail et que la compagnie persistait dans son attitude, les travailleurs qui sont membres du Syndicat des Métallurgistes Inc. de St-Hyacinthe, ont quitté le travail pour se réunir en assemblée générale et étudier les moyens à prendre pour amener la compagnie à mieux respecter les droits des travailleurs.

M. Alfred Pednault, conseiller technique de la CTCC pour la région de Sorel nous a déclaré mardi matin qu'il n'y a eu aucun rapprochement avec les autorités de la compagnie depuis l'arrêt de travail.

Il semble que le litige se résoudra finalement par la conclusion d'une convention collective de travail qui mettra fin à la situation actuelle ainsi qu'aux procédures d'arbitrage qui sont actuellement en cours pour la conclusion d'une convention collective de travail.

Autrement dit, les travailleurs sont d'avis qu'il faut continuer de battre le fer pendant qu'il est chaud et de régler tous les problèmes qui sont en suspens.

Trois-Rivières

Le Syndicat National catholique des employés des Services hospitaliers des Trois-Rivières, Inc. (sanatorium Cook) a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 1958-1959.

Les officiers élus sont: M.M. Donat Boisvert, président; Georges Neault, vice-président; Louis Neault, secrétaire; Mlle Marcelle Moreau, assistante-secrétaire; Mlle Rita Beaudry, trésorière; M.M. Georges Noël, assistant-trésorier; Frédéric Livernoche, gardien et Albert Joucas, sentinelle.

M.M. Donat Boisvert, Louis Neault et Mme Frédéric Livernoche ont été nommés délégués au Conseil central des Syndicats o.n.e., des Trois-Rivières.



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

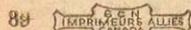
Paraît tous les vendredis

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

Working Conditions For Nurses Outlined By ILO

GENEVA (CPA)—The 40-hour week, limits on overtime, uninterrupted weekly rest of not less than 36 hours, and one month's annual vacation with pay were all recommended for nurses by and ad hoc meeting called by the International Labor Organization.

The recommendations, adopted at the close of the week-long sessions, were designed to reduce the shortage of nurses by improving working conditions and ensuring more efficient use of existing personnel.

The meeting also recommended:

— more complete, reliable, and detailed statistical information as basis for relating the supply of nurses to the demand for nursing services;

— salaries commensurate with nurses, education, qualifications, responsibilities and duties; together with job analysis and evaluation to equalize remuneration; and equal pay for equal work by males and females;

— adequate financial incentive to encourage nurses to take on senior posts;

— provision of adequate opportunities through specialized post-basic education, fellow-

ships, security of tenure and safeguard of transfer privileges;

— long-term planned recruitment with special guidance and placement facilities;

— the governing body of the ILO should "give continuing attention to the employment and conditions of work of nurses through the ILO's normal program, and within the framework of ILO technical assistance".

JOLIETTE

Construction Workers Re-Group Their Forces

To obtain full benefits from the advantages of the collective labor agreement law, the decree relating to building trades and the Parity Committee, the construction workers of Joliette and the four counties of Joliette, l'Assomption, Berthier and Montcalm have united their forces.

This was decided upon when a resolution was passed unanimously to amend the existing constitution which has been in force since 1934, and which would give the opportunity to members in the different trades to be represented on the executive of the National Construction Workers' Union of Joliette.

The several amendments to be made to the constitution were voted unanimously during a crowded meeting held in Joliette at which Mr. Amedee Daigle, of the C.C.C.L. Organization division was present.

Also in attendance at the meeting were the Chaplain-General of the C.C.C.L. union, Reverend Canon Henri Pichette and the Diocesan Chaplain, l'abbé Evariste Leblanc.

The re-grouping preliminaries were possible by the arduous work done by Mr. Raymond Couture, organizer for the C.C.C.L. who was delegated to Joliette to work on the union's organization campaign.

The new constitution will be submitted to the Secretary of the Province of Quebec for approval and then to the general membership for ratification. The members will then be invited to elect a new executive committee in accord with the new constitution.

The newly-elected executive will have the task of hearing the desires of the workers in the different sections of the union and to prepare amendments to the parity decree which will be negotiated during the course of the coming winter.

From now until that time there is no doubt that all the workers covering the numerous trades in the construction industry will manifest great interest in the new re-grouping venture.

Any interested member desiring further information may obtain same by addressing Mr. Raymond Couture at 421 Delaudiere Street in Joliette, Que.

