

A LIRE

dans ce numéro :

La sécurité syndicale. P. 2

Le Père Noël sur les
lignes de piquetage. P. 4-5

Une session tenue à
Québec P. 7

News Digest P. 8



VOL. XXX — No 47

Montréal, 10 décembre 1954

LE SEUL MOYEN

Faites - nous parvenir
des nouvelles de votre
centre: c'est le seul
moyen pour que les
abonnés de vos syndi-
cats les trouvent dans
LE TRAVAIL

LE SYNDICAT, PRET A NEGOCIER AVEC LA DOMINION OILCLOTH

L'aide à l'habitation

Pourquoi le prêt SANS INTÉRÊT?

La principale demande de la CTCC au gouvernement provincial pour faciliter l'accès à la propriété aux petits et moyens salariés, consistait en un prêt de 10 p. 100 du coût de la maison à construire, soit environ l'équivalent de la mise de fonds initiale et cela, sans intérêt.

Évidemment, le premier ministre a sursauté à cette demande: "vous voulez donner des maisons à tout le monde car on apprend à la petite école qu'un prêt à 5 1/2 p. 100 double sa valeur en 15 ans", dit-il.

C'est un point de vue. Mais justement à cause de cela, nous nous demandons pourquoi un petit salarié qui a de la misère à rejoindre les deux bouts, devrait verser un tel tribut aux prêteurs du fait qu'il veut devenir propriétaire? Nous disons "devrait", car c'est dans l'hypothèse qu'il peut faire la mise de fonds initiale et qu'il peut trouver un prêteur qui croit en sa solvabilité.

Mais le problème est plus compliqué que cela. Si justement, les petits et moyens salariés sont incapables de faire les remises mensuelles qu'on exige d'eux, c'est que le loyer de l'argent qui fait plus que doubler le capital en moins de 20 ans, est prohibitif.

Par exemple, un prêt de \$8,772 sur une maison de \$10,000, exige une remise mensuelle de \$53.54 en 25 ans, en y ajoutant les taxes annuelles de \$200.00; le même prêt à 3 p. 100 exigerait une remise de \$41.52 pendant 25 ans, tandis qu'un prêt sans intérêt exigerait une remise mensuelle de \$29.24, plus les taxes annuelles. Mais pour faire un remboursement mensuel de \$53.54, il faut un revenu de \$3,663.00; pour une remise de \$41.52, il faut un revenu annuel de \$3,036.00 d'après la loi fédérale.

Or d'après les chiffres du recensement de 1951, 75.4 p. 100 des ménages de salariés au Canada gagnaient moins de \$3,000 tandis que plus de 50 p. 100 gagnaient moins de \$2,500; dans la province de Québec 77.2 p. 100 des ménages de salariés gagnaient moins de \$3,000 tandis que 49.5 gagnaient moins de \$2,500 tandis que 86.4 p. 100 de ces familles occupaient des logements surpeuplés.

Cela veut dire qu'en chiffres absolus, plus de 300,000 ménages de salariés urbains de la province de Québec sont incapables de se prévaloir des avantages de la Loi Nationale parce que leur revenu n'est pas assez élevé pour faire face aux remises mensuelles.

Et comment veut-on que ces familles puissent faire la mise de fonds initiale qu'on leur demande alors que leur condition de locataires les oblige à payer un loyer souvent aussi élevé, sinon plus que la proportion établie par la SCHL, laquelle est de 23% entre le revenu annuel et le loyer?

La CTCC demande donc au gouvernement provincial de prêter sans intérêt la mise de fonds initiale, soit \$1,000 pour une maison de \$10,000. Pour le gouvernement ce serait une bonne affaire: alors que le gouvernement débourse et "donne" en moyenne \$2,000.00 en 20 ans à chaque emprunteur qui jouit de la ristourne provinciale, le plan de la CTCC ne lui coûterait que \$930.77 si les obligations qu'il peut émettre ne sont pas plus élevées que 3.65 p. 100 et cela pour une période de 50 ans. Comme la remise du capital pourrait s'effectuer en une période plus courte, la perte subie pour chaque prêt diminuerait encore, de sorte qu'au point de vue économique, ce serait un excellent marché pour les contribuables québécois.

LE SEUL MOYEN POUR CETTE ENTREPRISE DE METTRE FIN A LA GREVE, C'EST DE SIGNER UNE CONVENTION COLLECTIVE A DES CONDITIONS ACCEPTEES PAR LES SYNDIQUES

"Le Syndicat National des Travailleurs de Linoléum de Montréal est prêt à négocier avec la compagnie Dominion Oilcloth, à toute heure du jour et de la nuit, pourvu que la compagnie en manifeste le désir".

C'est ce que déclarait mardi dernier, M. Philippe Girard, organisateur de la CTCC, à la foule des grévistes réunie ce matin-là comme tous les autres travailleurs depuis le début de la grève, dans la salle paroissiale de St-Vincent de Paul de Montréal.

M. Girard faisait cette mise au point à la suite des refus répétés du syndicat aux demandes de la compagnie qui voudrait

avoir la permission de faire traverser les lignes de piquetage pour diverses raisons qu'elle invoque.

Lundi soir dernier, par exemple, la compagnie demandait la permission de sortir quelques pièces de prelat qu'elle doit livrer cette semaine. Au cours de l'assemblée de mardi, les grévistes ont tout simplement refusé d'accorder cette permission comme ils ont refusé de laisser entrer des plombiers, des menuisiers, des nettoyeurs de bureau.

"Dans la CTCC, les travailleurs ont pour principe de ne jamais traverser une ligne de piquetage établie par un syndicat en grève. Si nous avons cette conviction, il ne sert à rien de nous demander

l'autorisation de briser une ligne de piquetage," poursuit M. Girard.

"Si la compagnie a besoin de main-d'œuvre pour fabriquer sa marchandise, empêcher qu'elle ne se détériore, la livrer, etc., elle sait ce qui empêche les ouvriers d'aller accomplir ces tâches: les ouvriers ne retourneront au travail que lorsqu'il auront leur convention collective signée par la compagnie à leur satisfaction.

Si la compagnie désire avoir ses employés, elle n'a qu'à faire signe au comité de négociations du Syndicat qui n'a pas été dissous et qui est prêt à rencontrer à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, les représentants de la compagnie pour préparer une entente conforme aux désirs des travailleurs, conclut M. Girard.

aux Etats-Unis

Le Secrétaire au Travail veut le rappel des lois sur "le droit au travail"

Le Secrétaire du Travail des Etats-Unis, M. James P. Mitchell, vient de manifester son opposition aux lois sur "le droit au travail" qu'ont adoptées 17 Etats américains.

L'on sait que ces lois sur "le droit au travail" déclarent "qu'on ne peut refuser le droit au travail à qui que ce soit, à cause de l'affiliation ou de la non-affiliation à une organisation syndicale".

La loi Taft-Hartley, en vigueur aux Etats-Unis depuis 1947 permet aux législatures des Etats américains d'interdire l'atelier syndical. A date, 17 états ont adopté de tel-

les lois, de sorte que les clauses d'atelier syndical sont interdites dans ces Etats américains.

Le discours du Secrétaire au Travail, titre qui équivaut à celui de Ministre du Travail aux Etats-Unis, a créé une certaine surprise parmi les délégués de la convention annuelle du CIO à Los Angeles, mardi dernier. De toute façon la déclaration d'un membre aussi influent que M. Mitchell au sein de l'administration Eisenhower, a été reçue avec satisfaction dans les milieux syndicalistes aux Etats-Unis. L'on sait que le CIO et la FAT font actuellement campagne pour faire retirer les lois sur "le droit au travail" dans les Etats qui les ont adoptées et pour empêcher d'autres Etats de les imiter.

Le Secrétaire au Travail n'a pas seulement exprimé son opposition aux lois sur "le droit au travail" mais il a pratiquement demandé leur rappel en suggérant aux Etats de considérer de nouveau cette question vitale pour le mouvement syndical.

