

A LIRE

dans ce numéro :

Attitude provocante de Chatelaine Hosiery.

P. 2

Bref d'injonction renvoyé dans la chaussure.

P. 3

Réponse de Jean Marchand.

P. 3

Pour une marine marchande canadienne.

P. 4



VOL. XXX — No 19

Montréal, 14 mai 1954

AVIS

La C.T.C.C. et le journal "Le Travail" occupent maintenant de nouveaux locaux à 8227 boulevard St-Laurent, à Montréal.

Veillez noter ce changement d'adresse, s.v.p.

DANS LE TEXTILE

LE "SPEED-UP" EN PROCES DANS 15 ARBITRAGES

LA GREVE CHEZ LES MARINS DANS LE PORT DE MONTREAL

Les marins de deux navires d'une flotte de douze navires côtiers appartenant à une firme britannique, sont en grève depuis le début de la semaine dans le port de Montréal.

Il s'agit de l'équipage de 18 hommes du cargo "Shell-drake", en grève depuis samedi dernier afin d'obtenir des salaires plus élevés; lundi, quarante marins de l'équipage du "Cibou" se sont mis en grève pour la même raison, c'est-à-dire à cause des "salaires de famine qu'on leur paie".

Les marins à bord de ces bateaux touchent un salaire de \$90.00 par mois, en plus du logement et de la pension. Les marins canadiens syndiqués touchent par contre un salaire minimum de \$204.00 par mois.

Il appert que les officiers de ces navires, même s'ils ne prennent pas part à la grève, auraient déclaré ouvertement leur sympathie à la cause des grévistes: "Il y a une trop grande marge entre nos salaires et celui des marins canadiens. Il n'y a pas de justice dans une telle situation", aurait déclaré l'un d'eux à un représentant du journal "La Presse", mardi dernier.

Le problème de la disparité des salaires entre les marins des navires battant pavillon britannique et ceux des navires immatriculés au Canada a fait l'objet de longs commentaires dans ces pages, sous la signature du confrère Ted Payne.

Notre loi canadienne à l'égard du cabotage, c'est-à-dire du transport de marchandises en provenance de l'extérieur du Canada vers nos ports de l'intérieur ou, plus simplement encore, du commerce de transport entre des ports situés à l'intérieur du Canada ou sur les côtes canadiennes est tout simplement conçue de manière à permettre à tout navire battant pavillon britannique de faire du cabotage sans restriction à l'intérieur du Canada.

Cette pratique est tout à fait contraire aux intérêts de notre industrie maritime, tout aussi bien des propriétaires ou armateurs de navires que de nos chantiers maritimes et des travailleurs de la métallurgie.

La trop grande disparité des salaires payés aux équipages des navires étrangers comparativement aux salaires payés aux marins canadiens enlève toute possibilité de faire face à la concurrence étrangère dans le transport maritime.

Cette politique, comme nous l'avons dit, est non seulement nuisible à tous les travailleurs dans nos chantiers maritimes, mais aussi aux armateurs de navires et aux industriels de nos chantiers maritimes.

Ces derniers, d'ailleurs, se plaignent de la situation que leur vaut les déficiences de notre législation fédérale. Un article du journal le "Star", de Montréal, en date du 8 mai dernier, nous apprend que les constructeurs de navires au Canada, tout en mettant beaucoup d'espoir dans la canalisation du St-Laurent pour redonner sa vitalité à notre industrie maritime, ne seront pas satisfaits tant que notre législation rétrograde sur le cabotage ne sera pas amendée de façon à protéger efficacement notre industrie du transport maritime contre les incursions de navires battant pavillon étranger ou pavillon britannique et non immatriculés au Canada.

Si la canalisation du St-Laurent est destinée à profiter aux intérêts canadiens bien compris, il est à souhaiter que les centaines de millions qui seront investis dans cette entreprise ne tournent pas au désavantage de notre industrie maritime par suite d'une faille dans notre législation fédérale.

Fernand BOURRET.

Les syndicats du textile de Montmorency, de Sherbrooke, de Drummondville et de Magog aux prises avec un régime inhumain imposé par la Dominion Textile

Treize demandes d'arbitrage de griefs découlant de l'application de la clause 17 de la convention collective de travail entre la Dominion Textile et quatre syndicats du textile affiliés à la Fédération nationale du Textile, sont actuellement pendantes et d'autres cas doivent être soumis bientôt.

Dans une entrevue accordée au journal LE TRAVAIL, les représentants des Syndicats du Textile de St-Gregoire de Montmorency, des Ouvriers du Textile de Magog, le Syndicat du Textile de Drummondville et l'Association des Employés du Textile de Sherbrooke, ont affirmé que les changements dans les tâches effectués par la compagnie Dominion Textile, font actuellement reculer les employés aux conditions d'avant 1947, ajoutant que tout ce qui a été gagné en meilleures conditions de salaire et de travail depuis cette date, est annihilé par la mise en pratique du speed-up.

