

Le local 144 brise la grève des plombiers

(Lire en p. 4-5)

A LIRE

dans ce numéro :

La Semaine

P. 2

Le Collège du Travail

P. 3

Page féminine

P. 6

News Digest

P. 7-8



VOL. XXX — No 42

Montréal, 5 novembre 1954

DERNIERE HEURE

★

Après deux semaines de conciliation sous la présidence de M. John Valentine, le Syndicat des employés de McMasterville, à l'emploi de la C.I.L., ont décidé de recourir à l'arbitrage.

DANS L'INDUSTRIE DU LINOLEUM

Les augmentations de salaires sont encore justifiées

Les plombiers ont raison d'être mécontents

La signature d'une entente avec la Corporation des Plombiers par le local 144 des unions internationales aura pour résultat de priver les plombiers de Montréal des avantages et des salaires qui sont payés dans les autres villes importantes du pays.

Les plombiers réclamaient \$2.25 l'heure en 1954.

Est-ce un salaire inouï? Les plombiers avaient-ils raison de rester sur leurs positions ou le local 144 avait-il raison de signer une entente aux termes que l'on sait.

Voyons un peu ce qui se passe ailleurs dans les autres villes du Canada :

Voici quelques statistiques citées par le FINANCIAL POST du 20 février 1954 donnant les salaires payés aux plombiers dans les plus grandes villes du Canada :

VILLES	1945	1952	1953
Toronto	\$1.17	\$2.15	\$2.35
Vancouver	\$1.19	\$2.25	\$2.25
Windsor	\$1.25	\$2.20	\$2.25
Edmonton	\$1.16	\$2.00	\$2.15
Hamilton	\$1.07	\$2.05	\$2.15
MONTREAL	\$1.01	\$1.90	\$2.00

Comme on s'en rendra compte à la lecture de ces chiffres, les plombiers des principales villes du Canada reçoivent depuis un an un salaire supérieur à celui que viennent de consentir les dirigeants du local 144 des unions internationales, et cela pour une durée de deux années.

Quand les plombiers de Montréal ne gagneront que \$2.12 l'heure en septembre 1956 alors qu'il sera possible de négocier de nouveau, ceux des autres villes auront gagné plus que ce salaire horaire depuis au moins trois ans et dans certains cas, 20 et 30 cents de plus l'heure, car il est à présumer que les plombiers des autres villes du Canada obtiendront d'autres augmentations de salaires d'ici 1956.

Voilà pourquoi l'entente consentie par les unions internationales va consacrer pour des années à venir l'avilissement des salaires des plombiers de Montréal comparativement à ceux des autres villes importantes du Canada.

M. François Vézina, économiste et professeur à l'École des Hautes Etudes Commerciales, rejette la prétention de ceux qui veulent que, seuls, des changements économiques importants permettent la réouverture des négociations — Chacun des arbitres signe sa propre sentence relativement aux augmentations de salaires — Négociations postarbitrales prévues

Le président du tribunal d'arbitrage qui eut à trancher le différend entre le Syndicat national des Travailleurs du linoléum de Montréal, M. François Vézina, économiste et professeur à l'École des Hautes Etudes Commerciales, et la Cie Dominion Oilcloth et sa subsidiaire Barry & Staines, de Farnham, n'admet pas que la réouverture des négociations sur des questions de salaires ne soit justifiée que si la situation économique a changé grandement et il rejette l'argumentation de la Cie sur ce point.

Par ailleurs, les trois arbitres n'ont pu tomber d'accord sur l'augmentation à accorder aux employés et tous trois ont signé des sentences différentes. M. Vézina qui agissait comme président du tribunal a recommandé 8 cents d'augmentation l'heure dans le cas de Dominion Oilcloth et 10 cents à Barry & Staines; l'arbitre syndical Me Marc Lapointe, a recommandé treize cents d'augmentation dans les deux cas tandis que l'arbitre patronal, Me Raymond Caron n'a recommandé aucune augmentation de salaire.

L'on sait que ces deux compagnies qui fournissent plus de 90 p. 100 de la production du prélat au Canada emploient 1,200 employés tandis que les employés sont membres de deux syndicats affiliés à la Fédération nationale des Travailleurs de l'Industrie Chimique.

Il est évident par les commentaires entendus au cours des assemblées tenues jeudi soir que le conflit entre dans sa phase décisive et l'on prévoit que les négociations post-arbitrales vont débiter sous peu.

Les salaires doivent bouger

Même si les arbitres n'ont pu concourir à une sentence unanime et si le président du tribunal, M. Vézina, recommande une augmentation moindre que celle demandée par le syndicat, il reste que l'énoncé de principe relativement aux clauses de réouverture des négociations sur la question des salaires vaut d'être retenu dans les circonstances actuelles :

"La clause de réouverture des salaires, dit-il, ne doit-elle pas s'interpréter comme une garantie d'augmentation de salaires, mais elle garantit le droit de reprendre la discussion au bout d'un an si

l'une ou l'autre des parties le juge bon. Dans un conflit d'intérêt, ajoute le président du tribunal, un accord n'est qu'un compromis. La situation que ce compromis a créée n'est pas nécessairement une situation idéale, elle peut n'être qu'un pis-aller. Prétendre que les parties étaient entièrement satisfaites à la signature de la convention et vouloir les enfermer dans la solution où le compromis accepté à ce moment-là en matière de salaire, à moins qu'il ne se soit produit un changement important dans la situation économique générale, ce n'est pas tenir compte de toute la psychologie du mouvement ouvrier contemporain.

Dans la pensée des syndicats signataires de conventions collectives avec "WAGE REOPENER", ces conventions devraient fixer pour deux ans les diverses conditions de travail; mais en matière de salaire, on entendait au bout d'un an retrouver sa liberté.

C'est pourquoi le conseil d'arbitrage, nonobstant certains précédents ne croit pas devoir refuser ces arguments de la compagnie."

Le tribunal avait aussi à se prononcer sur certains réajustements demandés par le syndicat et aussi sur certains griefs formulés par le syndicat relativement à l'interpré-

(Suite à la page 2)

Pulpe et papier

**7 CONVENTIONS SIGNEES
PAR LA FEDERATION**

Un communiqué qui émane de la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du papier nous apprend que depuis quelque temps, 7 conventions collectives ont été signées par la Fédération au nom de syndicats affiliés.

La Tuque

A l'usine de La Tuque, la convention a donné une augmentation de 2½% avec un minimum de 4 cents l'heure, ce qui porte le salaire de base à \$1.43 pour la semaine de 42 heures. Cette convention a été signée pour une durée de trois ans avec clause de réouverture chaque année sur la question des salaires.

Les employés de bureau ont aussi obtenu une augmentation de 2½% avec un minimum de \$1.50 d'augmentation par semaine en plus d'autres avantages particuliers à certaines catégories.

Donnacona

Les employés de bureau des moulins de Donnacona viennent d'obtenir une augmentation générale de 3% avec une clause prévoyant une autre augmentation de 3% l'an prochain ou une augmentation supérieure si l'augmentation du coût de la vie dépasse 3% d'ici là.

A la Cie Jos Ford à Portneuf Station, une convention a aussi été signée pour une durée d'une année. Parmi les avantages obtenus, mentionnons une augmentation générale de 7% aux travailleurs de l'équipe de jour à compter du 1er octobre 1954, plus une autre augmentation de 5% à compter du 1er mai 1955; les augmentations correspondantes pour l'équipe de nuit sont respectivement de 10 et de 5%. La semaine de travail a été réduite de 44 heures à 42 heures à compter du 1er octobre tandis qu'elle sera de 40 heures à compter du 1er mai 1955.

**Dans les moulins de
Windsor Mills et d'East Angus**

Le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du papier de Windsor Mills et celui d'East-Angus ont tous deux passé par la première étape des négociations en vue du renouvellement de leur convention collective.

Les deux syndicats demandent principalement une augmentation générale de 5 p. 100, avec un minimum de 8 cents l'heure, ce qui aurait pour effet d'égaliser les salaires dans ces deux usines de papier Kraft avec ceux des

grandes usines de papier à journal.

A Windsor Mills, les requêtes d'amendements ont été référées à un tribunal d'arbitrage. C'est Me Jean-Paul Geoffroy qui agira comme procureur du syndicat tandis que Me Marc Lapointe agira comme arbitre syndical.

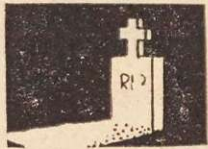
A East-Angus, une séance de négociations a été ajournée et l'on s'attend à des contre-propositions de la compagnie à ce stage.

**LA SEMAINE
ARBITRAGE DANS LE
COMMERCE DE DETAIL**

Le Ministre du Travail vient de se rendre à la requête du Syndicat des Employés de Commerce de détail de Québec et de consentir à la formation d'un tribunal d'arbitrage.

Après plusieurs séances de négociations infructueuses et de conciliation en présence d'un représentant du Ministre du Travail, les principales demandes syndicales ont été repoussées et le syndicat a eu recours à l'arbitrage qui portera principalement sur les points suivants:

1—Une demande d'augmentation des taux de salaire variant de \$2.00 à \$7.00 par semaine selon les catégories d'employés;



Victor Payette, de Montréal, délégué syndical dans le département "Coating and Printing" à la Dominion Oilcloth & Linoleum Co., est délégué il y a quelques jours. A la famille éprouvée, le journal LE TRAVAIL offre ses plus sincères condoléances.

2—Une semaine de travail de 44 heures réparties entre 9.00 a.m. et 5h. 30 p.m. tous les jours, excepté les vendredis où les heures de travail seront de 9.00 a.m. à 9.00 p.m., à l'exception des mois de juin, juillet et août alors que la journée de travail se terminera à 5.00 p.m. tous les jours, y compris le vendredi; durant ces mois, le travail se terminera à midi, le samedi;

3—Comme clause de sécurité syndicale, le syndicat réclame l'application de la formule Rand obligeant tous les employés à payer la cotisation syndicale.

C'est M. Paul Desrochers, comptable, qui agira comme président du tribunal, tandis que M. Lucien Dorion, président de la Fédération Nationale du Commerce, qui agira comme arbitre syndical.

Dans le commerce de détail

**L'ORGANISATION SYNDICALE
SE POURSUIT LENTEMENT**

Les employés de commerce dans les établissements de détail n'occupent pas une place enviable dans l'organisation syndicale.