"Les Etats devront comprendre, dit-il que ces lois font plus de mal que de bien. En tout premier lieu, dit-il, ces lois ne créent pas un emploi de plus; en par ailleurs, ajoute-t-il, ces lois viennent limiter d'une façon indésirable l'action des travailleurs et des employeurs lorsqu'ils discutent les termes d'une convention collective"; "enfin ces lois, conclut-il, viennent restreindre la sécurité syndicale et saboter

(Suite à la page 7)

Sécurité syndicale

Renvoi pour
maladie contagieuse

Qui s'objecterait à ce qu'on renvoie un employé atteint d'une maladie contagieuse, d'une position qui consiste à manipuler de la nourriture? Ceux qui servent dans les restaurants doivent subir un examen médical pour avoir le droit de travailler. Des lois limitent le droit de travailler pour les femmes et les enfants. Ces mesures n'ont pas pour but de mettre une entrave à leur liberté. Elles veulent empêcher qu'ils soient exploités et que cette exploitation porte atteinte à leur développement humain. A quoi bon multiplier les exemples! Le droit au travail n'est pas un droit illimité. Il peut être restreint pour des raisons sociales. Les ouvriers sont comme les autres. Ils ont des droits individuels mais aussi des obligations sociales. Liberté du travail ne veut pas signifier indépendance à l'égard des responsabilités sociales.

Certes, le droit au travail est un droit qui vient de la nature. Comment normalement gagner sa vie, celle de sa famille? Comment normalement occuper une place active dans la société? Comment assurer sa dignité et son indépendance? Par le moyen du travail.

Le droit au travail implique que tous les citoyens doivent pouvoir trouver de l'emploi, gagner un revenu suffisant pour vivre d'une façon convenable ainsi que leurs familles. C'est principalement afin de protéger ce droit de travail et ce revenu convenable que les travailleurs s'organisent en syndicats. Plus le syndicat est puissant, mieux il peut protéger ce droit au travail. Les clauses de sécurité syndicale favorisent donc le droit au travail des syndiqués et le salaire convenable de tous les employés vu que le syndicat négocie une convention collective pour tous les travailleurs.

Est-ce à dire que telle personne qui cherche un emploi a le droit de dire à tel employeur: "Vous êtes obligé de m'engager". — Vous devez me donner telle position de contremaître, de gérant". "Vous êtes obligé de m'engager même si je ne veux pas enir dans le syndicat". Evidemment non. L'ouvrier a droit au travail. Il possède la liberté du travail. Il peut travailler pour un employeur ou pour un autre. Il peut travailler à telle condition ou à telle autre, pourvu qu'elle soit conforme à la justice et à la charité. Mais un employeur n'est pas nécessairement obligé de l'embaucher. L'employeur reste libre de lui refuser un emploi pourvu qu'il n'y ait pas de discrimination injuste.

"Justement, diront les objecteurs à l'atelier syndical, n'y-t-il pas discrimination quand l'employeur, à cause d'une clause de sécurité syndicale, doit renvoyer un employé qui fournit un travail satisfaisant mais qui ne veut pas entrer dans le syndicat?" Certainement, il y a discrimination — Mais ce n'est pas une discrimination injuste.

En bien d'autres cas, les employeurs font de la discrimination quand ils usent de leurs droits. Ainsi, qui reprocherait à un patron, qui a engagé tous les ouvriers dont il a besoin, de refuser catégoriquement à tous les autres la porte de son entreprise? On trouverait les autres ouvriers ridicules s'ils prétendaient qu'on viole leur liberté de travail en refusant de les engager.

Est-ce qu'un employeur tolérerait que ses commis-voyageurs fassent en même temps de la sollicitation pour une compagnie rivale? Pourquoi refuser ce droit aux ouvriers syndiqués surtout quand ils sont en majorité? Pour les ouvriers, les non-syndiqués compromettent la vie et le succès de leur syndicat. Pourquoi les syndiqués ne pourraient-ils exiger du patron qu'il ne favorise pas leurs concurrents en ouvrant son entreprise à des non-syndiqués?

Paul-Emile Bolté, p.s.s.

Le fédéral peut aider les
municipalités à combattre
le chômage

Une loi votée en 1938 permet des déboursés de \$30 millions à ce sujet — \$23 millions n'ont pas encore été dépensés.

Ottawa (CPA) — Les municipalités aux prises avec un grave problème de chômage peuvent obtenir des prêts à un taux d'intérêt très bas pour réduire le chômage qui s'y fait sentir si elle peut passer à travers l'écran bureaucratique et se qualifier en vertu d'une loi adoptée il y a dix-sept ans.

Cette législation pour aider les municipalités à réduire le chômage fut adoptée en 1938 sous le nom de Loi pour aider les améliorations municipales ne fut jamais rappelée et seulement 25 p. 100 des fonds prévus à cet effet ont été prêtés.

Il y a cependant plusieurs conditions à remplir pour bénéficier de cette loi. Dans le temps, le député CCF de Winnipeg Nord, M. A. Heaps, avait prévu qu'à cause de toutes les restrictions contenues dans la loi, elle serait de peu d'utilité et que le montant de \$30,000,000 voté à cette date ne serait pas employé. Cette prédiction s'est réalisée puisque seulement \$7,035,793.86 ont été prêtés. De-

puis 1940, aucun prêt n'a été effectué.

LES CONDITIONS

Voici les principales conditions que doit remplir toute municipalité qui veut obtenir un prêt à 2 p. 100 en vertu de cette loi:

1.—Le projet pour lequel est effectué l'emprunt, doit être rentable;

2.—Le projet doit être d'une nécessité urgente;

3.—Le projet devra servir à diminuer le chômage dans cette municipalité;

4.—Le projet devra augmenter le revenu annuel net de la municipalité (l'état financier du projet devra être approuvé par le Ministre des Finances).

Toute municipalité qui voudra adresser une demande pour bénéficier devra faire approuver sa demande au lieutenant-gouverneur en conseil de sa province, laquelle devra aussi garantir le paiement des intérêts et de l'amortissement du capital emprunté.

Toute municipalité capable de remplir ces conditions peut obtenir un prêt jusqu'à \$200,000. Les municipalités populeuses peuvent obtenir davantage, soit \$3.00 par tête de population lors du recensement de 1931.

LA SEMAINE
NÉGOCIATIONS ARDUES
AVEC L'ALUMINIUM CO.

Les négociations entre l'Aluminum Company et le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. pour la signature d'une convention collective de travail se sont continuées cette semaine à Arvida. Le conciliateur du ministère du Travail, M. Gaston Cholette, a rencontré à plusieurs reprises les représentants des parties pour trouver une entente sur des points aussi contentieux que l'ancienneté, la représentation syndicale, l'augmentation de salaire et un plan de bien-être social.

Les demandes

Le Syndicat tient à améliorer la clause actuelle de l'ancienneté afin de garantir aux anciens employés la sécurité d'emploi.

L'application de la convention relève des parties signataires. Le Syndicat veut faire respecter le contrat de travail dans toute son intégrité. Il tient donc à ce que ses représentants puissent sans entrave défendre les droits de ses membres.

Le Syndicat d'Arvida a démontré à plusieurs reprises que les salaires payés à Arvida sont plus bas que ceux payés dans d'autres entreprises comparables. Il y a aucune raison pour que les employés d'Arvida travaillent à des taux inférieurs; la compagnie est prospère et elle avoue posséder une main-d'oeuvre compétente et qualifiée.

Le bien-être des employés de l'usine et de leurs familles a toujours été une des principales occupations du Syndicat, celui-ci

administre depuis au-delà de deux (2) ans un plan d'assurance maladie-hospitalisation qui couvre près de trente mille (30,000) personnes.

Le Syndicat, qui a toujours préféré l'initiative privée aux mesures socialistes, ne voudrait pas pas être dans l'obligation de demander l'intervention de l'Etat, car il faut à tout prix que les familles ouvrières soient à l'abri de l'adversité.

Les primes d'assurance dans la région du Saguenay, pour une protection adéquate, sont devenues prohibitives; elles ne peuvent plus être augmentées sans compromettre gravement le budget familial.

Le plan actuel doit être amélioré, aussi le Syndicat désire qu'à même une augmentation de salaire la Compagnie contribue au coût de la prime d'assurance. La plupart des employeurs canadiens paient 50% de la prime d'assurance, alors que la contribution patronale demandée par le Syndicat n'est pas aussi élevée.