Le speed-up

Cette expression presque intraduisible en français s'entend de la pratique mise en oeuvre par certaines entreprises, dont la Dominion Textile, qui exige plus d'efforts d'un ouvrier sans compensation de salaire.

Voici comment la Dominion Textile procède pour imposer à ses employés une cadence inhumaine qui se traduit par un surcroît de travail, une production plus grande et une paie diminuée.

Tel que le lui permet la convention, la Compagnie procède à un changement de tâches, par exemple, au lieu d'avoir 20 métiers à surveiller, l'ouvrier en aura trente pour une période de 18 semaines; dans d'autres cas, on augmente simplement la vitesse des machines et l'ouvrier doit travailler à une cadence plus accélérée. Mais dans les deux cas, le taux à la pièce est diminué de telle sorte que l'ouvrier ne peut, même en travaillant à une vitesse de 15, 20, 25 p. 100 plus grande, obtenir une même paie; au contraire, dans plusieurs cas, l'opération se traduit par une perte de salaire pour l'em-

ployé. A Sherbrooke, par exemple, un ouvrier travaillant plus vite, produisant davantage, retire \$1.00 de moins par jour que sous le système précédent.

L'opération se traduit par un profit net pour la compagnie: les ouvriers peuvent produire 25 p. 100 de plus qu'ils ne produisaient en une heure, et la compagnie payer 10 p. 100 de moins de salaire à ses employés, congédier 1 employé sur 5.

Le seul perdant, c'est l'ouvrier qui subit une diminution de salaire, est obligé de travailler à une cadence inhumaine, se fatigue physiquement et moralement pendant que la compagnie, elle, récolte les profits.

Le speed-up est tellement développé que l'on n'accorde plus que 10 p. 100 pour la fatigue au lieu du minimum de 20 p. 100 que reconnaissent les experts et que garantissent la plupart des conventions collectives; ce qui est encore plus grave, c'est que ce 10 p. 100 n'est alloué à l'ouvrier que s'il travaille à 130 p. 100 du standard normal.

(Suite à la page 2)

LES CONSEQUENCES DU "SPEED-UP" DANS LE TEXTILE



Saint-Jean

Attitude provocante de Chatelaine Hosiery Ltd.

La Chatelaine Hosiery Ltd de St-Jean qui a toujours prétendu prêcher l'harmonie et la concorde entre la direction et ses employés agit justement de façon à provoquer leur juste colère en soumettant un projet de convention collective absolument rétrograde.

En résumé, Chatelaine Hosiery veut diminuer les salaires de 10 à 20 p. 100, augmenter la semaine de travail de 10 heures par semaine, faire disparaître une équipe de travail, enlever une semaine de vacances et ne plus payer la moitié de la prime d'assurance pour les dépendants des travailleurs.

Coopération syndicale

Le syndicat lui-même a toujours manifesté sa bonne volonté en coopérant avec l'entreprise dans la plus grande mesure du possible, souvent même en acceptant des conditions propres à décevoir un grand nombre de travailleurs.

Ainsi en 1951, le syndicat du Bas Façonné de St-Jean acceptait de légères modifications à la convention collective, entre autres: un réajustement de salaire qui concernait seulement une quinzaine d'employés sur 300.

En 1953, le syndicat acceptait un réajustement de 0.08 cents la douzaine sur certains styles, ce

qui occasionnait une perte de salaire assez substantielle à la fin de la semaine.

Cette année, le Syndicat n'avait pas l'intention de dénoncer la convention actuelle, mais c'est l'employeur qui a pris les devants, en proposant des amendements à 18 clauses de la convention ayant trait aux conditions de travail et concernant également les salaires.

Heures de travail

Au sujet de heures de travail, Chatelaine Hosiery propose tout simplement la semaine de travail de cinquante heures par semaine, ce qui aura pour effet de faire disparaître une équipe de travail. On sait que la semaine actuelle de travail varie entre 40 heures et 45 heures, selon les catégories d'employés. Le Syndicat s'oppose vigoureusement à cette demande qui aurait pour effet de jeter dans le chômage un nombre appréciable de travailleurs et d'augmenter le nombre d'heures de travail des autres employés alors que la ten-

dance actuelle et le progrès social exigent une semaine de travail encore plus courte.

Les assurances

D'après la convention actuelle, l'employeur est obligé de payer 50 p. 100 de la prime d'assurance couvrant les employés et leurs dépendants. La proposition de Chatelaine Hosiery, c'est de priver les dépendants des travailleurs des avantages de l'assurance en refusant de payer la moitié de la prime. C'est sans doute une nouvelle mesure destinée à protéger la famille!

Relativement à la question des vacances, la compagnie veut faire disparaître la clause qui date de 1950 et accorde aux employés ayant plus de 15 années de service une troisième semaine de vacances.