Alors que plus de 40 p. 100 des travailleurs non-agricoles sont actuellement syndiqués, seulement 7 p. 100 des employés de commerce de détail ont joint les rangs des organisations syndicales.

C'est ce que révèle une récente enquête faite par le Ministre du Travail fédéral qui précise que seulement un peu plus de 26,000 employés de commerce de détail sont couverts par environ 300 conventions collectives, dont la majorité dans les établissements de produits alimentaires. Ce sont les laiteries et les magasins à chaîne qui groupent le plus grand nombre d'employés couverts par des conventions collectives.

C'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre de conventions collectives pendant que c'est dans le Québec que l'on compte le plus grand nombre d'employés assujettis à des conventions collectives, ce qui s'explique par l'extension juridique des conventions collectives.

SHAWINIGAN

L'assemblée annuelle de ce syndicat se tiendra le 22 novembre prochain. Comme par le passé, les membres de ce syndicat seront appelés à se choisir un nouvel exécutif à l'occasion de cette assemblée annuelle.

Voici maintenant de quelle façon on procédera pour l'élection: La mise en nomination est maintenant possible. Tous ceux qui veulent présenter des candidats sont priés de se procurer des formules auprès de leur délégué de département, ils n'auront qu'à remplir cette formule et la remettre à qui de droit avant le 8 novembre.

S'il y a plus d'un candidat pour chacun des postes, les membres seront appelés à voter. Il y aura élection par scrutin le 22 novembre toute la journée et le résultat du vote sera donné le soir même à l'assemblée générale annuelle.

NICOLET

Le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du papier de Nicolet Falls vient de demander l'arbitrage. C'est Me Jean-Paul Geoffroy qui agira comme procureur tandis que M. Oscar Fournier d'East-Angus agira comme arbitre syndical.

BROMPTONVILLE

Le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du papier de Bromptonville vient d'obtenir un certificat de reconnaissance syndicale qui couvre les employés de bureau et l'on est actuellement à préparer un projet de convention collective qui sera bientôt soumis aux autorités de la compagnie.

RIMOUSKI

Samedi soir dernier, le 16 octobre, était tenue, à la salle du Conseil central de Rimouski, l'élection du Syndicat de l'industrie du bois. Le président sortant de charge, M. Bertrand Lepage, a été réélu pour un quatrième mandat. Les autres dignitaires sont MM. Léon Covillard, 1er vice-président; Albert Duchesne, 2e vice-président, tous deux réélus; Edouard Gagné, élu secrétaire-archiviste; Armand Chanados, élu secrétaire-correspondant; Gérard Lepage, réélu secrétaire financier; Maurice Roussel, réélu trésorier; Arthur Bélanger, réélu gardien, et Lucien Bernard, réélu sergent d'armes.

QUEBEC

M. Gérard Fecteau, journaliste à "L'Action Catholique", a été élu, à l'unanimité, président du Syndicat des Journalistes de Québec Inc. (CTCC), au cours de la réunion plénière annuelle des membres de ce groupement, en fin de semaine. Il succède à M. Benoît Fleury, du même journal.

Les autres officiers élus sont: Mlle Germaine Bundock, du "Soleil", et M. Raymond Brançon, de "L'Événement-Journal", vice-présidents; M. André Roy, du journal "Le Travail", organe de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, secrétaire; M. Camille Fleury, de "L'Action Catholique", trésorier; M. Gérard Fecteau, président. Jean-Charles de La Durantaye, du "Soleil", et Maurice Laperrière, de "L'Événement-Journal", ont été élus délégués à l'Union canadienne des journalistes de langue française.

Ces élections ont été présidées par le président du Syndicat des Journalistes de Montréal, M. Roger Mathieu, de "La Presse", qui fut invité à prendre la parole devant ses confrères québécois.

SHERBROOKE

Conciliation au poste C.H.L.T.

Les négociations directes ont été rompues avec les représentants du poste CHLT de La Tribune de Sherbrooke et le syndicat a immédiatement placé une demande pour obtenir l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail fédéral.

Au cours des séances de négociations, les représentants syndicaux étaient MM. Gérard Pelletier, directeur du journal LE TRAVAIL, Raymond Péladeau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke, Marcel Sylvain, René Caron et Gordon Breen pour les annonceurs et Martel Lyonnais, Bruce MacDonald pour les opérateurs. La Tribune Ltée était représentée par M. Eugène Lacasse de L'A.P.I.

L'on sait que le syndicat des Imprimeurs de Sherbrooke qui groupe les employés du poste CHLT a aussi placé une demande de conciliation pour les employés du poste CKTS de Sherbrooke.

ST-HYACINTHE

**Rencontre des dirigeants
syndicaux, le 14 novembre**

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, se rendra à St-Hyacinthe, le 14 novembre prochain, pour rencontrer les officiers des différents syndicats affiliés au Conseil central de St-Hyacinthe. Plus de 125 dirigeants syndicaux de la région sont attendus à cette importante réunion.

Les officiers sont invités à se rendre au Centre social, 1695, rue Marguerite-Bourgeois, où une messe sera célébrée à 8 h. 45 à leur intention. Le Conseil central invitera ensuite tous les participants pour le déjeuner, qui sera servi immédiatement après la messe.

Au cours de la matinée, les officiers de syndicats auront l'occasion de discuter un vaste projet d'étude touchant: les finances syndicales, les responsabilités de l'exécutif, l'éducation des membres et l'expansion du mouvement.

Le Comité d'éducation du Conseil central espère que tous les

officiers de syndicats prendront les mesures nécessaires pour participer à cette rencontre, sous la présidence de M. Joseph Piché, président du Conseil central de St-Hyacinthe et au cours de laquelle M. Gérard Picard apportera le message de la CTCC.

Partie de cartes

Les Dames Auxiliaires du Conseil Central de Montréal organisent présentement une partie de cartes au bénéfice des enfants des syndiqués qui recevront de nombreux cadeaux lors d'une fête qui sera organisée à leur intention au mois de décembre.

Cette partie de cartes aura lieu vendredi soir, le 12 novembre, en la salle St-Stanislas, 1311, rue Laurier. L'admission est de 0.50.

**PROTEGEZ-VOUS
CONTRE
LES FRAIS
MEDICAUX
CHIRURGICAUX
ET HOSPITALIERS**



**LA C.T.C.C. RECOMMANDE
A TOUS SES SYNDIQUES**

**LES SERVICES DE SANTÉ
DU QUÉBEC**

Siège social: 16, rue Caron, Québec, P. Q.



Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada. Paraît tous les vendredis.

Directeur

GERARD PELLETIER
Administrateur
MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef

ANDRE ROY

Publiciste

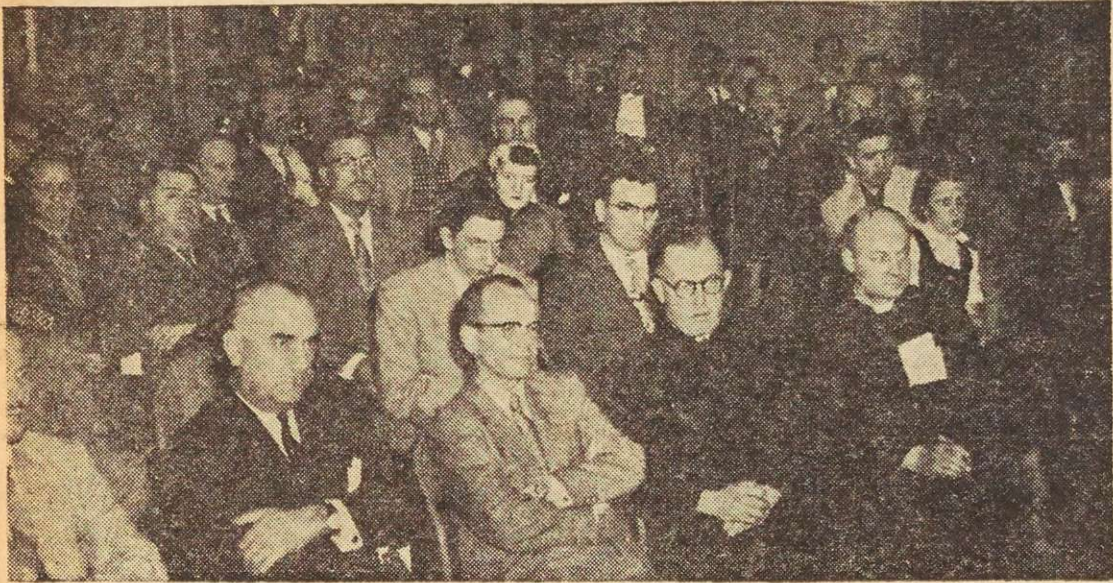
ROGER MCGINNIS
Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,
Montréal - T.E. 3701

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

LA SEMAINE



Une centaine d'officiers de syndicats affiliés au Conseil Central de Montréal ont pris part, la semaine dernière à une soirée d'études d'un programme d'éducation pour les membres et les officiers. La soirée était sous la présidence conjointe de M. Gérard Picard, président général de la CTCC et de M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal.

M. André Roy, secrétaire général adjoint de la CTCC

M. André Roy, chef du secrétariat de la C.T.C.C. à Québec et rédacteur en chef du journal LE TRAVAIL, vient d'être désigné au poste de secrétaire-général adjoint de la C.T.C.C. par le Bureau Confédéral qui siègeait à Québec, samedi dernier. On sait que de par la Constitution, de la C.T.C.C., le Bureau confédéral peut déléguer ses pou-

voirs au comité exécutif, à un membre qu'il désignera ou au secrétaire-général lequel peut être assisté au besoin d'un ou de plusieurs secrétaires généraux-adjoints. M. André Roy, qui a déjà occupé le poste de secrétaire-général de la C.T.C.C., sera donc l'adjoint du secrétaire-général, M. Jean Marchand.

600 inscrits aux sessions d'études de Sherbrooke

600 syndiqués de la région de Sherbrooke sont actuellement inscrits aux cours d'initiation syndicale qui débiteront le 15 novembre prochain à Sherbrooke pour se poursuivre jusqu'au 21 mars 1955 dans les principaux centres de la région.

C'est ce que vient de nous apprendre M. Jules Pichette, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke et président du Comité d'Education du Conseil Central de Sherbrooke.

Les cours d'initiation syndicale seront donnés dans 9 centres de la région, soit Sherbrooke, Magog, East-Angus, Coaticook, Bromptonville, Windsor Mills, Asbestos, Richmond et Lac Mégantic.