Si l'Aluminum Company refusait sa collaboration, près de trente mille personnes seraient d'ici quelque temps sans protection aucune; car les compagnies d'assurance exigent que les employeurs versent une partie de la prime, autrement le coût de la prime étant trop élevé, le pourcentage des employés assurés est trop faible et l'expérience est fatalement mauvaise.

Le Syndicat d'Arvida, qui a dépensé des milliers de dollars pour l'élaboration d'un plan d'assurance, croit fermement que le bon sens et le bien commun l'autorise à insister fortement dans cette dernière revendication.

MONTREAL

Projet de convention pour
les employés de garage

On nous communique de Québec que le Syndicat Catholique des Employés de Garage de cette ville vient de préparer les amendements à apporter à la convention collective actuellement en vigueur et que les dirigeants du syndicat sont prêts à rencontrer les employeurs pour le renouvellement de cette convention.

Cette nouvelle a été annoncée au cours de la dernière assemblée du syndicat en la salle des Syndicats à Québec.

Au cours de la même réunion, les membres ont procédé à l'élection de leur exécutif pour la prochaine année. Tous les membres sortant de charge ont été réélus à leurs fonctions respectives: MM Joseph Parent, président; Antoine Quellet, 1er vice-président; Eugène Paquet, 2e vice-président; Ro-

ger Fiset, secrétaire; Joseph Bouchard, assistant-secrétaire; Adé- lard Mainguy, trésorier; Jacques Martin, secrétaire-financier; Raymond Parent sentinelle; Edouard Lamonde, gardien.

Avant les élections, MM. Joseph Parent, Roger Fiset et Adé- lard Mainguy, respectivement président, secrétaire et trésorier du syndicat, avaient présenté un rapport élaboré de leurs activités au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Dans l'assistance, on remarquait également M. Rosaire Gosselin, 1er vice-président du Conseil Central de Québec qui a agi comme président d'élections; M. l'abbé Philippe Laberge, aumônier du Conseil Central a clôturé la réunion en adressant quelques paroles d'encouragement aux syndiqués et leur souhaita des succès grandissants.

QUEBEC

Forum organisé par
le Comité d'Education

C'est mardi, le 14 décembre prochain, qu'aura lieu la prochaine réunion de tous les membres des syndicats affiliés au Conseil Central de Montréal. Cette soirée, qui sera sous la présidence de M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, a été organisée par le Comité d'Education du Conseil Central et veut atteindre tous les membres des exécutifs des syndicats affiliés au Conseil Central de Montréal.

La réunion qui aura lieu à l'Ecole Normale Jacques-Cartier, 1301, rue Sherbrooke, débutera à 8.00 p.m. et se terminera vers 10.30 p.m.

Au cours de cette réunion, il y aura un forum dirigé par M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la CTCC et qui portera sur le rôle de l'exécutif.

Comme l'entrée est libre, le Comité d'Education espère avoir la présence de tous les officiers des syndicats affiliés au Conseil Central de Montréal.

PROTEGEZ-VOUS
CONTRE
LES FRAIS
MEDICAUX
CHIRURGICAUX
ET HOSPITALIERSL.A.C.T.C.C. RECOMMANDE
A TOUS SES SYNDIQUESLES SERVICES DE SANTÉ
DU QUÉBEC

"EXPORT"

LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADAOrgane officiel de la Confédération
des Travailleurs catholiques
du Canada (CTCC)

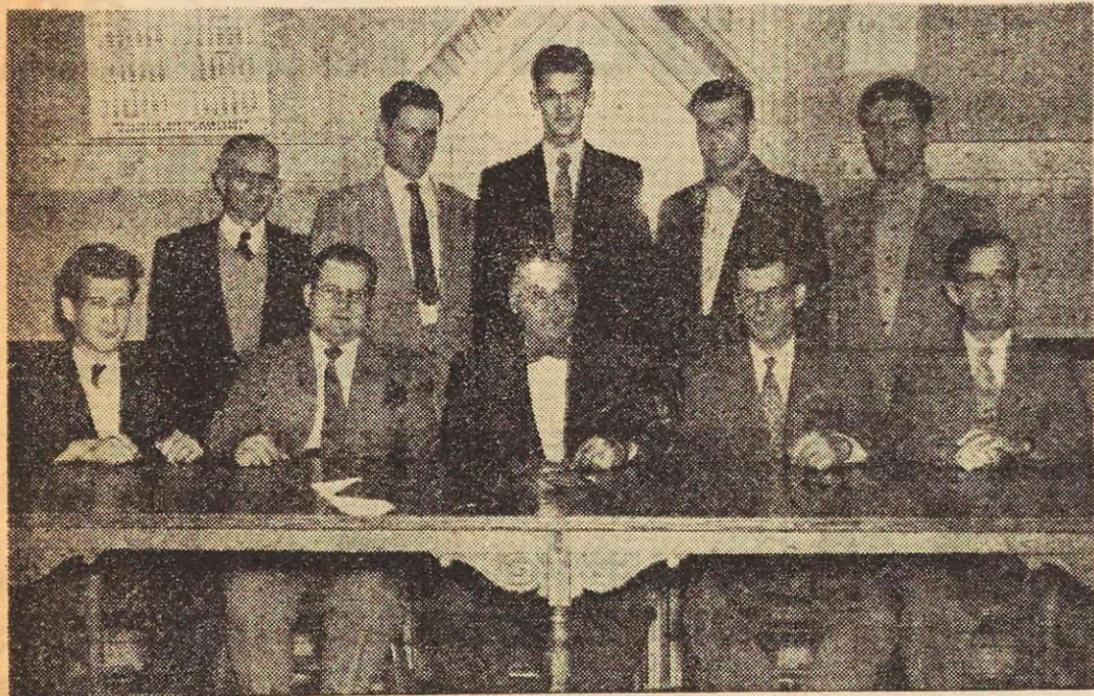
Paraît tous les vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIERRédacteur:
FERNAND BOURRETPubliciste:
ROGER MCGINNISBureaux: 8227 boul. St-Laurent,
Montréal • Tél.: VE. 3701Abonnement: un an, \$1.50
le numéro: 5 cents.Publié par la Confédération des
Travailleurs catholiques du Canada
(CTCC) et imprimé par l'Imprimerie
Populaire, 434 Notre Dame
est, Montréal.Autorisé comme envoi postal de
deuxième classe.

Ministère des Postes, Ottawa

LA SEMAINE

L'EXECUTIF DU SYNDICAT DE DOMIL LTEE DE SHERBROOKE Montréal



Voici le nouvel exécutif du syndicat des Travailleurs de Domil Ltée de Sherbrooke. On remarque, de gauche à droite, MM. Gérard Racicot, trésorier; Jean-Paul Caron, 1er vice-président; Evangéliste Moreau, président de la Fédération du Bas Façonné et Circulaire, qui présidait les élections; Rosaire Côté, président; Wilfrid Blais, secrétaire; deuxième rangée, Wilfrid Morin, Jean-Paul Poudrier, Donat Pruneault, Jean-Paul Poudrier, Léo Lussier et Paul Dion, tous directeurs.

SHAWINIGAN

APPUI AUX GRÉVISTES DE LA DOC et de BARRY & STAINES

Les quatre syndicats des Produits chimiques de la région de Shawinigan ont décidé de mettre sur pied un comité régional qui se chargera de faire parvenir un chèque de \$2,000.00 par semaine pour venir en aide aux grévistes de la Dominion Oilcloth et de Barry & Staines de Farnham.

C'est à la suite d'une rencontre des exécutifs de ces quatre syndicats avec une délégation des grévistes de Montréal et de Farnham, dirigée par M. Maurice Vassart, que les syndicats des produits chimiques de Shawinigan ont décidé de supporter financièrement et moralement leurs confrères de travail de la DOC et de Barry & Staines.

Les travailleurs des produits chimiques de Shawinigan ont compris qu'il se devaient de supporter leurs confrères de travail qui en sont

à leurs premières armes dans le syndicalisme et qui, surtout en cette période de l'année, ont besoin d'un plus grand support financier; d'autant plus que les travailleurs de la région de Shawinigan sont conscients de leur solidarité avec les travailleurs des produits chimiques de Montréal et de Farnham et qu'ils ne peuvent permettre que des entreprises du genre de la DOC tiennent leurs employés dans des conditions de salaires et de travail inacceptables dans cette branche

C'est dans ce but que le comité conjoint des quatre exécutifs des syndicats des produits chimiques de Shawinigan a décidé de mettre sur un pied d'égalité régional qui se chargera de recueillir chaque semaine la somme de \$2,000 pour les grévistes.