Les salaires

Voici maintenant les amendements que propose Chatelaine Hosiery à la clause des salaires:

Knitting

Taux actuels	Amendements de la Cie
\$1.42 la douzaine	\$1.045
1.32	0.97
1.97	1.275
1.24	0.94
1.23	0.925
1.50	1.175
1.37	1.15

Dans le département du GREIGE INSPECTION, la compagnie propose une diminution générale de 23.7 p. 100 tandis qu'elle en suggère une de 14.2 p. 100 dans le MENDING.

LE PROCES DU "SPEED-UP"

(Suite de la page 1)

Autres accroc

La Dominion Textile qui excelle à retirer petit à petit ce qu'elle a accordé précédemment sous la force des revendications syndicales et la pression de l'opinion publique, ne limite pas ses activités à une interprétation abusive de la clause 17 de la convention collective de travail.

Par exemple, le speed-up lui permettant de diminuer son personnel, elle procède à cette réduction en appliquant unilatéralement la clause 34 relative à la séniorité. On sait que dans les cas de réduction de personnel, réembauchage, régression, et promotion, c'est la séniorité qui est le facteur décisif pourvu que la compétence, l'habileté et l'assiduité et les aptitudes soient égales.

De la sorte, la compagnie profite de la situation pour licencier les travailleurs qui commencent à prendre de l'âge pour garder les plus jeunes, parce que plus rapides et plus aptes à suivre la cadence affolée des machines sous le régime du speed-up.

C'est ainsi que la clause protégeant la séniorité ne vaut pas beaucoup plus que le papier sur laquelle elle est inscrite.

Les salaires

Par ailleurs, les quatre syndicats concernés sont actuellement à l'arbitrage sur la clause des salaires, la durée de la convention s'éten-

dant jusqu'au 8 octobre 1954 sur les autres articles de la convention. Les syndicats réclament une augmentation générale des salaires de 10 p. 100 tandis que la Dominion Textile désire une diminution générale de 5 p. 100.

Brevets d'invention
MARQUE de COMMERCE
DESSINS de FABRIQUE
en tous pays.
MARION & MARION
Raym.-A. Robic - J.-Alf. Bastien
1510, rue Drummond,
MONTREAL

Faute d'espace

Nous devons remettre à la semaine prochaine la publication de plusieurs nouvelles en provenance des centres suivants: Joliette, Sherbrooke, Saguenay-Lac-St-Jean, Shawinigan et Montréal.

Québec

0.05 DE PLUS L'HEURE DANS LA CONSTRUCTION

Les ouvriers de la construction de la ville de Québec et de plusieurs comtés environnants viennent d'obtenir une augmentation générale de 0.05 l'heure de même que la réduction de la semaine de travail et un boni de vacances.

Cette augmentation s'applique aux ouvriers de la construction de la ville de Québec et des comtés suivants: Québec, Portneuf, Montmorency, Charlevoix, Lévis, Lotbinière, Dorchester, Mégantic, Beauce, Bellechasse, Montmagny, L'Islet, Kamouraska ainsi que la Cité de Rivière-du-Loup et des municipalités Notre-Dame du Portage et de St-Antoine.

La semaine régulière de travail sera de 44 heures pour les hommes de métier et de 48 heures pour les journaliers.

En plus de son salaire hebdomadaire selon le taux fixé par la convention, chaque ouvrier de la construction aura droit à 2 p. 100 de son salaire hebdomadaire chaque semaine afin de lui accorder le bénéfice de vacances payées proportionnellement à la durée de son travail.

Les salariés permanents préposés à l'entretien des institutions d'assistance publique, hôpitaux et hospices ne sont pas régis par cette convention.

Riverbend et Kénogami

AUGMENTATION DE 0.08 CHEZ PRICE BROS.

Salaire de base de \$1.46 et temps et demi après 44 heures. — La semaine de travail sera de 40 heures après le 1er novembre.

La Fédération de la Pulpe et du Papier en est venue à une entente avec la compagnie Price Bros de Riverbend et de Kénogami et les syndiqués ont accepté le renouvellement de leur convention de travail avec une augmentation de salaire de 5 p. 100 avec un minimum de 0.08 l'heure, ce qui porte le salaire de base à \$1.46 à partir du 28 avril dernier.

La semaine de 40 heures

C'est après plusieurs rencontres entre les parties que l'entente a été conclue à la satisfaction de tous les syndicats qui ont accepté, la semaine dernière, les offres de la compagnie.

La semaine de travail de 40 heures a été acceptée de part et d'autre mais son application sera soumise aux conditions suivantes: du 28 avril au 1er novembre 1954, la semaine de travail sera de 44 heures et le taux horaire minimum sera haussé de 5 p. 100 avec un minimum de 0.08 cents l'heure pour 44 heures; si les employés sont obligés de travailler plus de 44 heures, ils recevront temps et demi durant la période d'ajustement mentionné.

A compter de cette date, la semaine de travail sera de 40 heures

avec temps et demi après 40 heures de travail, avec taux horaire de base de \$1.50 l'heure.