Une série de douze cours sera donnée dans chacun des centres mentionnés pendant que dans certains centres, la série sera donnée pour les travailleurs des équipes de nuit comme à Sherbrooke, par exemple, où les cours pour les travailleurs des équipes de nuit pour les travailleurs de l'industrie textile auront lieu durant l'après-midi, avant la rentrée au travail.

Les organisateurs de ces cours d'initiation syndicale anticipent un succès sans précédent et l'on compte atteindre plus de 600 syndiqués de la région au moyen de ces cours d'initiation syndicale.

QUEBEC

LE COLLEGE DU TRAVAIL PREPARE LA RELEVÉ DES CHEFS DU MOUVEMENT

Allocution de M. Jean Marchand lors de l'ouverture de la 3e session du Collège du Travail de la C.T.C.C. — 37 inscriptions en provenance de tous les centres.

Les chefs naturels du mouvement ouvrier doivent venir des rangs du mouvement ouvrier et c'est la raison pour laquelle les institutions comme le Collège du Travail de la CTCC préparent la relève en mettant à l'étude des programmes destinés à préparer les travailleurs à assumer les responsabilités qui leur incombent.

C'est en ces termes que M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, précisait le rôle que joue le Collège du Travail dans le programme d'éducation de la CTCC, lors du banquet d'inauguration de la 3e session du Collège du Travail au Château Bonaventure, dimanche dernier.

Un nombre impressionnant de 37 élèves était groupé en cette occasion qui marquait l'ouverture de cette session par M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la CTCC.

Nouvelle formule

M. Jolicoeur a souhaité la bienvenue aux élèves qui suivront ces cours durant deux semaines afin de pouvoir répondre aux besoins du mouvement. M. Jolicoeur a expliqué que c'est dans ce but que cette année, les élèves seront divisés en trois sections de leur choix, soit la technique des négociations, les questions économiques canadiennes et les techniques d'éducation ouvrière.

M. Jolicoeur a mentionné le fait que les élèves se répartissent à peu près également dans chacune des sections parce que les travailleurs syndiqués comprennent que les sujets à l'étude sont également importants pour la solution des problèmes auxquels ils ont à faire face.

Il a aussi remercié les professeurs de l'extérieur qui ont consenti à faire bénéficier les syndiqués de leurs connaissances et de leur expérience.

Une nécessité

M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, a déclaré que si la CTCC insiste tellement sur l'éducation et y consacre annuellement des sommes d'argent élevées, c'est parce que c'est à cette condition que s'effectuera la libération des travailleurs.

L'éducation que l'on donne n'est pas faite pour les travailleurs dans le régime capitaliste, dit-il. Les travailleurs ne sont ni formés, ni informés dans les cadres actuels, ni sur les problèmes économiques, ni sur les problèmes sociaux, ni sur les problèmes politiques. C'est pour combler cette lacune que le

mouvement ouvrier est obligé de créer lui-même ses propres institutions, d'avoir son Collège du Travail afin de reprendre le temps perdu.

Si nous voulons modifier les structures actuelles, il faut d'abord les connaître, découvrir leurs défauts afin de les corriger ou les changer. C'est pour cette raison qu'à 35 ans, 40 et même plus, les travailleurs recommencent à étudier.

Cet effort intellectuel est nécessaire si les ouvriers veulent s'émanciper de la tutelle qui les assujettit actuellement et s'ils veulent prendre la direction de leur propre mouvement et s'ils veulent que les cadres syndicaux reposent sur la réalité.

Les cours

Pendant ces deux semaines, les 37 élèves du Collège du Travail prendront contact avec 11 professeurs différents qui se partageront la besogne. Voici leurs noms ainsi que les sujets qu'ils traiteront pour le bénéfice des élèves du Collège du Travail:

M. Marius Bergeron *Négoce de la convention collective*; M. James Hodgson, professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval qui traitera des *questions économiques canadiennes*; M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la CTCC qui parlera des *techniques d'éducation ouvrière*; M. Pierre Juneau, de l'ONF qui dira comment utiliser le *film dans l'éducation ouvrière*; M. Napoléon Leblanc, du Centre du Culture Populaire de Laval: *méthodes de discussion*; M. J.-P. Lefebvre, directeur adjoint du Service d'Education de la CTCC: *Techniques d'Education ouvrière*; M. Gérard Pelletier, directeur des Relations Extérieures: *Usage de la radio et de la télévision dans l'éducation ouvrière*; M. le chanoine Henri Pichette, aumônier général de la CTCC et M. André Roy, secrétaire général adjoint de la CTCC, qui traiteront de la *doctrine sociale de l'Eglise*; M. Guy Rocher, professeur de la Faculté des Sciences Sociales de Laval: *l'organisation sociale* et enfin, M. René Tremblay, professeur à la Faculté des Sciences Sociales qui traitera de *questions économiques canadiennes*.

LE PROBLÈME OUVRIER

DEVOIR POUR TOUS

Parfois, on entend dire à propos de prêtres, que c'est facile pour eux, ils n'ont qu'à dire, faites ceci, faites cela, n'agissez pas ainsi, agissez de cette façon. Avez-vous oublié que les prêtres doivent obéir aussi, ils ont le Pape et leurs Evêques qui leur donnent des directives et des ordres. Les prêtres prêchant l'obéissance, eux aussi ils sont obligés à l'obéissance envers le Pape et les Evêques.

C'est pourquoi, les prêtres se renseignent, étudient, examinent les misères et les besoins de leur temps. Du fait de leur mission et de leur formation, ils sont peut-être plus en mesure que beaucoup d'autres, de constater les insuffisances et les défauts, et alors ils indiquent, après une étude approfondie et complètement désintéressée les remèdes proposés par un véritable catholicisme. Celui-ci doit être comme le Christ, il doit être social. Nous vivons en contact continu avec d'autres hommes, sous sommes tous interdépendants les uns des autres. Continuellement, on pourrait dire, à chaque instant, j'ai besoin ou j'ai eu besoin des autres. Le catholicisme social a des horizons larges comme le monde, infinis comme l'immensité. Le véritable catholique ne peut pas être étroit, mesquin, renfermé dans une tour d'ivoire, il faut voir grand, beau. Et alors il faut comprendre les droits et les devoirs. Quand j'ai un droit, mon voisin a un devoir envers mon droit. Si je ne remplis pas mon devoir, je blesse le droit de mon prochain, je lui cause une injustice parce que je ne lui donne pas ce qui lui appartient.

Le prêtre doit enseigner ce respect des droits du prochain, et l'accomplissement de mes devoirs, c'est ce qu'on appelle la conscience professionnelle. Si je suis ouvrier, je dois fournir un travail honnête, consciencieux avec le respect de la propriété de mon employeur, et des objets, outils, machines dont je me sers. Si je ne remplis pas mon travail, je causerai du tort à mon employeur et à mes confrères de travail.

Si je suis employeur, je ne devrai pas seulement réclamer mes droits, mais je devrai penser que même si je suis constitué en autorité, j'ai des devoirs envers mes sujets, mes subalternes, mes employés, à ceux-ci, en justice, je devrai donner le juste salaire.

Les prêtres ont cette mission générale d'établir, de revendiquer pour tous les individus comme les groupes les droits et d'aider par la connaissance à l'accomplissement des devoirs. Sans doute, dans les conflits, ils devront mettre de la discrétion et de la prudence, pour n'éloigner personne de Dieu et les faire collaborer tous dans la justice et la charité.

No 191 de la lettre des Evêques sur "Le problème ouvrier".

MONTREAL

UNE GREVE QUI SE CONTINUE

La grève à la London Shirt se continue. Une assemblée générale de tous les syndicats de l'Union Nationale du Vêtement, de même que ceux affiliés au Conseil Central de Montréal, sera convoquée pour le mercredi, 17 novembre, à moins que la grève ne prenne fin d'ici à.

Que tous les syndiqués se fassent un devoir de solidarité envers leurs camarades, de se rendre à cette réunion où les problèmes relatifs à la grève seront discutés.

Les ouvriers et ouvrières de la London Shirt nous donnent une preuve de ténacité et de courage, prouvons-leurs que nous sommes capables de les appuyer...



EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

Les augmentations de salaire sont encore justifiées

(suite de la page 1)

tation de certaines clauses de la convention collective expirée.

Dans le cas de Barry & Staines, plusieurs demandes de réajustements de salaires pour certaines catégories d'employés étaient également soumises au tribunal.

Le président et l'arbitre syndical, dans un rapport majoritaire, recommande l'acceptation de certaines de ces demandes; d'autres sont rejetées par le président et l'arbitre patronal, M. Lapointe étant dissident.

Dans tous les cas où des réajustements sont accordés, ainsi qu'en ce qui concerne l'augmentation générale des salaires, le président et l'arbitre syndical, dans un rapport majoritaire, recommandent la pleine rétroactivité, soit au 16 mars 1954 dans le cas de Dominion Oilcloth et au 10 avril 1954 dans le cas de Barry & Staines.

Le président et l'arbitre syndical ont également rendu une sentence majoritaire dans le cas d'un grief à Barry & Staines, concernant le salaire d'un employé promu. Le tribunal majoritairement recommande un réajustement de salaires de 5 cents à compter du 12 mai 1952, soit une rétroactivité de près de deux ans et demi.