Le comité fera appel à tous les travailleurs de la région pour recueillir cette somme chaque semaine tandis que les caisses syndicales des quatre syndicats des produits chimiques de Shawinigan combleront la différence entre les sommes souscrites par les individus et le montant de \$2,000 promis chaque semaine.

Certification obtenue chez Tétrault Shoe

Le Syndicat des Travailleurs en Chaussure de Montréal vient finalement de décrocher un certificat de reconnaissance syndicale chez Tétrault Shoe de Montréal.

Cette nouvelle vient d'être communiquée au Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières dans un document officiel qui atteste que le "syndicat requérant a obtenu une majorité substantielle pour représenter tous les travailleurs à l'emploi de Tétrault Shoe de Montréal, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau et des personnes exclues par la loi.

Ce certificat de reconnaissance syndicale est octroyé au Syndicat des Travailleurs en Chaussure de Montréal après une lutte qui durait depuis près d'une année.

On se souvient que s'est en décembre 1953, précisément, le 23 décembre 1953, que le syndicat plaçait sa demande de reconnaissance syndicale.

La compagnie refusa de laisser vérifier ses livres par les inspecteurs de la CRO et il fallut que ces derniers passent par le Comité Paritaire afin de les obtenir.

Tétrault Shoe intenta ensuite des procédures légales contre la CRO et le Comité Paritaire en pro-

testation de ce geste. On connaît le dénouement: le Syndicat sort victorieux de la lutte.

Les négociations

Les syndiqués de Tétrault Shoe ont appris avec joie la nouvelle de leur victoire et ils n'attendent maintenant que le moment propice pour entreprendre les négociations.

Lundi soir, le 13 décembre prochain, tous les employés de Tétrault Shoe sont convoqués pour une importante assemblée, après les heures de travail.

Cette assemblée, qui aura lieu à la salle du Buffet Bagatelle, 2121, rue de La Salle, à Montréal, aura pour but de préparer un projet de convention à soumettre à l'employeur dans le plus bref délai possible.

Autre demande

Le Syndicat des Travailleurs en Chaussure de Montréal nous apprend aussi qu'il vient de placer une requête auprès de la Commission des Relations Ouvrières en vue de couvrir les employés de Réjeanne Shoe Supply, qui compte une vingtaine d'employés. Les inspecteurs de la Commission ont vérifié les cartes et les listes du syndicat au cours de la journée de lundi; dès que leur travail sera terminé auprès des employeurs, la Commission émettra alors un certificat et les négociations pourront aussi débuter dans ce cas.

Sherbrooke

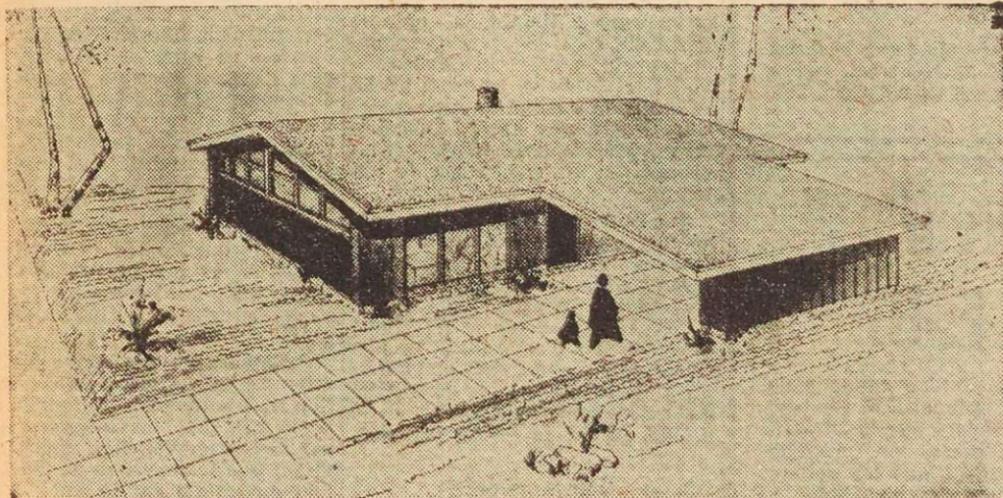
Négociations rompues à la Coopérative agricole

Les employés syndiqués de la Société coopérative agricole de Sherbrooke ont formulé une demande de conciliation auprès du ministère provincial du Travail à la suite de l'échec de la quatrième séance de négociations avec les directeurs de la Société. Ces derniers refusèrent d'apporter toute modification à leur convention collective actuelle alléguant que leurs revenus seront moindres au cours de l'année 1955 ce dont doute toutefois la partie syndicale qui, connaissant bien la position financière de la Société, juge cet argument plutôt faible. Une cinquième séance de négociations aura néanmoins lieu au cours de la semaine du 13 décembre prochain.

Voici les principales demandes que l'Association des employés

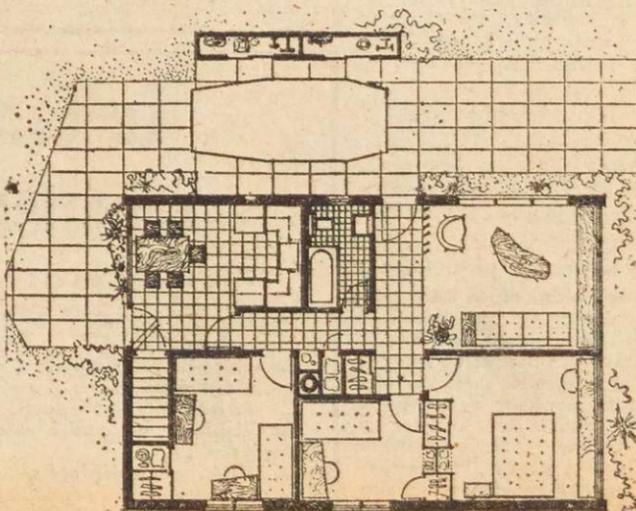
de magasins de gros (section employés de la Société coopérative agricole de Sherbrooke) veut qu'on leur accorde:

- 1) deux semaines de vacances payées après un an de service et trois semaines après huit ans;
- 2) une augmentation générale de \$5.00 par semaine;
- 3) tout camionneur ou aide-camionneur doit être payé temps et demi après 52 heures de travail au lieu de 57;
- 4) une augmentation de \$10 par semaine pour camionneur seul, sans aide;
- 5) le plan actuel d'assurance accident-maladie-hospitalisation est payé 50% par l'employeur et 50% par les employés, l'union demande que 75% soit payé par l'employeur et 25% par les employés.



La semaine dernière, sur la foi de la correspondance reçue au journal "LE TRAVAIL", nous annoncions que le gagnant du concours organisé par le Syndicat national des Fonctionnaires municipaux de Montréal, en vue de trouver un plan de maison à coût modique était M. Henry Frankowski et nous reproduisons le modèle de maison qui valut à ce dernier, non pas le premier mais le deuxième prix.

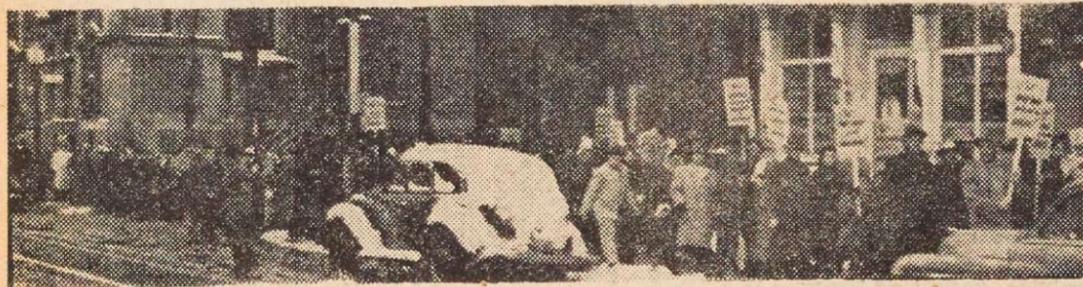
Cette semaine, nous sommes heureux de dire que le gagnant du premier prix est M. Gérard Pratte, architecte également à l'emploi de la Cité de Montréal. Voici les deux croquis de l'intérieur et de l'extérieur du modèle de maison qui lui valurent le premier prix.