Tory Record One of Broken Promises

OTTAWA — (CPA) — CCF House Leader Hazen Argue in a "Nation's Business" trans-Canada radio address charged that the Conservative government's big majority has been responsible for a string of broken election promises.

"The government is too powerful. Already it has become careless and indifferent... deaf and callous. The great vision of better days is rapidly becoming the nightmare of broken promises", he said.

"As leader of the CCF party in Parliament, I can tell you that our CCF members are neither discouraged nor cowed by the formidable size of the Tory government", he continued.

"We will keep on prying, pushing, prodding, this sleeping giant. We shall give him neither rest nor respite until he is roused from his slumbers, until he shows certain signs that he intends to keep faith with the Canadian people".

Among broken Conservative election promises listed by Argue were:

— failure to bring in the Clark report on the U.S. old age pensions system within four months and then act upon it;

— failure to include mental and tubercular patients in the national hospital plan;

— failure to agree on a new tax-sharing formula with the provinces through a federal-provincial conference;

— failure to provide parity prices for farm products;

— failure to bring in adequate deficiency payments to Western grain producers;

— failure to provide a system of long-term credit at low interest rates for small businessmen; and

— failure to eliminate unemployment.

"Now, seven months after the election", Argue said, "there are 70 thousand more unemployed than a year ago. Unemployment is worse and there is no plan, no policy, no program to meet it.

"In the last 12 months, it is estimated that \$2 billion in production has been lost through unemployment. Unemployment, the great waster, the great mockery, stalks the nation, tragic evidence of another broken promise", he said.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Début de la conciliation

Les séances de conciliation pour régler le différend concernant le renouvellement de la convention collective ont débuté la semaine dernière. Au cours de la première séance, l'union a soumis quelques griefs qui n'avaient pas encore été réglés. Après des pourparlers avec les représentants de la compagnie, ces derniers ont donné gain de cause à l'union. D'autres séances de conciliation doivent avoir lieu cette semaine.

* * *

Pratique interdite

La Commission des relations ouvrières des E.-U. vient de décider que les employeurs n'ont pas le droit de dire à des grévistes que s'ils ne retournent pas au travail, ils ne seront plus considérés comme étant à l'emploi de la compagnie, ce qui entraînera la cancellation de leur police d'assurance. La Commission des relations ouvrières a décrété qu'un employeur viole les droits de ses employés quand lui ou ses représentants profèrent de telles menaces à leur endroit.

* * *

L'équipe de nuit au travail

Plusieurs employés ont été transférés de l'équipe de jour à l'équipe de nuit dans la division de la Marine et plusieurs

employés récemment mis à pied sont rappelés au travail. La reprise du travail devrait s'accroître au cours des prochaines semaines.

* * *

La fête de Noël

Plusieurs anciens employés qui se trouvaient sur la liste de paie du mois de juillet viennent de recevoir une lettre de l'Association mutuelle les priant de faire connaître le nombre de billets dont ils ont besoin pour la fête de Noël organisée par l'Association en faveur des enfants des employés. Ceux qui se trouvaient sur la liste de paie de la fin de juillet et qui n'ont pas eu cette lettre sont priés de communiquer avec l'Association mutuelle de la Canadian Vickers.

* * *

Salaires minimum de \$80. requis

Le salarié canadien devrait recevoir un salaire minimum de \$80.00 par semaine afin de pourvoir une famille normale d'un standard de vie adéquat. C'est ce qu'a déclaré la semaine dernière, M. Gérard Picard, appelé comme témoin dans un arbitrage en faveur des membres de l'Association des employés d'hôpitaux de Montréal, section de l'hôpital Notre-Dame. Ces employés demandent des hausses de salaires variant de \$5.00 à \$10.00 par semaine.

ST. REMI DE NAPIERVILLE

Negotiations With Steba Co. Ltd.

The Shoe and Plastics Workers' Union of St Remi de Napierville and the Steba Company Limited of that city will soon open direct negotiations for the signing of a collective labor agreement.

This will be the first labor contract to be negotiated and the union which represents some 123 employees was recently certified as bargaining agent for this group of workers. The Steba Company's principle products are the manufacture of plastic rainettes.

The main demands to be made by the union call for a general wage increase varying from 15 to 20 cents an hour, paid holidays, a clause covering seniority and a procedure for the regulation of grievances.

Messrs Eugene Rancourt, technical councillor for the C.C.C.L. National Shoe and Leather Federation, Adrien Beauvais, business agent for the Central Council of St Jean, Charles St Onge, president of the local union, Miss Therese Ste-Marie, secretary, Robert Verner, treasurer and Romeo Laroche will represent the workers during the coming contract talks.