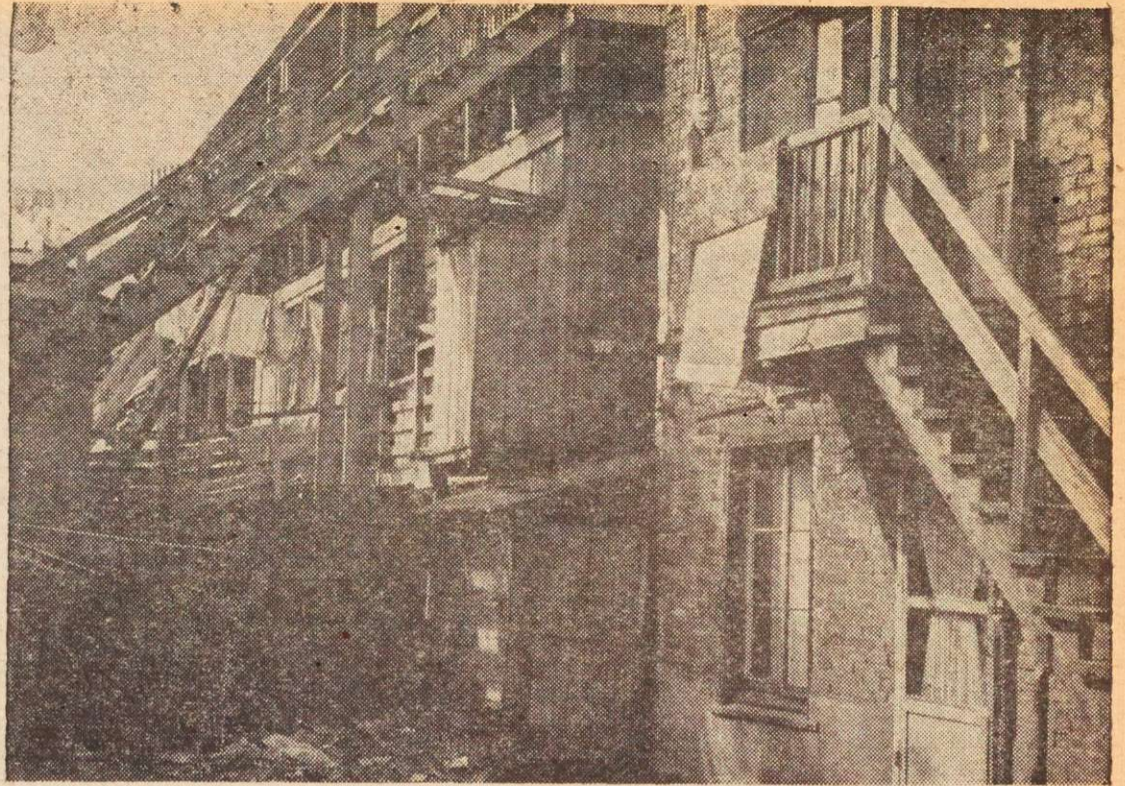
La classification des tâches

Dans l'importante question de la classification des tâches à Dominion Oilcloth, le président du tribunal et l'arbitre syndical, dans un

rapport majoritaire, déclarent fondée l'accusation portée par le syndicat contre la compagnie, selon laquelle l'employeur n'a pas respecté un engagement écrit signé le 12 mars 1953 de fournir au syndicat, avant la réouverture des négociations sur les salaires en mars 1954, la classification en vigueur dans l'usine. En conséquence, le rapport majoritaire recommande que la compagnie fournisse au syndicat, dans le plus bref délai possible, la classification telle que demandée par le syndicat.

Selon une déclaration d'un porte-parole du syndicat devant le tribunal d'arbitrage, le problème majeur des relations industrielles à Dominion Oilcloth est la disparité des taux de salaires pour les gens occupant la même fonction et faisant le même travail. La disparité des salaires est une cause grave de mécontentement et il ne sera possible d'établir un accord réel entre les parties tant que la structure des salaires sera basée uniquement sur le mérite individuel, mérite décidé arbitrairement et sans aucune méthode par la compagnie.

Ce fait a notamment été mis en lumière au cours d'un récent arbitrage sur un congédiement, alors que la compagnie, pour justifier sa décision de congédier un employé, a tenté d'imputer à cet employé, considéré comme journalier et payé au salaire le plus bas prévu dans le contrat, la pleine responsabilité d'un travail d'opérateur de machine.



Les taudis qui restent à démolir et pour lesquels certains paient un loyer de \$60.00 par mois et même davantage.

MONTREAL A BESOIN DE LOGEMENTS A PRIX MODIQUE

L'une des premières admissions et constatations du rapport Dozois, ce fut de remarquer que Montréal a besoin de logements à prix modique ou à loyer modique, comme le mentionne le rapport.

Dans ses toutes premières pages, le rapport analyse quantitativement les besoins annuels de Montréal en nouveaux logements.

Si de 1941 à 1951, l'accroissement du nombre des familles s'est élevé à 49,408, le nombre requis de nouveaux logements par année s'élève à 4,941 pour loger ces nouvelles familles.

Par ailleurs, il faut remplacer par année 745 logements qui deviennent trop vieux, ce qui totalise le besoin annuel de nouveaux logements à 5,686.

La construction

Depuis dix ans, affirme le rapport, il s'est construit à Montréal une moyenne de

8,400 logements, ce qui laisse un surplus annuel de 2,700 logements, lesquels ont servi à remplacer un certain nombre de logements démolis et à combler une partie du déficit accumulé depuis 1930. D'autre part, les commissaires estiment qu'il y a actuellement environ 23,000 logements qui devraient être démolis à l'heure actuelle, ce qui veut dire qu'il faudra encore quelques décades pour atteindre ce but, et que, par conséquent, le problème n'est pas encore résolu.

Revenus et loyers

D'autre part, en étudiant l'échelle des loyers à l'heure actuelle et les revenus de ceux qui ont actuellement besoin de se loger, on se rend compte tout de suite que les nouvelles habitations actuellement érigées ne règlent d'aucune façon le problème des locataires qui sont dans la catégorie des moins fortunés parce que les loyers des

nouveaux logements sont hors de leur capacité de payer.

D'après les chiffres du dernier recensement fédéral, plus de 57 p. 100 des chefs de famille de Montréal ont un revenu moindre de \$2,000 par année, ce qui signifie que ces familles ne peuvent payer qu'un loyer d'environ \$40.00 par mois.

Par ailleurs, 28 p. 100 ont un revenu de moins de \$2,000 par année, ce qui signifie que ces familles ne peuvent payer un loyer ne dépassant pas \$35.00 par mois et encore moins pour les familles dans la catégorie des revenus inférieurs à \$2,000.

C'est en analysant tout d'abord le nombre de logements requis et ensuite la capacité de payer des familles à reloger que le rapport Dozois conclut à la nécessité de construire des logements dont le loyer sera fixé en fonction du revenu de la famille.

Loyers payés par les locataires en regard de leurs revenus.

Salaire annuel	Loyer annuel normal (20% des revenus)	Répartitions en % des loyers payés par les locataires	Répartition en % des locataires, selon le loyer maximum qu'ils peuvent payer en fonction de leurs revenus (20% de ces derniers)
GROUPE "A"			
\$1,000 et moins	\$200 et moins	4.71	4.43
1,000 à 2,000	200 à 400	40.39	27.73
GROUPE "B"			
\$2,000 à 2,500	400 à 500	13.98	29.77
2,500 à 3,000	500 à 600	9.33	19.70
GROUPE "C"			
\$3,000 à 4,000	600 à 800	14.86	14.36
4,000 et plus	800 et plus	16.73	8.44
		100.00	100.00

Ce tableau révèle que c'est le groupe de petits salariés, c'est-à-dire ceux qui ont un revenu annuel de \$2,000 ou moins, que le problème du logement est le plus grave, puisque 38.5% du groupe A, représentant un total d'environ 35,000 locataires, paient un loyer trop élevé pour leur revenu.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$1940.00 en prix tous les mois. 126 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.
555, Boul. Charest, Québec
Tél.: 4-4631

JEAN CHARBONNEAU
1231 Demontigny est,
Montréal
Tél.: FA. 3694

Salaires du Québec et de l'Ontario

Par Gilles BEAUSOLEIL

Brochure de 50 pages, éditée conjointement par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et le Congrès Canadien du Travail.

UN OUTIL INDISPENSABLE AUX NEGOCIATEURS ET DIRIGEANTS SYNDICAUX

Edition française ou anglaise en vente à 8227 St-Laurent.

Prix 0.25 l'unité, plus frais de poste



Une partie du groupe des plombiers membres du Syndicat National et des poseurs d'appareils de chauffage, photographiés mardi, au cours d'une assemblée des grévistes.

LA GREVE DES PLOMBIERS BRISEE PAR LES DIRIGEANTS du LOCAL 144

"Quand on travaille chacun côté, chacun pour soi, on va à l'encontre des intérêts du syndicalisme, lequel suppose l'unité dans l'action."

Cette formule, utilisée par le président de la Fédération des Métiers du Bâtiment, M. William Léger, lors de l'assemblée du Syndicat des Plombiers et des Poseurs d'Appareils de Chauffage de Montréal, mercredi matin, en la salle des syndicats, résume bien tout ce qui pourrait être dit au sujet de la tournure que vient de prendre la grève des plombiers de Montréal.

L'on sait qu'à la suite d'une rencontre des représentants de l'une des parties syndicales, le local 144 des unions internationales avec les représentants de la Corporation des entrepreneurs plombiers en présence de M. Maurice Duplessis, premier ministre de la province, une entente qui avait pour but de mettre fin à la grève des plombiers, fut signée entre les parties représentées à cette réunion.

Par cette entente, qui devient force décret, les plombiers reçoivent une augmentation de 0.05 cents l'heure à compter du 1er octobre 1954, une autre augmentation de 0.05 cents l'heure à compter du 1er juin 1955 et une autre augmentation de 0.02 cents l'heure en octobre 1955 pour une convention collective à extension juridique jusqu'au mois d'octobre 1956.

Lorsqu'à la suite des négociations infructueuses, de la conciliation et de l'arbitrage, les parties ne purent trouver un terrain d'entente le local 144 de l'Union Internationale (FAT) résolut de faire la grève en vue d'obtenir des avantages comparables aux plombiers des autres villes du Canada, le Syndicat des plombiers de conclut une entente avec le local 144 afin de faire front commun dans leurs revendications, ce qui est l'essence même du syndicalisme. Par exemple, quand des ouvriers se groupent ensemble pour obtenir de meilleures conditions de travail, c'est parce qu'ils sont convaincus de posséder ainsi une force économique plus grande. C'est le même phénomène qui se produit quand des syndicats, des groupes de syndicats s'unissent en-

semble pour revendiquer les mêmes avantages.

Par suite du bris de l'entente faite entre le local 144 des unions internationales et le Syndicat des Plombiers de Montréal (CTCC) on assiste à une division des forces syndicales qui ne peut que profiter à l'organisation patronale en même temps qu'à une division qui ne peut que nuire aux travailleurs eux-mêmes.

Pertes subies

Selon l'opinion des grévistes, l'entente signée par les représentants du local 144, pour une durée de deux années, place les plombiers de Montréal dans une situation pire comparativement à celle qui existait entre les plombiers de Montréal et celle des autres villes importantes du Canada.

Alors que les plombiers de Toronto touchent \$2.30 l'heure depuis 1953, ceux de Montréal ne toucheront que \$2.12 en octobre 1955, d'après les termes de l'entente conclue par les représentants du local 144 de l'union internationale.