FIRST PRIZE went to this design for a five-room brick and frame home for city workers with a maximum price tag of \$8,000. It was designed by Gérard Pratte, a city employe. Henrick Frankowski was second.

UNE GREVE SOLIDE

Des raisons s DE FAIRE DANS L



Le défilé autour des immeubles de la D.O.C.

Le PÈRE NOËL sur les LIGNES DE PIQUETAGE À LA DOMINION OILCLOTH

Plusieurs centaines d'enfants ont défilé autour de l'usine de la DOC à Montréal, le Père Noël en tête — On veut que les enfants des grévistes connaissent un Noël comme les autres — Appel aux marchands pour contribuer à l'érection d'un arbre de Noël gigantesque qui sera dépouillé le 19 décembre

Pour la première fois sans doute dans l'histoire du mouvement ouvrier, le Père Noël a demandé à des enfants de le conduire sur des lignes de piquetage d'ouvriers en grève. Ce fait peu banal s'est produit mercredi après-midi dernier, alors que le Père Noël, répondant à une lettre d'un enfant d'un gréviste de la DOC, faisait son apparition dans la salle des grévistes, dans le sous-sol de l'église St-Vincent-de-Paul, à Montréal, arrivant directement du Pôle Nord.

Des centaines d'enfants

Prévenus à l'avance de cette arrivée du Père Noël, des centaines d'enfants, accompagnés de leurs parents, avaient envahi la salle des grévistes où régnait la gaieté des jours de fête: musique, chant, rires, etc.

A son arrivée, le Père Noël se vit entouré de parts et d'autres par les enfants qui voulaient le voir de plus près, lui parler, lui demander une faveur spéciale. Finalement, le Père Noël réussit à atteindre l'estrade et le micro.

Il donna alors lecture d'une lettre qu'il avait reçu d'un enfant d'un gréviste: ce dernier lui disait qu'il regrettrait beaucoup de ne pouvoir aller le voir dans les grands magasins, parce que son père ne travaillait pas à cause de la grève, mais qu'il espérait bien qu'il ne l'oublierait pas tout de même.

"Je ne pouvais rester insensible à cette lettre de l'un des vôtres et je suis venu spécialement pour vous. Si je ne vous apporte pas de cadeaux aujourd'hui, je reviendrai dans quelques jours et il y en aura pour tout le monde."

Sur les lignes de piquetage

Après ce boniment, le Père Noël demanda d'aller voir les lignes de piquetage. Et les jeunes enfants en fête, portant des pancartes aux slogans aussi suggestifs que: "Salaire des parents, bonheur des enfants, "Nous mangeons auant que les enfants de Toronto", "Nous appuyons la grève de nos papas", "Nous sommes de bonnes raisons pour augmenter les salaires", "1,000 enfants, ça coûte cher", "c'est pour nous qu'ils font la grève" le Père Noël, entouré d'un cortège de plus de 1,000 personnes, se rendit sur les lignes de piquetage et fit le tour de l'usine par les rues Ste-

Catherine, Parthenais, Notre-Dame et Fullum. Une dizaine de voitures de la police de Montréal et plusieurs agents ont fait la patrouille durant la parade, afin de prévenir les accidents possibles, nous a-t-on dit.

Les réalisateurs de Radio Canada CBF et CBFT, des cameramen, des journalistes ont couvert ce spectacle pour le moins inusité. Chose certaine, c'est que cette démonstration en a ému plusieurs qui se demandaient pourquoi il faut mobiliser tant d'énergies et dépen-

ser tant de ressources pour faire comprendre qu'un grand malaise social règne actuellement à cause de l'incompréhension et de l'entêtement de quelques-uns.

Chose certaine, les petits qui ont participé à cette parade ne l'oublieront pas de sitôt et plus tard, quand ils liront que leurs pères ont gagné, au prix de lourds sacrifices, les avantages dont ils jouissent, ils pourront se dire: nous aussi, nous avons participé au succès de cette grève en 1954!

Les grévistes lancent un appel aux marchands

Le Syndicat a lancé un appel personnel à chacun des 16,000 marchands et propriétaires de magasins de Montréal pour qu'ils aident le Syndicat à faire passer aux enfants des grévistes un Noël comme celui des autres enfants.

A cette fin, le Syndicat demande aux marchands de contribuer de quelque façon à l'érection d'un arbre de Noël géant: bonbons articles de sport, vêtements, jouets, argent, etc.

Les Dames Auxiliaires du Conseil Central de Montréal vont s'occuper du travail de décoration de l'arbre et de la salle du Marché St-Jacques tandis que les représentants du syndicat iront chercher à domicile les cadeaux que l'on voudra faire parvenir aux enfants des grévistes.

Les donateurs sont priés de faire parvenir leurs cadeaux au Syndicat des Travailleurs du Linoléum de Montréal, (arbre de Noël) ou de téléphoner pendant les heures de bureau à FA. 3694.

Le Canada veut exporter aux E.-U.

Dans un discours prononcé devant la réunion annuelle de l'Association des banquiers américains, M. Arnold D.P. Heeney, ambassadeur canadien aux Etats-Unis, a déclaré que les Américains doivent ouvrir plus grandes leurs portes aux produits canadiens si les financiers américains veulent que les dollars qu'ils ont investis au Canada leur rapportent des dividendes.

Autrement, la production canadienne ne trouvant pas assez de débouchés deviendra saturée et nous connaîtrons l'avilissement des prix.

M. Arnold a déploré que les restrictions soient si sévères en ce qui concerne les produits canadiens et il a demandé une plus grande liberté du commerce entre les deux pays.

Il est clair que les Etats-Unis devront un jour ou l'autre ouvrir leurs portes aux produits canadiens et à ceux des autres pays autrement, ces pays, y compris le nôtre, imposeront à leur tour des restrictions qui empêcheront les produits américains de venir concurrencer nos produits sur les marchés locaux.

CAUSERIES RADIOPHONIQUES POUR MET
QUI ONT PUSSE LES EMPLOYES DE DOM
DE FARNHAM A SE METTRE EN GREVE
SALAIRES INFERIEURS A LA MOYENNE

"A considérer le bilan de Dominion Oilcloth, il est clair que nous sommes en face d'un employeur très riche et dont l'entreprise fonctionne à plein rendement mais qui refuse à ses ouvriers les salaires auxquels ces derniers ont droit". C'est ainsi que M. Gérard Pelletier, directeur du Service des Relations Extérieures de la CTCC résumait pour le bénéfice des auditeurs des postes CKAC de Montréal et CHEF de Farnham, les raisons qui ont poussé les employés de la Dominion Oilcloth et de Barry & Staines de Farnham à se mettre en grève.

Ces deux causeries, ainsi que l'expliquait M. Pelletier, avaient pour but de renseigner la population de ces deux villes et faire comprendre aux ouvriers et au grand public les raisons de cette grève qui est entrée lundi dans sa quatrième semaine.

Des raisons graves

"Il faut tout d'abord être certain d'une chose: un millier de travailleurs ne se met pas en grève sur un coup de tête. Les conséquences d'une telle décision sont si graves et les sacrifices qu'elle entraîne si sérieux qu'elle exige des raisons profondes".

M. Pelletier énumère ensuite les principales raisons de cette grève mais il se limite à considérer la question des salaires dans ces premières causeries:

Après avoir rappelé que la DOC et la Barry & Staines, sa filiale de Farnham, sont les plus gros producteurs de prélat de Canada, M. Pelletier cite le rapport de M. François Vézina, professeur à l'École des Hautes Etudes Commerciales, président du tribunal d'arbitrage qui fit enquête sur ce différend:

"La Dominion Oilcloth est une holding company qui détient la propriété de certaines filiales. Les revenus provenant de ces filiales et des entreprises associées, de 1947 à 1953, se sont accrus de \$735,000 à \$954,000, soit d'environ 30 p. 100. Quant aux revenus nets de l'entreprise, ils se sont accrus de \$1,329,000 à \$1,875,000, soit de plus de 40 p. 100 durant la même période".