Autres avantages

Si pour en venir à une entente à l'amiable, le syndicat a retiré des demandes qu'il croyait justes et raisonnables, il a de plus obtenu que la question des réajustements de taux pour les hommes de métier soit étudiée au cours des prochains six mois. En outre, la compagnie a accepté que les chefs de groupe accrédités par le syndicat dans l'usine, aient tout le temps nécessaire pour voir à l'application de la convention. De plus, sur demande, les officiers du syndicat pourront s'occuper de leurs charges respectives.

Après des négociations fructueuses entre les parties à Kénogami et Riverbend, la Fédération de la Pulpe et du Papier souhaite que les négociations avec la même compagnie à Jonquières se déroulent dans le même atmosphère et aboutissent à un règlement satisfaisant pour les deux parties.

Les confrères Philippe Lessard, président de la Fédération, Marcellin Gauthier, Gérard Gagné et Damase Maltais pour Riverbend et J. P. Dufour, Jules Lessard et René Dumont pour Kénogami représentaient le syndicat au cours des négociations.

Le chien qui lâche sa proie pour l'ombre

Chacun se trompe ici-bas:
On voit courir après l'ombre
Tant de fous, qu'on n'en sait pas
La plupart du temps le nombre.
Au chien dont parle Esope il faut les renvoyer.
Ce chien, voyant sa proie en l'eau représentée,
La quitta pour l'image, et pensa se noyer.
La rivière devint tout d'un coup agitée;
A toute peine il regagna les bords,
Et n'eut ni l'ombre ni le corps.

La Fontaine

MORALE: Contentez-vous d'abord de conserver ce que vous avez déjà. Ouvrez un compte d'épargne à La Banque Canadienne de Commerce. Faites-y des dépôts réguliers. Vous constaterez bientôt que votre solde a grandi, sans risque pour vous. Passez aujourd'hui à une de nos succursales.



(Illustration d'Arthur Rackham pour l'édition Heinemann des fables d'Esope)

La Banque Canadienne de Commerce

FONDÉE EN 1695

de KUYPER
BLENDÉ
GIN

La vraie saveur de Hollande
DISTILLÉ AU CANADA

LA SEMAINE

Journée d'études pour les permanents

Le confrère Marius Bergeron, directeur au Service de Recherches de la C.T.C.C., nous informe que des journées d'études auront lieu à Montréal et à Québec sur la question des clauses d'ancienneté dans les conventions collectives.

Ces journées d'études auront lieu les 24 et 25 mai courant à Québec et les 14 et 15 juin prochain à Montréal. Le programme de ces journées d'études sera essentiellement le même aux deux endroits de sorte que les permanents des divers centres auront moins de déboursés à faire pour assister à ces journées d'études.

Au cours de l'avant-midi du premier jour, M. Raymond Gérin, secrétaire de l'Association des Patrons Chrétiens de Québec, donnera le point de vue patronal sur le problème de l'ancienneté. M.

Marius Bergeron, directeur du Service de Recherches, exposera ensuite le point de vue syndical et donnera un relevé des principales clauses d'ancienneté dans les conventions collectives.

L'après-midi sera réservé à l'étude en comité du problème soumis. La soirée sera réservée à une discussion générale sur les problèmes d'organisation et de négociation qui se posent à l'heure actuelle.

Au cours de la deuxième journée, les comités feront rapport de leurs études puis il y aura un forum suivi de conclusion.

Tous les permanents du mouvement sont invités à ces journées d'études dans l'un ou l'autre endroit, de même que les officiers de syndicat qui s'intéressent particulièrement à cette question.

Jean Marchand demande des précisions à M. Roger Duhamel

Dans une lettre adressée à M. Roger Duhamel, journaliste à "LA PATRIE", le confrère Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., lui demande de faire connaître au public les précisions et les corrections qui s'imposent à la suite de la publication d'un éditorial signé par M. Duhamel dans "La Patrie" du 2 mai courant.

Dans cet éditorial, M. Duhamel avait reproché à M. Marchand certains propos que ce dernier aurait tenus devant les membres du club Rotary

de Québec, quelques jours plus tôt.

Entre autres, l'article blâmait le confrère Marchand pour avoir déclaré que les syndicats dureraient plus longtemps que les entreprises et que les revenus des travailleurs devraient augmenter sans cesse.

Le confrère Marchand répond qu'il serait puéril d'affirmer que les entreprises disparaîtront et qu'il n'a jamais soutenu que l'étatisme érigé en système constitue une solution au problème social.

Texte de la lettre de M. Marchand

Québec, le 6 mai 1954.

M. Roger Duhamel, rédacteur, La Patrie, Montréal, P.Q.

Cher Monsieur,

J'ai lu votre article paru dans la livraison du 2 mai du journal "La Patrie" concernant le discours que j'ai prononcé devant les membres du club Rotary de Québec.

Les propos que vous me prêtez, et que vous avez probablement recueillis dans le compte-rendu de la presse, sont malheureusement incomplets et ignorent des distinctions et des nuances que je crois avoir faites.