Les plombiers de Montréal sont convaincus que, par suite de la grève qui sévit depuis 7 semaines dans les chantiers de construction, il aurait été possible d'obtenir des conditions plus avantageuses si les plombiers étaient restés solidaires.

Placés devant le fait accompli, le syndicat des Plombiers de Montréal ne peut que consentir à la rentrée au travail et à l'apposition de sa signature à une convention collective qu'il juge préjudiciable aux intérêts de tous les plombiers de Montréal, tel qu'il appert par le communiqué suivant:

ATTENDU que le Syndicat National des Plombiers constate, avec regret, que l'entente établie depuis longtemps entre notre Syndicat et le Local 144 a été sciemment violé;

ATTENDU que le Local 144 a retiré ses membres des travaux de raffinerie d'huile dans l'Est de la Métropole, démontrant chez eux une ignorance totale des contrats internationaux signés avec les Compagnies d'huile par la F.A.T. en 1947.

ATTENDU qu'en renvoyant sur les travaux ces mêmes ouvriers, en discrimination des autres membres de leur Local, et en causant un préjudice grave aux ouvriers en grève du Syndicat National des Plombiers et Poseurs d'Appareils de Chauffage; et ainsi, causant un malaise considérable dans la bonne marche de la grève, malgré les protestations du Syndicat des Plombiers, parce que ces ouvriers s'étaient mis en grève avec tous les autres plombiers dont il se sentaient solidaires;

ATTENDU qu'en tentant, par tous les moyens à leur disposition, de demander l'intervention du Ministère dans le règlement de ce conflit, sans, au préalable, en avoir

averti le Syndicat National des Plombiers, se rendant ainsi coupable d'injustice flagrante à l'endroit du Syndicat National des Plombiers avec qui il avait fait cartel au début de la grève;

ATTENDU qu'en assistant à une entrevue non conjointe avec les représentants de la Corporation, devant le Premier Ministre de cette Province, la dite entrevue ne devant pas prendre un caractère de négociations;

ATTENDU qu'en acceptant un règlement définitif de cette grève sans représentation de la part du syndicat national des Plombiers;

ATTENDU que si nous avions continué la lutte, nous aurions obtenu au moins \$0.15 l'heure, plus 4% pour vacances payées et temps double pour le travail exécuté le samedi, soit autant que ce qu'ont obtenu les plombiers des raffineries d'huile;

ATTENDU que le Local 144, par sa décision, cause un préjudice grave aux intérêts immédiats des membres du Syndicat National des Plombiers de Montréal, et les prive d'avoir des conditions considérablement plus avantageuses que celles qu'ils ont obtenues;

IL EST RESOLU que le Syndicat des Plombiers de Montréal se trouvant placé devant une situation des plus anormales regrette et déplore tout ce qui s'est produit relativement à cette affaire, et se voit dans l'obligation de demander à ses membres de retourner au travail.

Cette résolution a été adoptée lors de l'assemblée tenue mercredi soir dernier et à laquelle assistaient plusieurs centaines de membres du Syndicat des Plombiers de Montréal.

POURQUOI NOS OUVRIERS REÇOIVENT-ILS MOINS ?

Dans son étude sur les "Salaires dans le Québec et l'Ontario, éditée conjointement par le Congrès Canadien du Travail et la CTCC, Gilles Beausoleil consacre, une partie de son travail à analyser les salaires dans l'industrie de la construction.

Les conclusions qui découlent de cette analyse laissent voir que la marge horaire qui était de 0.077 cents l'heure en 1946 passait à 0.087 en 1949, à 0.19 cents en 1951 et à 0.203 cents en 1953.

Et alors que les salaires hebdomadaires montraient une différence de \$3.75 par semaine en faveur des ouvriers de la province d'Ontario, cette différence s'était élargie à \$10.13 en 1953.

Voici quelques extraits de l'étude de M. Gilles Beausoleil :

L'industrie de la construction est habituellement divisée en deux secteurs principaux : la construction des résidences et des édifices commerciaux et la construction des voies publiques et des ponts. Comme les conditions sont différentes dans ces deux secteurs, nous en ferons des analyses distinctes.

Dans la construction des maisons et des édifices, la différence des salaires entre le Québec et l'Ontario, déjà assez remarquable depuis 1946 jusqu'en 1950, a brusquement augmenté en 1951 et s'est maintenue à ce niveau élevé en 1952 et 1953.

Salaires horaires dans la construction résidentielle et commerciale, Québec et Ontario, 1946-1953.

Année	Québec	Ontario	Québec	Ontario
1946	77.6	85.3	7.7	9.9
1947	84.2	93.7	9.5	11.3
1948	94.3	102.6	8.3	8.8
1949	100.8	109.5	8.7	8.6
1950	106.4	114.8	8.4	7.9
1951	115.0	134.0	19.0	16.5
1952	129.8	150.4	20.6	15.9
1953	139.3	159.6	20.3	14.6

La marge entre le Québec et l'Ontario, exprimée en chiffres absolus, s'est élargie de plus de deux fois et demie au cours de la période tandis que la marge relative a passé de 9.9% en 1946, à un sommet de 16.5% en 1951, puis à 14.6% en 1953. Pour l'ensemble de la période, les salaires ont augmenté de 79.5% dans le Québec et de 87.1% en Ontario.

Même si les effectifs des syndicats ont augmenté dans les deux provinces, les conséquences de leur action sur les salaires ont été différentes, comme nous venons de le voir. La province de Québec comptait, en 1952, 37 syndicats locaux de plus qu'en 1946; l'Ontario en comptait 61 de plus. Mais bon nombre d'ouvriers dans le Québec

sont assujettis à des décrets seulement, sans être groupés dans des unités de négociations où des conditions collectives régissent les conditions de travail. Puisque les syndicats de la construction dans cette province ont, semble-t-il, survécu, grâce à leurs gains antérieurs et à une conjoncture économique favorable et puisque d'autre part, la construction y a été relativement moins active qu'en Ontario, le décalage dans les salaires ne constitue pas un phénomène étonnant.

Quelle a été l'évolution des revenus hebdomadaires dans ce secteur de l'industrie? Le tableau suivant en fournit les principales données.

Salaires hebdomadaires dans la construction résidentielle et commerciale, Québec et Ontario, 1946-1953.

Année	Québec	Ontario	Ontario	Québec
1946	\$30.42	\$34.17	\$3.75	12.3%
1947	33.14	38.14	5.00	15.1
1948	38.87	42.64	4.77	12.6
1949	41.56	45.00	3.44	8.3
1950	42.59	46.91	4.32	10.1
1951	46.89	54.27	7.38	15.7
1952	54.13	60.91	6.78	12.5
1953	54.19	64.32	10.13	18.7

De \$3.75 qu'elle était en 1946, la marge atteignit \$10.13 en 1953; la différence, exprimée en termes relatifs, était de 12.3% en 1946 et de 18.7% en 1953. Dans l'ensemble de la période, les revenus hebdomadaires ont augmenté de 10.1% de plus en Ontario, mais la semaine de travail dans cette province a été généralement un peu plus longue dans le Québec, sauf en 1949, où la longueur était la même dans les deux provinces, et en 1952, où la semaine de travail était de 1.2 heure plus longue dans le Québec. La différence a varié entre .6 et 1.4 heure par semaine.

La province de Québec a été moins active que l'Ontario dans le domaine de la construction. En

1952, l'indice de l'emploi (1949 = 100) dans la construction était de 113.8 pour le Québec tandis qu'il atteignait 126.6 en Ontario; en 1953, l'indice baisse à 109.9 pour le Québec et à 122.3 pour l'Ontario. L'absence de données adéquates rend impossible la comparaison, en termes précis, de la valeur de la construction en 1946 et en 1953. Un estimé rapide indique toutefois que la proportion de la valeur de la construction en Ontario, par rapport à l'ensemble du pays, a très peu varié, tandis que, dans le Québec, elle diminuait de quelques degrés. C'est là peut-être l'un des facteurs qui expliquent le progrès moins rapide des salaires de la construction dans le Québec.



M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal, explique aux grévistes que l'entente "prématurée" signée par les dirigeants du local 144, rend impossible la poursuite efficace de la grève. On remarque à la tribune, M. Camille Périard, agent d'affaires du Syndicat et le président, M. Girard.

TRAVAIL ET FOYER

"FAITES VOS CADEAUX DE BONNE HEURE"

J'ai emprunté mon titre au slogan des commerçants qui se préparent à la Noël. Il est peut-être trop tôt pour parler de Noël, mais je viens de recevoir un catalogue de jouets et autres cadeaux des Fêtes, et cela m'a fait penser à ramasser mes sous.

Il me faudrait aussi ra-

masser tout mon courage, pour tenir la bonne résolution que je prends tous les ans, et à laquelle je manque chaque fois. C'est la résolution de fabriquer des petits cadeaux pour tout le monde. Les journaux, les revues, les cahiers de modes, abondent généralement en suggestions.

Mais je voudrais bien connaître quelqu'un qui aurait vraiment fabriqué des cadeaux de Noël "avec des riens", en s'y prenant à temps.

En fouillant dans les énormes boîtes des magasins de coupons, ou simplement dans mes retailles à la maison, il me vient des idées merveilleuses. Si je vous les transmettais, peut-être auraient-elles des chances de servir à quelqu'un...

Avec un carré de velours d'une verge et une bande de franges de deux verges, on peut fabriquer un châle en pointe pour la demoiselle qui se rend à son premier bal.

Pour la même demoiselle, ou pour une autre, on aura terminé en une heure une petite bourse du soir en forme d'enveloppe, avec deux rectangles de tissu et un rectangle de canevas, le tout plié en trois comme une lettre.

Pour une petite fille de 2 à 12 ans, une garde-robe de poupées. Le papa peut même fabriquer un petit vestiaire à l'aide d'une boîte d'orange, et vous le meublerez des cintres qu'on vend pour les robes de bébés.

Pour le papa, un veston d'intérieur ou une robe de chambre, une blague à tabac, une chemise sport et même des cravates.

Pour la jeune coquette, on peut fabriquer toutes sortes de trousseaux : pour les cosmétiques, le nécessaire à manucures, les bas de nylon, les foulards, etc...

Pour la maman, la grand-maman, la grande sœur, les tantes, il y a toujours le tablier, sous toutes ses formes et dans toutes les sortes de tissu, du denim à l'organdi. Et avec un carré ou un rectangle de chiffon, de soie, de taffetas, de velours, il y a toutes les gammes de foulards et de fichus. Et les bérets, et les ceintures.