Un monopole

Mais pourquoi cette entreprise continue-t-elle d'enregistrer des bilans aussi favorables en dépit d'un certain ralentissement des affaires? La raison, elle nous est encore fournie par le rapport de l'arbitre impartial, M. Vézina:

"Si l'on admet que le groupe de la Dominion Oilcloth représente 85 p. 100 de la production cana-

dienne de prélat et de toile cirée, il alimente donc à lui seul environ 60 p. 100 du marché canadien et, dans ce marché canadien, 68 p. 100 du marché de l'Ontario et du Québec, 42.5 p. 100 du marché de l'Ouest du Canada et 51 p. 100 du marché des Maritimes. Ses concurrents ne semblent prendre que 10 p. 100 de la consommation canadienne".

Des petits salaires

Quand on nous dit, conclut M. Pelletier, qu'une seule entreprise contrôle 60 p. 100 du marché au Canada, rien ne pourra nous faire que cette compagnie est pauvre.

"Mais malheureusement, il nous faudra le croire, parce que tels sont les faits, que cette compagnie riche et prospère refuse à ses ouvriers les salaires auxquels ils ont droit."

M. Pelletier poursuit en montrant que la seule usine au Canada avec laquelle la DOC puisse être comparée, c'est la Fabrikoid de Toronto placée par le Bureau Fédéral de la Statistique dans la même catégorie que la DOC.

"Or, dit-il, tandis que le salaire hebdomadaire de base payé par la DOC de Montréal est de \$49.50, celui payé à Toronto est de \$58.00. Pis encore, le salaire moyen à Montréal, tel qu'établi par la compagnie elle-même, est inférieur au taux du journalier à Toronto".

Une telle situation est-elle tolérable? Est-ce que nous pouvons admettre indéfiniment que les salaires ontariens, et très souvent dans des entreprises moins prospères que les nôtres soient toujours de beaucoup inférieurs aux salaires payés dans le Québec?

Cette question, dit M. Pelletier, il ne faut pas la poser qu'aux ouvriers, mais à tous: si vous êtes marchand, par exemple, vous avez certainement intérêt à ce que les ouvriers de votre ville aient le plus d'argent possible à dépenser chez-vous. Si vous travaillez dans un bureau, si vous êtes médecin ou de quelque autre profession libérale, vous souffrirez vous aussi, indirectement, de l'infériorité des salaires.

Et pour avoir ce salaire inférieur, les ouvriers de DOC doivent travailler 45 heures par semaine alors que la semaine de travail moyenne dans la Métropole est de 41 heures de travail.

Après avoir rappelé que les ouvriers de la DOC ont étudié la question sous tous ses angles, qu'ils ont passé par tous les stades prévus par la loi, M. Pelletier conclut en disant que les ouvriers de DOC ne font pas seulement la grève pour eux mais pour tous: Car si la richesse n'est pas distribuée avec justice, s'il est permis à des entreprises riches de payer à leurs ouvriers des salaires inférieurs, si les ouvriers de ces entreprises ne participent pas à la prospérité de la compagnie à laquelle ils fournissent leur travail, c'est nous tous qui en souffrons. Nous sommes alors en présence d'un désordre social qui nuit à tout le monde.

DANS LE LINOLEUM

Grèves sérieuses LA GRÈVE DE LINOLEUM

METTRE LE PUBLIC AU COURANT DES RAISONS
 UNION OILCLOTH ET DE BARRY & STAINES
 — UNE COMPAGNIE CAPABLE DE PAYER —
 LA CLASSIFICATION DES TACHES

La grève contre le favoritisme de la Dominion Oilcloth

Dans la causerie qu'il prononçait dimanche soir dernier, sur les ondes du poste CKAC de Montréal, M. Gérard Pelletier a démontré que le problème de la classification des tâches à la DOC est une des causes profondes de la grève actuelle et du mécontentement général des employés.

M. Pelletier a cité de nombreux témoignages entendus au cours des séances d'arbitrage ainsi que des extraits de la sentence arbitrale pour démontrer qu'à la Dominion Oilcloth, la compagnie s'arroge le droit de payer des taux différents de salaire à des ouvriers qui ont la même occupation et font le même travail.

Cette classification des tâches qui existe d'ailleurs dans toutes les entreprises comptant quelques dizaines d'employés, est demandée par le Syndicat depuis des années. L'an dernier, par exemple, le Syndicat ne consentait à signer la convention collective avec la DOC, le 12 mars 1953, que sur la promesse faite par la compagnie de faire parvenir au syndicat la classification des employés.

Mais au lieu d'une telle classification, dit M. Pelletier, la compagnie n'a remis au syndicat qu'une classification très générale des employés en plusieurs groupes. Mais à l'intérieur de ces groupes, elle se réserve le droit de traiter inégalement ses employés selon son bon vouloir. Il est donc évident, conclut M. Pelletier, que sur ce point la DOC a manqué à la parole donnée.

M. Pelletier cite d'ailleurs les remarques du président d'arbitrage, M. François Vézina, au sujet de l'attitude de la DOC à ce sujet :

"La compagnie, dit le rapport de l'arbitre impartial, ne peut de l'avis du présent conseil d'arbitrage, considérer avoir rempli son engagement que si, ou elle fournit directement une liste de ses employés avec mention du titre de leurs occupations respectives et du salaire payé ou bien, si elle remet avec son grading une clef qui permet de comprendre, non pas comment la compagnie a évalué telle tâche, et pensé chaque opération, mais quelles opérations elle fait entrer sous chaque échelon".

M. Pelletier cite ensuite le témoignage de deux témoins du syndicat lors des séances d'arbitrage et qui ont conclu que la cause de mécontentement actuel repose dans la disparité des salaires pour une même occupation;

"Le problème majeur des relations industrielles à la DOC, c'est la disparité des taux des salaires pour des gens occupant les mêmes fonctions et faisant le même travail. A chacune des négociations, la DOC a été avertie que la disparité des salaires était une cause de mécontentement et que le processus de réclassification des tâches n'avait pas été commencée."

Pour sa part, M. Maurice Vassart, agent d'affaires de la Fédération Nationale des Produits chimiques à laquelle est affilié le syndicat a déclaré qu'un "régime de favoritisme existait encore à la DOC. Nous sommes convaincus, dit-il devant le tribunal d'arbitrage, qu'une fois ce régime remplacé par un système plus humain et plus juste, les deux parties connaîtront des relations harmonieuses car on aura supprimé la principale cause de tension et de mécontentement."

Faut-il s'étonner que le tribunal d'arbitrage, après avoir entendu les témoins, constaté des faits démontrant le favoritisme, ait conclu ses remarques sur cette question, par les mots suivants :

Dans l'intérêt des meilleures relations la compagnie et son personnel, le conseil recommande vivement à la compagnie de fournir au syndicat la classification qu'il demande et cela dans le plus bref délai possible."

La compagnie n'a pas encore bougé, ne montre aucun repentir, n'a fait aucune offre. Devant cette attitude, devons-nous blâmer les grévistes de prendre le dernier, l'unique moyen à leur disposition pour faire entendre raison à la compagnie ?



En haut, photo des enfants des grévistes portant des slogans significatifs. Ci-contre, le Père Noël entouré par les enfants et leurs jouets.



INTRANSIGEANCE DE LA D.O.C. AU COURS DES NÉGOCIATIONS

En aucun moment, au cours des négociations, la Dominion Oilcloth ne s'est montrée prête à faire quelque concession et dès le début elle s'est montrée intransigente. Voilà ce que déclarait dimanche soir dernier, M. Gérard Pelletier, directeur du Service des Relations Extérieures de la CTCC et au journal Le Travail, au cours d'une émission sur les ondes du poste CKAC de Montréal.

C'était la deuxième d'une série d'émissions destinées à mettre la population de Montréal au courant des raisons qui ont poussé les ouvriers de la DOC de Montréal et de sa filiale de Farnham, la Barry & Staines, à déclarer la grève à la suite de l'échec des négociations et du refus de la compagnie d'accepter les recommandations du président du tribunal.