Dans mon discours, j'ai tenté de m'attaquer à des préjugés et des incompréhensions qui ont encore cours dans certains milieux patronaux. J'ai voulu particulièrement détruire cette illusion qu'un grand nombre d'employeurs cessent encore et qui les amène à croire que le syndicalisme est un phénomène passager, qui disparaîtra si les patrons se montrent énergiques. Un rapide coup d'oeil sur l'histoire révèle que les syndicats ouvriers ont un caractère de permanence plus marqué que la plupart des entreprises individuelles. Non pas de l'entreprise privée comme telle ou de l'entreprise en général. D'ailleurs, je suis bien convaincu qu'aucun des employeurs présents à cette réunion n'a interprété mon discours dans le sens que vous l'interprétez.

Il serait puéril d'affirmer que les entreprises disparaîtront ou qu'elles devraient disparaître; et je n'ai jamais soutenu que l'étatisme érigé en système est une

solution au problème social.

Quant au deuxième point concernant les revendications ouvrières, je crois qu'il y a encore là un malentendu. Je n'ai sûrement pas suggéré que les revenus des travailleurs devaient augmenter continuellement sans tenir compte de la situation financière des entreprises et de l'aptitude de l'économie à les absorber sans danger de déséquilibre. J'ai simplement affirmé que les travailleurs, comme tous les autres êtres humains, désirent toujours améliorer leur sort. Il pourra cependant arriver que ce désir s'exprime différemment sur le plan syndical, suivant les circonstances. Il pourra donner lieu soit à une pression économique pour augmenter les salaires ou soit constituer une force de résistance qui tendra à les maintenir ou à les empêcher de descendre à un niveau inférieur que ne le justifieraient les conditions économiques. Autrement dit, les travailleurs chercheront toujours à obtenir le maximum de bien-être que le permet une situation économique donnée. C'est probablement là l'expression que j'aurais dû employer.

Je crois, Monsieur Duhamel, que votre article, étant donné l'état d'esprit qui existe présentement dans la Province, créera un préjudice grave au mouvement que je représente. Il y aurait lieu, il me semble, de faire connaître au public les précisions et les corrections contenues dans la présente.

Veuillez me croire, Votre tout dévoué, Secrétaire général de la C.T.C.C.

Jean MARCHAND

Dans la chaussure

Bref d'injonction renvoyé avec dépens contre l'Association patronale

Une requête en injonction présentée par l'Association patronale des Manufacturiers de chaussure de la province de Québec contre le Comité Paritaire de la Chaussure de la province de Québec et la Commission des Relations Ouvrières et le Syndicat des Tra-

vailleurs en Chaussures de Montréal, mis en cause, a été renvoyée avec dépens par l'hon. juge Charles-Auguste Bertrand de la Cour Supérieure.

Le jugement permet donc à la Commission des Relations ouvrières d'avoir accès aux dossiers du Comité Paritaire de la Chaussure et de vérifier les documents relatifs à la demande de certification placée par le Syndicat mis en cause.

Le jugement reconnaît que les documents que le Comité Paritaire reçoit des parties ne sont pas confidentiels mais tombent plutôt dans le domaine public.

Dans le cas qui nous occupe, la Commission des Relations ouvrières a donc le droit de les consulter afin de vérifier la liste des employés de Tetrault Shoe au moment de la demande en reconnaissance syndicale.

On sait que cet employeur avait refusé aux inspecteurs de la CRO la vérification de ses dossiers et qu'alors la CRO avait voulu consulter les dossiers du Comité Paritaire, lequel avait consenti à cette requête.

Mais l'Association patronale avait alors placé une requête en injonction intérimaire et interlocutoire pour s'opposer à la production des documents du Comité Paritaire devant les membres de la Commission des Relations Ouvrières.

L'hon. juge Bertrand vient de renvoyer cette requête avec dépens et il laisse la porte ouverte à la CRO pour poursuivre son enquête et compléter le dossier de Tetrault Shoe.

Me Emery Beaulieu occupait en défense pour le Comité Paritaire; Me Marc Lapointe représentait le syndicat mis en cause et Me Gaston Pouliot agissait pour la Commission des Relations Ouvrières et intervint au nom du Procureur général.

Me Marcel Lafontaine de Montréal et Me Paul Lebel de Québec agissaient pour la requérante, l'Association patronale des Manufacturiers de Chaussures de la province de Québec.

Les représentants du Syndicat considèrent qu'un autre pas vient d'être fait en vue de l'obtention d'un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de Tetrault Shoe Ltd.

HULL

Le Congrès de la F.M.I.C.

Le Congrès annuel de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada aura lieu à Hull, les 25 et 26 juin prochains.

Les délibérations auront lieu dans l'une des salles de l'Hôtel-St-Louis, et porteront sur la régie interne de la Fédération et sur l'analyse des progrès de la Fédération depuis le dernier congrès tenu à Sherbrooke, en 1953.

Victoire syndicale au Sénat américain

Le Sénat américain a renvoyé devant un comité l'étude du bill amendant la loi Taft-Hartley de façon à rendre le vote de grève obligatoire sous la surveillance du gouvernement.