Une femme qui sait coudre ne s'en tiendra pas à ces petites choses. Elle exécutera aussi des blouses, des jupes, des robes. Et si son mari est un peu bricoleur et le moins un peu bricoleur, et le moins un peu bricoleur sur les économies réalisées par les cadeaux "faits à la maison", il y a sûrement moyen de s'en tirer sans faire trop de frais. Mais il faudrait commencer tout de suite, ou presque.

Ce serait une bonne chose aussi, si vous avez trouvé le moyen d'amasser quelques sous et quelques piastres, d'acheter les jouets sans tarder, en les commandant par catalogue. Cela vous évitera une bonne partie de la fatigue du magasinage de Noël, et vous paierez probablement moins cher. Le papier et le ruban d'emballage sont d'autres objets dont les prix seront probablement doublés d'ici le début de décembre.

Aux femmes de bonne volonté, je souhaite bonne chance.

Renée G.

La chambre de débarras

Nous faisons bien souvent l'erreur de n'acheter à nos filles que des jouets de petites filles, et à nos fils que des jouets de garçons. Or je me suis aperçu, depuis que mon Anna est assez grande pour feuilleter les catalogues, qu'elle s'intéresse surtout aux trains et aux camions. Et son petit ami Claude s'amuse avec des poupées aussi bien qu'elle. Et il n'y a rien de mauvais là-dedans. Ils se "spécialiseront" bien assez vite; pour le moment ils sont des enfants, avant d'être garçons et filles.

Aux mamans qui causent et commencent à songer à leur toilette de Noël, je suggère d'acheter un surplus de tissu pour fabriquer une robe à leurs fillettes. Les ensembles "mère et fille" sont jolis, et économisent du tissu.

Pendant des années, j'ai acheté des patrons de couture qui indiquaient la quantité de tissu nécessaire "with nap" ou "without nap". Je viens seulement d'apprendre ce que cela veut dire, et je veux vous faire profiter de ma science nouvelle. Le "nap" c'est le sens du tissu, dans un lainage où il ne faut tailler les pièces à rebrousse-poil ou bien dans un tissu qui ne miroite pas la même couleur dans un sens ou dans l'autre. Ainsi, non seulement il faut surveiller le droit fil, c'est-à-dire tailler dans le sens de la chaîne, mais aussi, pour certains tissus, il faut commencer à droite ou à gauche, selon le cas, et rester toujours dans le même sens.

Si votre bébé refusait de rester dans son parc et que vous avez mis de côté cet objet si utile aux mères besogneuses, vous pourriez peut-être essayer de l'employer à nouveau. Souvent un enfant réclame sa liberté lorsqu'il a dix mois, et autour d'un an il est bien content de se retrouver dans un petit coin bien à lui, avec ses jouets préférés.

Une mère de famille de 18 enfants avait l'habitude de répéter cet adage: "Deux enfants ensemble, ça s'entend très bien; trois enfants, ça ne marche jamais". L'expérience que j'ai eu, avec de très jeunes enfants, me montre que c'est assez souvent vrai. Si à trois on ne se chicane pas, c'est que l'un des trois s'amuse tout seul dans son coin.

JEANNE O.

Un problème par semaine

Quand je me suis mariée, je rêvais de collaborer étroitement avec mon mari, d'établir à force d'économie et de travail la sécurité de notre famille. Et pourtant, nous voilà au bout de cinq ans vis-à-vis de rien. Pas le moindre petit compte de banque, et pas le moindre espoir de ce côté, avec les dépenses de la maison, les vêtements des enfants et les paiements mensuels sur les meubles et l'appareil de télévision. C'est mon mari qui paie les comptes et les dépenses de son auto, et il me donne une somme fixe pour les dépenses de la maison. S'il arrive bien dans ses affaires, certaines semaines, il en profite pour se payer des sorties avec ses amis, mais les semaines où il arrive plus juste c'est moi qui dois tirer des plans et réduire les dépenses. Trouvez-vous cela juste?

"MERE ECONOME"

Je trouve que voilà surtout un manque d'organisation. Vous devez connaître assez bien vos dépenses mensuelles pour faire le calcul de ce qui reste, et établir une somme fixe pour les dépenses de votre mari comme pour votre budget de maison et votre argent de poche. Vous pourriez prendre l'habitude de garder en main que cette somme, que vous aurez fixé ensemble, et déposer tout le reste à la banque, quitte à payer les comptes par chèque.

Il me semble que vous vous plaignez injustement quand vous dites que vous êtes vis-à-vis de rien. Vous avez probablement déjà payé une bonne partie de votre ameublement et vous jouissez du confort d'une auto et d'un appareil de télévision. C'est plus que n'en avaient nos grand-mères, même si dans le temps il était possible d'accumuler un petit magot au fond du bas de laine. Vous vous servez probablement tous les jours d'un réfrigérateur et d'une laveuse électrique, objets, qui, il n'y a pas si longtemps, ne faisaient pas partie de l'ameublement des couples bien arrivés.

Nous nous marions aujourd'hui avec l'ambition d'être installées comme nos mères ne l'ont été qu'après avoir fini d'élever leur famille. Elles avaient épargné pendant des années, pour pouvoir se payer ce qu'elles considéraient comme des objets de luxe. Aujourd'hui, nous pouvons nous payer un ameublement à mesure que nous gagnons de l'argent, et c'est notre façon à nous d'épargner, à condition de limiter nos besoins à nos moyens.

Evidemment un petit compte de banque vous empêcherait de penser à l'insécurité du lendemain. Mais vous vous plaignez là du mal qui afflige toute la classe ouvrière et même les hauts salariés, qui dépensent tout l'argent gagné à maintenir un certain standard de vie, pour gagner plus d'argent et en dépenser plus.

Vous êtes plus confortablement installée que la plupart des ménages ouvriers. Ne devenez pas la bonne "Mère économe" que nous avons toutes connues au couvent, et qui existait toujours plus. L'aime mieux pour ma part le vieil économe franciscain qui recevait tous les dons avec le même sourire, et sonnait la cloche de son couvent si ses frères venaient à manquer de quelque chose.

Jours et saisons

L'on peut éviter 50 à 60% des caries dentaires en se nettoyant les dents tout de suite après le repas, déclare une enquête menée par l'Ecole Dentaire de Northwestern. L'enquête révèle aussi que les cas de carie dentaires étaient surtout chez les personnes absorbant des confiseries et des liqueurs douces dans le courant de la journée.

* * *

H. B. Churchill a pris les petites idées personnelles des gens, les unes vraies, les autres fausses, et il en a contrôlé le bien fondé. En voici quelques-unes courantes:

Un temps sec rend les enfants turbulents.

C'est vrai. Des enquêtes menées dans une grande ville établissent, par exemple, que dans une école les mesures disciplinaires sont quintuplées lorsque le degré de l'air est inférieur de 45% à la normale. Le dessèchement de l'atmosphère détermine chez l'enfant comme l'adulte, un affaiblissement de la volonté.

On travaille mieux quand il fait beau.

C'est faux. Il est certain qu'une belle température nous inspire, mais il ne semble pas qu'elle nous rende tellement courageux. Nous avons beau pester contre le mauvais temps, notre rendement s'en trouve accru. Aussi, mesdames, si vous voulez que votre mari se livre à de petits travaux dans la maison, demandez-le-lui par une journée maussade.

On se sent nerveux avant un orage.

C'est exact. Quand l'orage menace, l'homme, comme d'ailleurs l'animal, devient agressif, irascible, agité. Ajoutez à cela que nos facultés baissent avec le baromètre, il paraît que l'on oublie jamais autant de colis dans les autobus et les tramways. Dans les usines et sur les routes, les accidents sont beaucoup plus fréquents. La baisse de pression atmosphérique a un mauvais effet sur notre santé. L'état des grands malades risque de s'aggraver. Juste avant les orages on constate une recrudescence des migraines, des syncopes, et même des crises d'appendicite.

Les personnes maigres sont plus sensibles à la température.

C'est exact. Elles supportent toutefois beaucoup mieux que les obèses les chaleurs de l'été. Mais, à part cela, les gens maigres subissent davantage l'influence des saisons. Ils emmagasinent moins de calcium, de vitamines, de matières grasses et d'eau. En outre ils sont moins bien protégés contre les changements de températures.

La "fièvre du printemps" est une maladie imaginaire.

C'est faux. Vous en avez plus ou moins éprouvé les symptômes: fatigue, manque d'entrain, somnolence. Les physiologistes vous diront que la "fièvre du printemps" est un trouble très réel. En s'adaptant à la soudaine hausse de température qui se produit en cette saison, l'organisme doit fournir un supplément de travail pour éliminer les calories dont il avait besoin en hiver. Il s'ensuit une diminution d'énergie.

Juillet est, par excellence, le mois des querelles de ménage.

C'est exact. Si vous tenez un journal et si vous noté au jour le jour l'humeur de votre épouse et la vôtre, vous vous en apercevrez. Juillet est le mois où il y a le plus de rixes, d'émeutes et où les lois sont votées avec moins de sagesse. Sans doute est-ce parce que la chaleur fait perdre aux hommes leur sang-froid!

* * *

Il faut laisser aux enfants le temps de s'expliquer. Vous croyez que c'est Pierrot qui, malgré votre défense, a vidé la boîte de biscuits? Ne donnez pas une pénitence sans en être bien certaine. Car vu son tempérament, si vous le punissez, il ne dira pas que ce n'est pas lui mais se renfrognera et deviendra "un mur". Et vous remarquerez, après l'avoir sermonné, que bébé André a la bouche toute sucrée et qu'une petite chaise a été placée sur la grande pour atteindre le fruit défendu. Mais, le mal sera fait. Et Pierrot sentira amèrement toute l'injustice de la terre. Si vous aviez questionné Pierrot avant de le punir, là il aurait parlé. Et vous n'auriez pas fait cette grave erreur.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Nouvelles intéressantes les syndiqués de la Canadian Vickers

Tactique grossière

Plusieurs employés attirent notre attention, et ceci à des intervalles réguliers, qu'ils ont à travailler sous une certaine contrainte parce qu'ils sont sujets à certaines bouffonneries d'un genre d'espion payé par la Compagnie. Ce petit individu donne une preuve flagrante qu'il est la créature la plus désagréable du chantier. Sa manière d'agir nous rappelle l'ancienne et non regrettée Gestapo d'Hitler et nous fait penser aux tactiques abominables utilisées dans les mines de sel de Russie. Ce système d'espionnage suscité par un employeur est pour le moins révoltant pour toute personne aimant la démocratie.