Des exemples

Des le début des négociations, poursuit M. Pelletier, ses représentants refusaient sans raisons valables toutes les réclamations ouvrières. Et quand ils acceptaient de donner leurs motifs, ces explications étaient plus souvent méprisantes, plus injurieuses que le refus lui-même. Voici en effet, telle que décrite par le rapport d'un arbitre, Me Marc Lapointe, l'attitude qu'a prise la compagnie pour justifier ses salaires inférieurs :

"Un représentant de la compagnie, rapporte Me Lapointe, en réponse aux arguments du Syndicat sur cette question des salaires, a dit ceci: qu'il croyait que les salaires de la compagnie se compareraient favorablement aux salaires payés par d'autres compagnies situées dans cette région de la ville de Montréal qu'on appelle l'Est. "Je pourrais citer, continue M. Lapointe, des douzaines de compagnies qui, tout en étant situées dans cette même partie Est de la ville, paient des salaires bien supérieurs à ceux que la DOC offre à ses ouvriers dans le moment et même supérieurs à la moyenne générale de l'industrie manufacturière canadienne."

Parce que la DOC est située dans l'Est de Montréal et dans un quartier ouvrier, et qu'elle recrute sa main d'oeuvre dans une population massive d'ouvriers, elle croit qu'il n'y a pas lieu pour cette raison

d'augmenter les salaires.

Le président du tribunal, M. François Vézina, s'est d'ailleurs élevé contre cette façon de penser de la DOC. Dans son rapport, M. Vézina dit en effet ce qui suit :

Il ne saurait être question de diviser Montréal en une série de marchés locaux de main d'oeuvre, sans communication les uns avec les autres, un marché de l'Est, par exemple, un marché du Nord ou de Pointe-St-Charles."

Le président du Tribunal faisait alors allusion aux déclarations des représentants de la compagnie qui ne voulaient pas admettre de comparer les salaires qui sont payés par la DOC à Montréal avec ceux qui sont payés dans d'autres industries des produits chimiques, à Shawinigan ou ailleurs :

"Notre compagnie, dit le représentant de la DOC ne recrute pas sa main d'oeuvre ni à Toronto ni à Shawinigan. Nous la recrutons uniquement pour la production de nos propres produits dans notre usine qui se trouve située à Montréal, sur la rue Parthenais, dans l'Est de la ville."

"N'est ce pas une façon claire, dit M. Pelletier, que la compagnie paierait davantage à Toronto et à Shawinigan, mais que ses taux inférieurs sont suffisants pour les quartiers ouvriers de Montréal? Si ce n'est pas là mépris, c'est du moins une inconscience extraordinaire de l'impression que créent fatalement de telles paroles."

TRAVAIL ET FOYER

Un carosse... c'est combien?

Ma fille m'avait dit: "Tu vas dans les magasins, maman? Si tu passes près des jouets, regarde donc les carosses." Elle n'avait rien ajouté, mais c'était assez clair, précis, direct. Je n'avais pas d'illusions, elle me laissait entendre qu'un carosse comblerait ses vœux pour la Noël. Bon, je regarderai les carosses. Ça n'engage à rien. Et puis, aussi bien lui acheter quelque chose qu'elle désire.

Je me butai aux carosses en entrant dans le rayon des jouets.

— Ce carosse-ci, mademoiselle, c'est combien?

— C'est \$15.00, madame.

— Vous devez faire erreur, tout de même, il n'y a pas si longtemps que je n'ai pas magasiné. On n'a pas idée d'un carosse à ce prix-là.

— Je regrette, madame, mais c'est bien le prix qui est indiqué, les autres sont beaucoup plus dispendieux: \$20.00, \$25.00, à moins que vous ne vouliez ce petit, il ne coûte que \$8.00!

Je savais bien que le petit était beaucoup trop bas pour les six ans de ma fille.

— Je vous remercie, j'y penserai.

Ce que je fis durant le trajet du retour, après avoir été piétinée, bousculée, durant trois heures. Mon raisonnement était très simple, si simple qu'il devint simpliste à force de le retourner dans ma tête; si je lui achète ce carosse à \$15.00, il ne restera plus rien pour les quatre autres enfants. J'en étais encore à retourner une solution possible quand, de retour à la maison, j'entendis Nicole m'interroger:

— Puis, maman, tu les as vus, les carosses?

— Oui, j'en ai vus quelques-uns.

— Et... ils sont beaux?

— Naturellement qu'ils sont beaux, ils valent \$15.00.

— Ah... se contenta d'ajouter Nicole.

— Mais... tu pourrais peut-être me suggérer autre chose, sais-tu?

— Les petits lits, tu sais, en plastic, penses-tu que c'est cher?

Je savais bien que les petits lits valaient cinq fois moins que les carosses.

— Non, c'est abordable comme prix. Mais, t'aimerais ça autant qu'un carosse?

Voilà la gaffe était faite, la chose qu'il ne fallait pas dire, était dite, et je regardai Nicole en pensant intérieurement que les plus belles "sottises" viennent souvent des parents. Nicole, qui crayonnait avec des papiers et crayons, épars autour d'elle, s'arrêta et me fixa de ses grands yeux qui descendent profondément dans les pensées des autres. Puis, elle dit:

— Mais, voyons, maman, tu me dis que les carosses sont chers, tu me demandes ce que j'aimerais à part cela. Je te le dis, mais c'est pas parce que j'aimerais ça autant.

Evidemment. C'était la logique même. Et je mis sur le compte de mon après-midi de fatigue, le peu de suite dans mes idées. J'encaisais la leçon avec le "Nous verrons" qui sauve tout, et ne veut rien dire.

Et le soir, alors que les enfants étaient couchés et que je passais la journée en revue avant de m'endormir, je ne me suis pas trouvée très brillante. Mais, je trouvai ma fille extraordinaire, non pas surtout d'avoir compris ma "gaffe", mais d'avoir accepté, et je le sentais bien, malgré elle, de sacrifier son carosse. Et, la plus enfant de nous deux à ce moment-là n'était pas elle, mais moi qui m'agrippais au carosse comme à une planche de salut.

Renée GEOFFROY.

L'avis d'un expert

J'ai recueilli des extraits du livre du Dr Benjamin Spock sur quelques-uns des petits problèmes qui peuvent fatiguer les jeunes mamans. Le livre du Dr Spock, "Comment élever et éduquer votre enfant", se trouve dans toutes les pharmacies où l'on vend des livres de poche, en anglais et en français. Il est infiniment précieux pour vérifier de temps en temps, si notre jugement et notre expérience concordent avec ceux des médecins qui ont observé des milliers d'enfants.

Le Dr Spock parle des bébés qui semblent moins affamés autour d'un an.

"Les problèmes d'appétit au repas commencent habituellement entre un an et deux ans. Une fois que l'enfant est devenu boudeur et la mère inquiète, le tort est fait. Plus elle s'énerve et insiste, moins l'enfant mange et plus elle s'inquiète. Les repas deviennent un martyre, et cela peut durer pendant des années. La tension qui grandit entre parents et enfant peut causer d'autres problèmes.

La meilleure façon est de faire que l'enfant continue de penser à

la nourriture comme à quelque chose qu'il désire. Qu'il mange une plus grande quantité d'un mets nourrissant qu'il préfère, et moins d'un autre; même pas du tout, si c'est cela qu'il désire. Ses repas peuvent être balancés, tout en ne contenant que les mets qu'il aime. Ses goûts peuvent varier d'un mois à l'autre. Si vous n'en faites pas une bataille, vous avez toutes les chances que votre enfant absorbe un régime assez balancé, même si d'un mets à l'autre la balance semble plutôt penchée d'un seul côté.

On ne peut presque pas éviter qu'il y ait de la jalousie entre les enfants, et si elle n'est pas grave,

cela les aidera à développer de la tolérance et de l'indépendance. De façon générale, plus les parents s'entendent agréablement avec leurs enfants, moins il y a de jalousie. Lorsque chaque enfant est satisfait de l'affection qu'il reçoit, il a peu de raisons de disputer l'attention que reçoivent ses frères et sœurs.

Ce qui fait que chaque enfant se sent en sécurité dans sa famille, c'est qu'il sait que ses parents l'aiment et l'acceptent tel qu'il est, qu'il soit garçon ou fille, intelligent ou lent, beau ou moins beau. S'ils le comparent avec ses frères et sœurs, ouvertement ou mentalement, il est malheureux et en veut à ses frères et sœurs et ses parents.