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121

domicile CL. 9-2839



Labor Trounces "Right to Work" Laws In United States Elections

The labor movement in the United States scored a tremendous victory in the senatorial and congressional elections held in the United States last week — Anti-union legislation receives severe set-back.

One of the outstanding issues in the pre-election campaign was the introduction of "right to work" legislation in a greater number of the 48 States.

Backers of the phony "right to work" laws poured out their purses more heavily during the end of the campaign in a final splurge of advertising and propaganda to put over the ban on the union shop in six States where the proposition was on the ballot: Idaho, California, Kansas, Ohio, Washington and Colorado.

Newspapers in each state were filled with their costly ads containing smears, half-truths and outright lies.

Here's a rundown on some major lies contrasted with the facts:

Lie No 1—Unions are "corrupt and racket-ridden" and "right to work" laws will "get rid of the Hoffas and Becks".

The Truth—As recently pointed out by Labor Secretary Mitchell the union shop issue has "no relations to exposures of corruption in labor-management relations". Mitchell said the crimes spotlighted are either illegal under present laws or should be dealt with by new Federal legisla-

tion.
Lie No 2—Statistics show incomes from wages and salaries increased between 1946 and 1957 by a greater percentage in states with "right to work" laws than in those without them.

The Truth—Average weekly earnings in 11 of 12 states that had "right to work" laws during those ten years increased less than the national average. Lowest weekly earnings are in such states as Mississippi, Arkansas and South Carolina.

Lie No 3—Outlawing the union shop ban means more jobs.

The Truth—Labor Department figures show the average per-state increase in factory jobs in the 48 states was 31,453 between 1947 and 1957. In 12 of 18 "right to work" states the increase was less than the national average.

Lie No 4—The union shop is forced on workers by "labor bosses".

The Truth—A union shop pact is reached, first, when members want it, and second, when it is agreed to negotiations by an employer.

When the final count was tabulated the result was in favor of organized labor, who backed by its political allies, including an Eisenhower cabinet member, handed a severe beating to "right to work" proposals on election ballots in California,

Ohio, Colorado and the State of Washington.

In Idaho, where the issue was before the voters the count was 118,391 to 110,896 against the union-busting legislation.

Voters in Washington and California decisively defeated "right to work" proposals for the second time.

In California, the issue lost by better than an 8 to 5 margin. The opposing margin in the State of Washington and Colorado was 3 to 1.

Pro-labor forces in Ohio made a surprisingly strong showing burying the "right to work" proposition with a half-a-million votes to spare.

American union officials had predicted a tight contest in this top-ranking industrial state and were amazed at the crushing blow the advocates of "right to work" legislation were handed.

The Ohio vote ran 1,396,398 to 791,556 against the proposed anti-union-shop law.

Commenting on the results of last week's elections and the outstanding victory of the labor movement the following "flip-quip" was made by Congressman Stewart Udall, Democratic representative for Arizona "Architects cover their mistakes with ivy, doctor's cover theirs with sod, and women cover theirs with mayonnaise. The Eisenhower Government is trying to cover theirs with union-busting legislation".

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Conciliation

Meetings of conciliation between the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. and Canadian Vickers Limited have started with preliminary discussions taking place at the first meeting.

During this meeting the union presented a few grievances which had been outstanding for some time and after talks with company spokesmen the grievance were regulated.

Other meetings of conciliation were scheduled to take place during this week.

Illegal threat

The National Labor Relations Board in New York has decided that striking employees cannot be legally told that if they do not return to their jobs they will be considered to have quit and their company insurance will be cancelled.

The National Labor Relations Board ruled that an employer interfered with the Labor Law rights of his employees when his personnel manager made such a statement to the workers who were on strike.

Starting night shift

Several workers have been transferred to the night shift in the Marine Division and re-hiring for the day shift is continuing with several laid-off workers being recalled to their jobs.

The decision to begin operating the night shift again will require more employees and the recall to work is expected to gain momentum in the next few weeks.

Union members who were laid off their jobs are again requested to check with the union to ascertain if the union has their present address. Don't delay as there is a time limit on recalls to work.

Christmas tree parties

Many former workers who were on the payroll as of last July have received letters from Canadian Vickers Mutual Benefit Association asking them to let the Association know how many admission tickets they require for the M.B.A. Christmas Tree Parties.

The M.B.A. has received many answer to their requests and if you were on the company payroll last July or since and have not received a letter please advise your M.B.A. representative how many tickets you will require.