Cette défaite d'un bill présenté par l'administration Eisenhower sous la pression des intérêts financiers, a été rendue possible par la coalition de 46 sénateurs démocrates et de 4 sénateurs républicains. Quarante-deux sénateurs républicains ont voté contre la motion de renvoi.

Cette motion de renvoi devant un comité équivaut à un renvoi du projet de loi à une autre session, ce qui veut dire que la loi Taft-Hartley restera telle qu'elle est présentement.

Les amendements proposés par l'administration Eisenhower ont été à présent combattus par les mouvements syndicaux des États-Unis, qui prétendaient que les amendements suggérés par Eisenhower lui-même, le 11 janvier dernier, rendaient la loi Taft-Hartley pire qu'auparavant.



EXPORT

LA MEILLEURE CIGARETTE AU CANADA

LE PROBLÈME OUVRIER

MALGRE LES OBSTACLES

Une attitude d'opposition systématique ne pourrait que nuire à l'action syndicale. Le capital et le travail doivent finir par s'harmoniser dans la concorde. Cette préoccupation fondamentale ne constitue pas une entrave et ne signifie pas la paix industrielle à n'importe quelle condition.

D'aucuns s'inquiètent des difficultés rencontrées dans l'action syndicale et craignent qu'il en résulte une opposition systématique. "Les syndicats, disent-ils, finiront par croire que la résistance d'un bon nombre d'employeurs supportés par les gouvernants est irréductible et, dans le découragement, perdront toute confiance dans l'entreprise privée." Il ne fait pas de doute que ces employeurs jouent un jeu très dangereux, mais il est sûr, par ailleurs, que les syndicats catholiques ne perdent pas de vue leurs objectifs. Devant ces obstacles inévitables, les syndiqués doivent trouver l'occasion de se fortifier, de tremper leur caractère, afin d'être prêts à jouer le rôle difficile qu'ils auront dans une organisation professionnelle plus évoluée.

Que ceux qui ont des craintes regardent de près les méthodes du syndicalisme et ils se rendront compte qu'elles n'ont rien de révolutionnaire. Il ne faut pas confondre l'énergie et la détermination avec la violence propre aux communistes. De plus, ceux qui sont frappés par certaines situations extrêmes devraient, pour avoir un jugement sûr de l'ensemble, constater qu'habituellement les syndicats ont une action prudente, intelligente, patiente et charitable. Il n'est pas juste de tirer des conclusions d'ensemble en partant de situations exaspérées.

Par ailleurs, que les syndiqués victimes de ces incompréhensions restent bien convaincus qu'il est possible d'envisager la possibilité de relations entre le capital et le travail avec un minimum de concorde et d'harmonie. Ils ne doivent pas désespérer dans cette période qui les expose à plus de résistance, parce qu'elle marque une transformation profonde dans les institutions et les esprits. Cette volonté d'arriver malgré tout à cette harmonie et à cette concorde, loin d'affaiblir leur action syndicale, sera une condition indispensable d'une évolution réaliste vers leurs promotion désirée. Cette dernière repose aussi, en partie, sur le fait que les employeurs partagent le même idéal et contribuent pour leur part à sa réalisation. S'ils doivent combattre les erreurs d'un régime, ils doivent en même temps en conserver les éléments nécessaires à un redressement. Ils doivent aussi songer que tous les hommes sans distinction sont appelés à former la grande famille humaine et chrétienne.

Nos Seigneurs les Archevêques et Evêques, tout en affirmant les droits fondamentaux des travailleurs et de leur syndicalisme, donnent cette recommandation prudente, qu'on ne doit jamais perdre de vue: "La recherche de la concorde et d'harmonie entre le capital et le travail n'est pas une entrave à l'action syndicale; elle est plutôt la condition indispensable d'une évolution prudente et courageuse vers la promotion désirée de la classe ouvrière; si l'évolution est de cette sorte, elle donnera des résultats permanents." (Lettre pastorale sur le Problème ouvrier, no 106.)

Le Canada a besoin d'une marine marchande à sa taille

Lors d'une récente réunion des représentants des locaux affiliés à la C.T.C.C. et au C.C.C.T dans les chantiers maritimes, les délégués se mirent d'accord sur les principaux points d'un mémoire destiné à mettre le gouvernement fédéral au courant des problèmes relatifs à notre industrie des chantiers maritimes.

Les points du mémoire

Le mémoire conjoint de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et du Congrès Canadien du Travail traitera des points suivants :

1.—Le droit de faire du cabotage réservé aux seuls navires immatriculés au Canada;

2.—Des provisions pour une marine marchande adéquate et modernisée;

3.—Une politique de subsides afin de permettre à nos navires de faire face à la concurrence étrangère.

4.—L'application du Code national du Travail à l'industrie de la construction et du radoubage des navires;

5.—La représentation du travail organisé sur la Commission Maritime canadienne.