Favoritisme

La permission de faire du temps supplémentaire dans certains départements dépend-elle exclusivement de petites faveurs manifestées au contremaître, tel que le transport en auto, le matin et le soir, de ce contremaître? Ce n'est une simple question.

Comp de pied

On se demande s'il est vrai qu'un certain employé aurait perdu sa position parce qu'il aurait joué au football pour une autre équipe? On nous laisse entendre qu'il jouait pour l'équipe de Vickers et qu'un certain dimanche, alors que son équipe ne jouait pas, il aurait offert ses services à une autre équipe, ce qui serait la raison de son congédiement.

Record

L'assemblée d'urgence tenue la semaine dernière a brisé tous les

records d'assistance. Plus de 300 membres se sont entassés dans la salle de l'Union, alors que plusieurs autres n'ont pu y entrer. On se demande si la prochaine assemblée ne devrait pas se tenir dans une plus grande salle. L'Exécutif étudie la question et si on en vient à une entente pour changer de salle, les membres seront avisés longtemps à l'avance.

Douches

La nouvelle salle de douches (côté nord), complétée cet été, semble jouir d'une grande popularité parmi les employés. Nous désirons souligner que récemment quelques actes de vandalisme s'y sont produits; ceci est une bien petite marque d'appréciation pour cette nouvelle commodité. Que les coupables prennent note.

Griefs

Le Comité de griefs doit rencontrer la Compagnie lundi, le 8 novembre. Les détails et les résultats de cette rencontre seront donnés ici la semaine prochaine.

Arbitrage

Un résumé des articles de la convention collective que l'Union a l'intention d'améliorer et qui sont soumis aux séances d'arbitrage et sont soumis aux séances d'arbitrage journal. Un article concernant l'ancienneté apparaît dans ce numéro-ci. Surveillez les autres articles.

Président

Contrairement à certaines rumeurs qui circulent depuis quelque temps, R. E. Sawyer est encore le président de notre Union.

Le droit d'ancienneté, sujet brûlant à la Canadian Vickers

Pourquoi la Canadian Vickers essaie-t-elle continuellement de "rouler" ses employés, quand il s'agit d'ancienneté? La Compagnie Canadian Vickers ne respecte pas les droits d'ancienneté de ses employés parce que, au lieu de donner une sécurité plus grande à ces derniers, à cause de la longueur de service, elle préfère jouer discrimination et favoritisme et, de ce fait, discréditer l'Union qui a, jusqu'à date, lutté pour les employés, depuis deux ans, contre toute discrimination ou mise à pied injustifiées.

La politique arrogante et sans pitié de la Compagnie, en ce qui a trait à l'ancienneté, pour les années passées, c'est-à-dire la récompense de quelques favoris et la punition de quelques "malcommodes" est clairement illustrée par les exemples frappants qui suivent:

(1) Le 14 octobre, le bateau "William Carson" partait pour son voyage d'essai. La veille du départ, de nouveaux employés étaient transférés sur d'autres bateaux ou dans d'autres départements, afin de les maintenir au travail, alors que d'autres employés, AVEC PLUS D'ANCIENNETÉ, étaient renvoyés. Au retour du bateau, les employés qui possédaient une ancienneté reconnue et qui avaient été congédiés furent rappelés au travail pour une couple de jours et, de nouveau, furent renvoyés pour une semaine de vacances. Quelques-uns de ces employés avaient déjà pris leurs vacances, une semaine, pendant les mois d'été. Ces employés ont donc perdu, au total, trois jours, plus une semaine de vacances et, à leur retour, la Compagnie a remis un avis de renvoi. De plus, la Compagnie gardant à son emploi des employés ayant moins d'ancienneté que ceux qui ont été congédiés, privait ces derniers de leur emploi et de leur assurance-chômage, ce qui aurait pu être évité si la Compagnie les avait avisés qu'il n'y avait pas de travail à effectuer.

(2) De nouveau, dans le département 113 (électriciens), la Compagnie, encore une fois, a fauté en ne respectant pas le droit d'ancienneté de ses employés. Le 19 octobre, la Compagnie congédiait 22 employés et, parmi ceux-là, quelques-uns possédaient une ancienneté de 18 mois ou plus alors qu'elle retenait à son service des employés qui n'avaient que trois mois ou moins d'ancienneté.

La sécurité

Dans une application barbare que la Compagnie fait de la clause d'ancienneté, elle décide que son jugement, dans les cas de connaissance, d'entraînement, d'habileté, de compétence et d'efficacité des employés embauchés la veille, même s'ils n'ont aucune expérience à la construction et à la réparation des navires, est supérieur à ceux des employés qui ont passé la plus grande partie de leur vie dans cette industrie.

Cette façon arbitraire et discriminatoire dans l'application de la clause d'ancienneté manifeste clairement que la Compagnie essaie de protéger une main-d'œuvre à bon marché, de récompenser ses favoris et de punir certains de ses anciens employés reconnus comme bons membres de l'Union, ce qui semble l'ennuyer. La Compagnie aimerait que ses employés "luttent pour leur position" pendant qu'elle récolterait de substantiels profits des contrats gouvernementaux (cost-plus).

Notre Union maintient que la connaissance, l'entraînement, l'habileté, la compétence et l'efficacité doivent être jugés simplement sur le travail à faire, parce qu'il correspond à un taux fixé par la convention qui n'est pas négociée en vertu du plus rapide, du meilleur ou du plus compétent des employés, mais négociée sur un taux de base pour l'employé d'une habileté normale, fournissant un rendement normal et ceci dans des conditions normales.

La compétence

L'ancienneté est un droit fondamental assurant une plus grande sécurité aux employés d'après la longueur de leur service pour la compagnie, c.-à-d. une plus grande

contribution à la prospérité de l'entreprise.

L'ancienneté met fin à la discrimination, au favoritisme, et prévoit une procédure équitable pour décider des permutations, des promotions, des renvois et des réembauchages.

L'ancienneté prévoit une sécurité pour les périodes critiques. Elle permet aux employés seniors de conserver leur emploi, de préférence aux juniors, et d'être rappelés avant ceux qui ont moins de service.

L'ancienneté s'applique aussi pour les promotions à une classification supérieure ou à une meilleure position au même salaire et aussi dans les transferts dans un autre département où les conditions de travail sont plus avanta-

geuses. Lorsqu'il s'agit de travail d'équipe, l'ancienneté permet aux employés de choisir l'équipe sur laquelle il désire travailler. L'éligibilité aux vacances progressivement payés se fait aussi sur la base d'ancienneté et lorsque ces vacances doivent se prendre à tour de rôle le choix de ces vacances se fait selon l'ancienneté.

Oui, l'ancienneté est la question primordiale à la Canadian Vickers. C'est l'âme de notre convention de travail parce qu'elle signifie sécurité d'emploi pour l'employé et sa protection contre toute discrimination. L'Union se battra jusqu'à la dernière limite pour ce droit fondamental, droit qui touche tous les employés et droit qui augmente en valeur selon les années de service accumulées.

TORONTO PLUMBERS GET \$2.30; MONTREAL MEN TO GET \$2.12 IN 1956

The plumbers of Montreal are on strike due to the refusal of their employers to respect a majority report of recommendation recently handed down by an Arbitration Tribunal. The men are at present paid \$2.00 an hour and are on strike to back up their demands for an increase of 25c an hour, which would bring their rate up to \$2.25 per hour.

Is \$2.25 an hour an unheard of demand? Were they justified in

"pulling the pin"?

Let us look around and see how wage rates for these tradesmen, in other Canadian cities compare with the wage rates which our Montreal brothers are receiving.

Here is a comparative table of statistics which was published in the Financial Post under date of February 20 1954 which shows the hourly rates paid plumbers in Canada's six largest cities: —

CITY	1945	1952	1953
TORONTO	\$1.17	\$2.15	\$2.30
VANCOUVER	\$1.19	\$2.25	\$2.25
WINDSOR	\$1.25	\$2.20	\$2.25
EDMONTON	\$1.16	\$2.00	\$2.15
HAMILTON	\$1.07	\$2.05	\$2.15
MONTREAL	\$1.01	\$1.90	\$2.00

This table shows that all the larger cities in Canada were paying a higher rate than Montreal since 1953.

While Toronto men now get \$2.30 an hour for over a year, workers in Windsor and Vancouver have received \$2.25 hourly for a year. Montreal plumbers accepted an arbitration recommendation which would still be inferior to their brothers in other Canadian cities. For identical performed by their brothers in all the larger Canadian centers, why are Montreal workers asked to work for less?

JOBLESS MAY RECEIVE MORE HELP DURING WINTER

C.P.A. — Amendments in the present unemployment insurance system are likely to be brought before the next Session of Parliament which will convene in the New Year. The changes will most probably be aimed at giving jobless workers more protection during the winter.

The major change likely to be made is a revision of the benefit credits system to increase the minimum period for which benefits are payable. The average benefit period is about 20 weeks but it can, in certain circumstances, be as short as 36 days. It is

likely that the minimum will be set at 20 weeks.

A move to increase the benefit to persons in higher pay brackets is also being considered. The trade unions have pointed out that there is a very sharp drop in income for a worker who is earning, say, \$65. a week who becomes unemployed and then has to live on the minimum benefits of \$24 a week.

Other changes are also under consideration by a committee composed of representatives from various government departments.

OVER 50% OF WORKERS ON 40 HOUR WEEK

C.P.A. — One in every two plant employees in manufacturing industries was on a 40-hour week and four out of five were working five days as of April year, a Labor Department survey found.

The survey, covering more than 800,000 plant workers in 6,500 manufacturing establishments, showed that since 1950 the proportion of employees on a five-day week had risen from 64.6% to 82.5% in April 1954. During the same period, employees working a 40-hour week or less had risen from 29.4% to 52.8%.

Other facts revealed by the survey showed that more than 90% of the employees could receive two weeks paid vacation provided they had qualified by length of service. In 1950, one-third would become eligible for such vacation after three years service or less, but by April, 1954, more than one-half were eligible after such a period of service. Three-week vacations were available to 54% of those surveyed, with two in every three of this group eligible after 15 years service. In 1950 less than 40% were in plants giving three-week holidays and the service requirement was likely to be 20 or 25 years.

More than one in five (22%) of those covered by the survey were receiving a Christmas present from the boss in the form of a year-end bonus.