If you are unaware of the name of the representative simply address your letter to Canadian Vickers Mutual Benefit Association, Notre Dame Street East, Montreal.

Workers need \$80.00 weekly minimum salary

A Canadian wage earner must draw a weekly salary of at least \$80.00 to provide an adequate living standard for the average-sized family, Mr. Gerard Picard, labor leader testified before an arbitration board hearing last week-end.

Mr. Picard, president of the C.C.C.L. National Metal Trades Federation appeared as an expert witness before an arbitration tribunal hearing a demand for a wage increase made by employees of Montreal's Notre Dame Hospital.

The hospital workers are members of the National Hospital Employees Union. They want a weekly wage boost of from \$5.00 to \$10.00.

Mr. Picard said he used the consumer price index of the Department of Statistics and based it on the needs of a family of three persons to arrive at the \$80.00 a week figure.

Work Demanded For 4,000 Unemployed In Sorel

Persons of note, associations, affiliated unions demand work for 4,000 unemployed in the region — Claims made for higher jobless insurance allowances — Coastal trade should be restricted to Canadian vessels.

The Mayors of the regions around Sorel and representatives of numerous associations in the city have demanded the immediate intervention of responsible authorities to come forward with a solution to the acute unemployment problem facing Sorel and regions.

This was revealed at a meeting organized by the C.C.C.L. Central Council of Sorel and groups representing various unions in Sorel and attended by notables of St. Joseph de Sorel and the nearby city of Tracy.

During the course of the meeting held under the chairmanship of Mr. Gerard Pelletier, many resolutions were adopted to help the lot of the unemployed and to permit workers to earn a decent living.

The several groups in attendance at the meeting demanded an increase in unemployment insurance benefits, the collaboration of federal and provincial authorities to undertake public works in the region and

to restrict coastal water trade to ships of Canadian registry.

ALARMING SITUATION

The invited speaker, Mr. Maurice Bouchard, economist and professor at the University of Montreal presented a breakdown on the employment situation in Canada and the prospects for the coming months.

Stressing the acuteness of the problem, particularly in the Province of Quebec where nearly 15 per cent of the working force were idle last March, Mr. Bouchard asked for the co-operation of governments at all levels to provide more funds for public works.

He also suggested that unemployment insurance allowances be raised by 50 per cent for unemployed married workers.

The speaker also advocated that a permanent policy of planning be started without delay.

UNEMPLOYMENT IN SOREL

In a population of 9,000 in Sorel proper, there are more than 3,000 without work. This means that 33 per cent of the total population are jobless.

A survey conducted by the unions covering 1,500 Sorel families revealed that 41.2 per cent of workers in these families were without work.

At Marine Industries Limited only 400 of the total working force of 2,900 employees were working.

At Sorel Industries only 250 employees of a total of 600 are actually working and at Quebec Iron and Titanium the 900 workers in this industry were laid off their jobs the beginning of last month for an undetermined period of idleness.

And the fact that a great number of these unemployed workers do not receive any jobless insurance benefits only makes the situation more alarming.

The unemployed have also realized that due to lack of jobs it is useless to apply to the Placement Bureau for any help.

It is for all these reasons that the mayors and aldermen of Sorel and adjoining municipalities, union representatives affiliated to the Central Council, spokesmen for the Chamber of Commerce, members of the Richelieu Club, Knights of Columbus, the St. Jean Baptiste Society, the Catholic Workers' League and other notables united to study the grave situation and adopt resolutions which will help the unemployed of Sorel and regions to get back to their jobs.

IN THE PULP AND PAPER INDUSTRY

Company "Speed-up" Causing Unemployment

The president of the National Union of Pulp and Paper Workers of Kenogami, C.C.C.L. Mr. Henri Vachon, has commented the recent declaration made by Mr. C. A. Price, president of Price Brothers who said "Price Brothers, with other paper companies in the region have speeded up their machines and introduced other technical improvements to raise production".

"This statement by Mr. Price" said the union president "confirms what we have always contended about "tightening your belt" and speed-up production".

"Just recently" added Mr. Vachon "the company increased the speed of one of its machines at Kenogami and a few days later the workers were obliged to lay off their jobs during the week".

According to Mr. Price's statement "A new era" of production methods permit the company to meet higher market prices but Mr. Vachon revealed that in the future "the workers will have more free time from their jobs". And this free time has cost the workers \$500.00 and more during the year.

When workers ask for a reduction in weekly working hours, they equally mean a reduction in the production week and this the company does not accord, but obliges the employees to work on Sunday several times during the year.