Un programme

L'importance d'une marine marchande efficace s'impose tout autant que les amendements à apporter à notre législation sur le cabotage. A preuve ces remarques faites par M. N. G. Angus, président de l'Association des propriétaires de navires du Canada, citées par le Financial Post du 30 janvier dernier.

"C'est une étrange anomalie, dans la structure de défense du Canada, de dépenser des centaines de millions de dollars pour défendre le commerce maritime

étranger, dit M. Angus.

"Sur le plan de la défense seulement, ajoute M. Angus, le Canada a besoin d'une marine marchande tout autant, sinon davantage, que d'une marine de guerre".

Le défaut du gouvernement de maintenir plus qu'un strict minimum d'effort de guerre ou même un standard raisonnable de vie signifie ni plus ni moins que ce standard, en période critique, sera à la merci de ceux qui auront le contrôle du transport dans le monde.

La situation se détériore

Au cours de la guerre et dans les années d'après-guerre, le travail organisé conservait bonne confiance de voir le Canada garder en opération une marine marchande édiflée avec les subsides votés par le Parlement canadien et provenant de nos taxes durant la guerre. Mais au contraire, la situation est devenue pire que jamais.

En novembre 1953, le Cabinet fédéral rejetait la requête présentée par l'Association des propriétaires de navires au Canada réclamant un subside de \$100,000 par navire afin de leur permettre de faire face à la concurrence étrangère; au contraire, le gouvernement canadien faisait pression auprès du Royaume-Uni pour qu'il accepte l'enregistrement des navires canadiens en haut cours.

Une trentaine de navires furent impliqués dans ce transfert. Il est

bien permis de se demander si le Royaume-Uni était bien enthousiaste à l'idée d'acquiescer 30 navires démodés quand sa flotte était complète, mais il n'avait pas le choix puisque le gouvernement canadien pouvait bien, en cas d'un refus britannique, permettre aux navires canadiens de s'enregistrer sous des pavillons étrangers et rendre encore la concurrence plus dure pour la marine marchande britannique.

C'est ainsi qu'en dépit de notre importance dans les affaires mondiales, malgré les besoins de notre défense et ceux de notre commerce d'exportation et d'importation, nous n'avons plus de marine marchande nos marins sont privés d'emplois et la sécurité d'emploi et le standard de vie de milliers de travailleurs dans nos chantiers maritimes sont sérieusement mis en danger.

Une politique canadienne

Le comité conjoint suggère donc que tout comme aux Etats-Unis, notre politique de transport maritime devrait avoir pour objectif de transporter au moins 50 p. 100 de notre commerce avec l'étranger.

Pour atteindre un tel objectif, il est clair qu'un bon nombre de navires doivent être construits et que le gouvernement devrait lancer un programme de navires mo-

dernes dans nos chantiers maritimes.

Il y a 90 ans, la marine marchande canadienne se classait au quatrième rang dans le monde tandis qu'elle est virtuellement inexistante aujourd'hui. Afin de protéger notre souveraineté nationale et garder notre rang parmi les nations dirigeantes dans le monde, nous avons besoin d'une marine marchande à notre taille.

S. T. PAYNE

Montréal

PROGRAMME D'ETUDES POUR LES EMPLOYES DU COMMERCE

Le Syndicat National des Employés du Commerce de détail de Montréal, section Dupuis-Frères, vient de tracer un programme d'études à l'intention des responsables du syndicat.

Ce programme d'études dont la première session aura lieu lundi, le 17 mai prochain, portera sur les rôles et fonctions des officiers et dirigeants de syndicat.

La première séance aura lieu au Salon "F" de l'Hôtel Windsor, à j h. 15 p.m., portera sur les attributions des officiers de syndicat et sera sous la direction du confrère Philippe Girard. Au cours de cette séance, l'on étudiera aussi

l'ordre du jour et les règles de procédures des assemblées.

La deuxième séance qui aura lieu à la même heure et au même endroit, le 31 mai prochain portera sur le rôle des délégués de département et sera sous la direction du confrère Yvan Legault et sur la solution de cas pratiques de procédure d'assemblée.

Enfin, le 14 juin prochain, il y aura étude du contrat de travail sous la direction du confrère Yvan Legault et un cours sur le Syndicalisme dans la doctrine sociale de l'église par M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central de Montréal.

Montréal

Avalon Hosiery devra cesser toute intimidation

Injonction accordée par l'hon. juge Roger Brossard à la demande de la Fédération Nationale des Employés du Bas Façonné. — Intimidation et représailles interdites contre les syndiqués

Avalon Hosiery Limited de Montréal devra garder la paix et cesser d'intimider ses employés qui désirent devenir ou qui sont membres d'un syndicat affilié à la Fédération Nationale du Bas Façonné.

La requête pour injonction interlocutoire accordée le 6 mai dernier par l'hon. juge Roger Brossard, à la demande de la Fédération du Bas Façonné, se continue toujours par suite de l'absence de la partie patronale à l'audition fixée pour cette date. C'est Me Théodore L'Espérance qui agissait comme procureur syndical dans cette cause.