A Noël, donnez des mandats de la Banque Royale

A votre disposition dans toutes nos succursales pour n'importe quel montant ne dépassant pas \$100.

LA BANQUE ROYALE DU CANADA

"WAGES IN QUEBEC AND ONTARIO"

By Gilles BEAUSOLEIL

A 50 PAGES BOOKLET EDITED CO-JOINTLY BY THE C. C. C. L. AND THE C. C. L.

AN INDISPENSABLE AID FOR NEGOCIATORS AND OTHER UNION PERSONNEL

Both french and english editions on sale

at 8227 St. Lawrence Blvd
PRICE: 25c A COPY, PLUS POSTAGE

SENIORITY RIGHTS A MAJOR ISSUE AT CANADIAN VICKERS

Seniority is a major issue in current arbitration proceedings between the National Union of Vickers Employees (C.C.C.L.) and Canadian Vickers Limited. It has also been the subject of far more grievances than any other single provision of the Labour Agreement.

Is Seniority a Basic Right or a Privilege and Why is Seniority such a Burning Question?

Why is Canadian Vickers continually attempting to "chisel" on the seniority rights of its employees? Canadian Vickers does not respect the seniority rights of its employees because in place of giving greater job security to its employees according to their length-of service for the Company, it prefers to practice discrimination and favoritism and thereby discredit the Union which has been fighting for the shipyard workers against unfair discrimination and unjust lay-offs for the past two years.

The Company's past ruthless and arrogant policy in respect of seniority, that of rewarding its favorites and penalizing its annoyers, is clearly exemplified in the following glaring examples:

- (1) On October 14, the "William Carson" left on a test and trial trip. On the eve of its departure, new employees were transferred to other ships and other departments to keep them employed while older employees with greater seniority were sent home. Upon its return, men with seniority who had been previously laid off were then recalled to work for a few days and then, again sent home for a week's holiday. Some of these employees had already taken a week's holiday during the summer months. These employees have lost a total of at least three days, plus an additional week holiday, and upon their return, some of them were handed their lay-off slip. The Company in addition to retaining men with less seniority in the yard while the older employees were laid off, deprived these older employees of their employment plus their unemployment insurance, had the Company advised them officially that there was no work available.
- (2) Again, in Department 113 (Electricians), the Company failed to respect the seniority rights of the employees. On October 19, the Company laid off 22 employees, some of whom had an accumulated seniority of 18 months or more, while retaining employees with 3 months seniority and less.

What about "knowledge, training, ability, skill and efficiency"?

In its barbarous application of the seniority clause, the Company states that in the judgment of the employers, the "knowledge, training, ability, skill and efficiency" of employees hired the previous day, who in many cases have never had the slightest experience in ship construction or ship repairing, is greater than that of employees who have spent the better part of their lives in the industry.

The fact is that under this arbitrary and discriminatory alibi of applying seniority, the Company is attempting to protect its cheap labour, to reward its favorites and to penalize the older employees who are all good union men and as such annoy the Company. The Company would like the idea of making employees "fight for their jobs" while it reaps fat profits on cost-plus government contracts.

Your Union maintains that "knowledge, training, ability, skill and efficiency" must ONLY be judged as regards THE WORK TO BE DONE because the wage rates in the agreement are negotiated NOT for the fastest, best, most competent employee, but are rates negotiated for the employees with NORMAL ability, giving NORMAL performance under NORMAL conditions.

What Does Seniority Mean and What does it Cover?

Seniority is a basic right to greater job security accrued by employees according to their length of service by their greater contribution to the prosperity of the Company.

It means an end to discrimination and favoritism and provides an equitable procedure for handling transfers, promotions, lay-offs and rehiring.

It means job security in times of lay-off. It means the right to bump junior employees and the right to be recalled before those with less seniority.

Seniority also applies to promotions to better paid classifications or to a better job at the same pay or to transfers to another department where working conditions are most desirable. Where there is shift work, seniority enables workers to choose day-shift work. Eligibility to graduated vacations with pay is by seniority and where the vacation period is staggered, the choice to vacation dates is governed by seniority.

Yes, seniority is the major issue at Canadian Vickers. It is the "heart" of the Labour Agreement because it means job security for the employee and protection against discrimination. The Union will fight to the bitter end for this basic right, a right which affects all employees, a basic right which increases in value according to accrued years of service.

S. T. PAYNE,

SHAWINIGAN

ALUMINIUM WORKERS' WILL HOLD ANNUAL MEETING

The Union of Aluminum Workers C.C.C.L. will hold their Annual Meeting November 22nd. As in the past, members will be called upon to choose a new executive during this meeting.

The procedure of election of officers is as follows:

Nomination of candidates is now possible. Any member wishing to nominate a candidate for office is asked to procure a form from the Steward in their res-

pective department fill in this form and return before November 8th 1954.

If more than one name is submitted for nomination the membership will be called upon to vote for their choice.

Elections, by ballot, will take place all day on November 22nd the results being announced the same evening during the Annual General Meeting.

Montréal

Shirt Workers Awarded \$500,000 in Back Pay

The Court of Appeals has upheld a recent ruling handed down by Judge Rene Lippe awarding over 6,000 employees of the shirt industry almost \$500,000 in back pay.

The higher court also confirmed His Lordship's judgment that collective labor agreements are automatically renewable under the Quebec Collective Labor Agreement Act unless cancelled by one of the parties to the contract.

The action against The Biltmore Shirt Company Limited, was a test case which will affect approximately 50 Other Quebec shirt manufacturing concerns.

It has been proved during the hearing that the company had failed to pay wage increases and bonuses in accordance with an agreement which had expired April 1 1952, but which had been automatically and legally renewed because no objection was raised by either one of the parties to the agreement.

Defendant countered that it was not compelled to pay these wage increases and bonuses because the contract expired on that date and was annulled because it was not legally renewed.

IN LINOLEUM INDUSTRY

Dispute Entering In Its Decisive Phase

The Arbitration award has been communicated last Thursday to the employees of the two largest linoleum factories in Canada. The dispute now is entering its decisive phase and post-arbitration negotiations are expected to start very soon.

The two Companies are: Dominion Oilcloth & Linoleum Co, of Montréal, and its subsidiary, Barry & Staines, in Farnham. The workers belong to two unions affiliated with the National Federation of Chemical Workers (C.C.C.L.).

Nearly 1,200 workers are employed by both companies whose production represents more than 90% of the total production in Canada.

The Arbitration Board, the same in both cases, was composed of: Mr François Vezina, chairman, economist, teacher at the High Commercial School of Montréal, of Mr Marc Lapointe, lawyer, Union nominee, and of Mr Raymond Caron, lawyer, Company nominee.

On the wage question, the three members of the Board could not reach any sort of agreement and, consequently, have signed three different awards:

the Chairman : 8 cents in the

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of interest to workers at Canadian Vickers Limited, Montreal

Crude Tactics

It has been brought to our attention by numerous members, and at regular intervals, that they have to perform their work under duress owing to the fact that they are being subjected to the antics of a paid spy in the employ of the company. This little individual is proving himself to be the most obnoxious creature in the Yard. His method of operating reminds one of the late and not lamented Gestapo of Hitler's Germany or Russia's infamous tactics in the Siberian salt mines. This system of espionage, sponsored by any employer, is to say the least, revolting to any lover of Democracy.

Favoritism

Does the granting of overtime work to certain employees in different departments depend solely on little favors shown their Charge Hand, such as the employee driving his charge hand to work in the morning and home at night? Just thought we would like to ask this question.

Kicked around

Is it true that a certain employee was let out of his job because he played football with another team? We understand he was playing for Canadian Vickers Football Team and on a certain Sunday, when Vickers did not play, he offered his services to another team, which was the reason for his dismissal from his job.

Record

The emergency meeting which was called last week broke all records for attendance. Well over 300 members crowded the Union

Hall while scores of others were unable to gain entrance. The question has been asked if the next meeting should be held in a hall of larger capacity. The Executive has this matter in hand and if a change of location is decided upon, the members will be advised in ample time before the meeting is scheduled.

Showers

The new shower rooms on the North Wall, which have been in use since their completion this summer have proven very popular with the employees. We would like to mention here that recently evidences of vandalism were found in these shower rooms, which is a poor way in which to show appreciation for this added convenience. The guilty parties please note.

Grievances

A meeting of the Grievance Committee with the company is set for Monday November 8th. Details and results of this meeting will be given in this column next week.

Articles

A resume of the articles for a labor agreement with the company which will be presented at arbitration meetings, will appear one by one on this page. An article on seniority appears in this issue. Watch this page for further releases on these articles.

President

Contrary to a report in circulation during the past week, R. E. Sawyer is still acting as President of our union.

case of Dominion Oilcloth and 10 cents in the Barry & Staines" case; the Union nominee : 13 cents in both cases;

the Company nominee : no wage increase.

At Barry & Staines

At Barry & Staines, requests for wage readjustments for some categories of workers were also before the Board. The Chairman and the Union nominee, in a majority award, are granting some of these requests; others are opposed by the Chairman and the Company nominee with the Union nominee disagreeing.

In all cases where wage readjustments were granted, and also for the general wage increase, the Chairman and the Union nominee, in a majority award, are granting the full retroactivity, that is from March 16, 1954 in the Dominion Oilcloth' case, and from April 10, 1954, in the case of Barry & Staines.

The Chairman and the Union nominee have also given a majority award on a grievance about the rate of pay of a promoted employee. The Board recommends a wage readjustment of 5 cents from May 12, 1952, that is a retroactivity of nearly two and a-half years.

Job Classification

On the problem of job classification at Dominion Oilcloth, the Ar-

bitration Board Chairman and the Union representative on the Board, in a majority award, have found justified a Union accusation that the Company did not execute a written agreement stipulating that the Company would give the Union a copy of the job classification in effect at the Plant, prior to the wage negotiations in March 1954. Both members of the Board recommend that the Company produces such classification as requested by the Union in the shortest possible delay.

According to a Union spokesman before the Board, the major industrial relations problem at Dominion Oilcloth is the wage disparity between workers doing exactly the same work. The wage disparity is the main cause of the general dissatisfaction and it will not be possible to have real harmony between management and employees while the wage structure is based only on individual merit as decided arbitrarily and without any kind of system by management.

During a recent grievance arbitration, this policy of management was put into light when the Company, to justify its decision to fire an employee considered as a labourer and paid at the lowest rate of pay stipulated in the Labour Agreement, made an attempt to prove that one said employee had the responsibilities of a machine operator.