Le droit d'association

Dans ses considérants, le juge Brossard, de la Cour Supérieure dit que la Loi des Relations ouvrières de la province de Québec reconnaît et affirme la liberté d'association des travailleurs, ainsi que la liberté d'adhérer à une association de leur choix.

Il ajoute que toute manoeuvre destinée à entraver la formation ou les activités d'une association de salariés est de nature à violer leur droit de faire déterminer par une convention collective de travail leurs conditions de travail.

Sherbrooke

Le sénateur Howard est-il pour ou contre le syndicat?

Dans une lettre adressée au Conseil Canadien des Relations Ouvrières à Ottawa, l'hon. sénateur Charles B. Howard, président du poste CKTS de Sherbrooke, affirme sous serment que cette entreprise n'a aucun rapport avec le poste administré par LA TRIBUNE LTEE de Sherbrooke. Pour ces raisons, dit-il, il "désire traiter directement avec ses propres employés, sans avoir à passer par aucune autre organisation".

C'est ainsi que la direction du poste CKTS de Sherbrooke conteste la demande de reconnaissance syndicale placée par le Syndicat de l'imprimerie de Sherbrooke (CTCC) pour représenter certaines catégories d'employés des postes de radio CHLT et CKTS de Sherbrooke.

De son côté, la direction du poste CHLT a, elle aussi fait parvenir une déclaration assermentée au Conseil Canadien des Relations Ouvrières d'Ottawa, affirmant que les deux parties n'ont aucun lien, que chaque administration paie ses propres salaires et ses propres dépenses. Le signataire de la lettre, M. Cecil Dunn, directeur du poste CHLT ajoute : "nous ne voulons pas que nos salariés soient mêlés avec ceux d'une entreprise similaire ou compétitrice à la nôtre".

Assemblée conjointe

Quelques jours plus tard, soit le 14 avril, M. Alphée Gauthier, administrateur général de LA TRIBUNE LTEE de Sherbrooke con-

voquait dans le grand studio de CHLT tous les employés des deux postes concernés, afin de connaître les raisons pour lesquelles les employés formaient un syndicat. Mais cette réunion fut vaine grâce au bel esprit de solidarité des employés concernés.

M. Raymond Pélaudeau, organisateur du Conseil Central de Sherbrooke, nous apprend que l'unité de négociations veut grouper certaines catégories d'employés des deux postes parce qu'un peu plus de la majorité des employés font du travail pour les deux entreprises, particulièrement les techniciens de la maintenance et du

1o. Chercher par intimidation, refus d'emploi, congédiement, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen à contraindre les salariés à l'emploi de l'intimidé à s'abstenir de devenir membres ou à cesser d'être membres de ladite association de salariés;

2o. Convoquer les employés, individuellement ou en groupe, pour leur faire des représentations visant directement ou indirectement, à les dissuader d'adhérer à ladite association de salariés ou à les amener à retirer leur adhésion;

3o. Refuser de continuer l'emploi de certains salariés pour la raison que tels salariés sont devenus membres

de ladite association de salariés.

4o. Organiser et favoriser un système à l'effet de boycotter auprès de tous autres employeurs, et en particulier auprès des employeurs du bas façonné, l'emploi des salariés qui sont devenus membres de ladite association de salariés.

Le tout sous toutes peines de droit et jusqu'à ordre contraire de cette Cour.

Des congédiements

Cette requête est accordée à la Fédération Nationale du Bas Façonné, par suite du congédiement de quatre employés, alors que l'on procédait à l'organisation syndicale des employés d'AVALON HOSIERY.

Le lendemain du congédiement de ces employés, l'employeur aurait réuni les travailleurs de l'équipe de nuit et aurait laissé entendre que si d'autres employés signaient leur carte d'adhésion syndicale, ils subiraient le même sort.

Pendant que le Syndicat portait plainte à la Commission des Relations Ouvrières, il plaçait aussi une requête en injonction interlocutoire aux fins de faire cesser ces pratiques interdites.

Comme nous l'avons mentionné, la requête vient d'être accordée et l'employeur devra garder la paix.



Organe officiel de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada. Parait tous les vendredis.

Directeur
GERARD PELLETIER
Administrateur
MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef :
ANDRE ROY
Publiciste
ROGER MCGINNIS
Bureaux : 5227, boul. St-Laurent,
Montréal — VE. 3701
Abonnement : Un an, \$1.50;
le numéro, 5 cents

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada et imprimé par L'Imprimerie Populaire Limitée, 434 Notre-Dame est. Montréal. Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.
Ministre des Postes Ottawa.



Gl. 3701*

Vendeur autorisé
CHEVROLET et OLDSMOBILE
CAMION CHEVROLET

Pièces de rechange
GENERAL MOTORS

Autos usagées
parfaitement reconditionnées

Service de 24 heures

Coin Amherst et De Montigny,
MONTREAL