Il est généralement préférable que la mère n'intervienne pas dans les chicanes entre des enfants qui peuvent se défendre eux-mêmes. Si elle essaie de blâmer le plus coupable, l'un des batailleurs sera jaloux. S'il faut briser une bataille pour prévenir une injustice flagrante, ou pour obtenir la paix, il vaut mieux voir ce qui reste à faire, et laisser au passé ce qui est passé. Dans certains cas elle peut suggérer un compromis, et dans d'autres elle peut occuper les enfants à autre chose, pour qu'il ne pense plus au sujet de chicane.

Si votre enfant a deux ans, évitez les changements trop soudains. S'il vous est facile de retarder de six mois un voyage loin de lui ou le travail de la mère à l'extérieur, il est préférable d'attendre, surtout avec un premier enfant. Si vous avez à partir, arrangez-vous pour qu'il soit complètement habitué à la personne qui s'occupera de lui. Calculez au moins deux semaines pour qu'ils fassent connaissance. Que cette personne reste dans son entourage, sans s'occuper de lui, jusqu'à ce qu'il ait confiance en elle. Ne le quittez pas, au début, toute une journée à la fois. Lorsqu'il vous verra revenir il sera rassuré, et cela le convaincra que vous revenez toujours après un certain temps.

Achète
bien
qui
achète

Chez **dupuis** Frères

RAYMOND DUPUIS, président

865 est, rue Sainte-Catherine

Montréal

Téléphone: PLateau 5151

LA CHAMBRE de débarras

Avez-vous déjà songé aux services que peut vous rendre votre spatule, dans une même journée? Elle sert à retourner les oeufs et toutes les autres fritures, à égoutter un oeuf poché, à tourner le pain qu'on fait rôtir sur le poêle. Avec le dos de la spatule, on gratte les taches d'aliments dans le fourneau et sur la table chromée. Pour tourner les crêpes, si vous vous êtes servi d'une poêle extrêmement chaude, sans employer de graisse ou de beurre, rien de mieux que le dos de la spatule.

Lorsqu'ils ont passé deux ans et qu'ils parlent un peu, les enfants nous démontrent comment leur imagination marche vite. A sa gardienne qui lui faisait un reproche, ma fille a répondu sur un ton blessé: "Maman veut pas que tu me parles comme ça"...

Marie-France, qui a quatre ans et parle très bien, demandait à sa mère, d'un petit ton innocent: "Devant la maison, est-ce que c'est du pezon ou de la galouze?"

Les experts en cuisine nous répètent à tout instant que le secret du bon thé et du bon café, c'est d'abord de l'eau fraîche qu'on fait bouillir tout exprès au moment même où l'on veut s'en servir. Utiliser l'eau qui a passé la journée dans la bouilloire, c'est un mauvais départ.

Même si on nous le répète souvent, combien de ménagères se soucient de mettre leurs légumes au feu seulement quand l'eau a déjà empli le chaudron de vapeur? Un pouce d'eau dans le fond du chaudron suffit pour les patates, qui cuiront plus vite de cette façon et conserveront plus de vitamines (à condition que vous ne les laissiez pas brûler...)

Les ménagères qui servent de la soupe presque chaque jour devraient conserver l'eau des légumes dans un contenant qu'elles réserveront à cet effet. Ainsi les vitamines perdues dans l'eau iront dans le bouillon de soupe, et rien ne se sera perdu.

C'est difficile de garder notre sang-froid lorsque nos enfants commencent à manifester des petites crises d'entêtement, en piétinant et en criant "non, non, non". Mais il semble que la meilleure façon est encore d'ignorer ces petites démonstrations d'indépendance.

MA CORBEILLE À OUVRAGE

Dans ma corbeille à ouvrage, qui n'est pas du tout une corbeille mais une ancienne boîte à bonbons, on peut trouver une infinité de trésors.

Quand ma fille arrache ses boutons de pyjama, et que le morceau de tissu suit, je trouve dans ma boîte à ouvrages un gros galon de coton d'un pouce de largeur, que je couds sous la déchirure avant de faire un ziz-zag de reprisage à la machine et de recoudre les boutons.

Mon autre fille perd les boutons de son chandail de laine, et cela me semble inutile de les recoudre tellement la laine s'est étirée et affaiblie à l'endroit des boutons. A défaut de ruban cordé pour renforcer la bordure du chandail, je me sers du même galon de coton (qui se vend en rouleau de 5 verges), de différentes largeurs, numérotées de 0 à 5). Et voilà un chandail qui a l'air solide.

Le même truc me sert une autre fois, avec du galon moins large, pour renforcer le bas des jambières d'enfants avant de recoudre les élastiques.

Dans ma boîte à ouvrages, on peut aussi trouver du fil de toutes grosseurs, au moins dans le blanc et le noir. Le livre d'instructions de ma machine à coudre m'indique qu'il faut changer de fil et d'aiguille quand je change d'épaisseur de tissu, et qu'il faut aussi changer la longueur du point. C'est là un avis dont il faut tenir compte, si l'on veut faire du bon travail, éviter de casser les aiguilles et de recommencer à toute minute l'enfilage de la machine.

On trouve encore dans ma boîte des boutons à pression, des agrafes, de la craie à marquer, des ciseaux, une lame à rasoir, un galon à mesurer, une couple de dés et un bout de fi-

celle (la meilleure façon de poser une ceinture à l'emplacement exact de la taille est d'attacher une ficelle autour de la taille et de marquer tout autour, avec de la craie ou des épingles).

Il y a aussi dans ma boîte des objets qui y séjournent temporairement, tels des cols de chemise de remplacement, qui se vendent 79 cents et qui font durer les chemises blanches passablement plus longtemps. C'est une trouvaille précieuse pour les cols qu'on ne peut retourner quand l'un des côtés est usé, parce que l'autre côté est fixé de façon à contenir des bâtons de celluloid qui rendent le col rigide. Un autre "remplacement" bien précieux, c'est le poignet de laine destiné aux vêtements de jeux des enfants, qu'on peut acheter à 39 cents la paire. Je veux acheter aussi les galons munis de boutons-pression cloués, qui sont tout prêts à poser sur un pyjama, une salopette ou tout autre vêtement d'enfant. Le galon se coud à la machine; pas de bouton ni de boutonnières à coudre.

L'auxiliaire indispensable de la boîte à ouvrage, c'est la boîte à boutons. Après plusieurs années de ménage on peut avoir une boîte à bouton tellement bien garnie qu'on n'est jamais prise au dépourvu. Mais les plus jeunes ménagères devraient acheter quelques cartes de boutons blancs de différentes grosseurs, du genre qu'on coud sous-vêtements, aux chemises et à nombre de vêtements d'enfants.

Si vous désirez faire un beau cadeau de Noël à une ménagère de vos connaissances, ce serait une idée magnifique que de lui donner une boîte à ouvrage garnie de toutes ces nécessités.

Jeanne D.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Lauzon

Début de l'arbitrage dans les chantiers maritimes

Les séances d'arbitrage pour résoudre le différend entre le Syndicat National des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon et Davie Shipbuilding de cette ville débiteront d'ici quelques jours. C'est ce que vient de nous communiquer le Syndicat des Chantiers Maritimes en précisant qu'une grande assemblée a été convoquée pour mettre les travailleurs au courant des derniers développements.

Au cours de cette assemblée qui aura lieu dans le sous-sol de l'église de Lauzon à 8.00 p. m., mardi, le 14 décembre prochain, le syndicat procèdera aussi à l'élection de ses officiers pour la prochaine année.

Les membres auront l'occasion de prendre connaissance des rapports que présenteront leur président, le trésorier, l'agent d'affaires ainsi que les responsables de la Caisse-Décès. L'assemblée se clôturera par les élections des officiers.

Tous les travailleurs, membres du Syndicat des Chantiers Maritimes de Lauzon sont invités à se rendre en foule à cette assemblée qui sera l'une des plus importantes de leur année syndicale.

Souper-causerie pour les sacristains

Le Syndicat des Sacristains de Montréal organise un souper-causerie qui aura lieu jeudi prochain, le 16 décembre au Réchaud, 305 rue Craig à Montréal.

Au cours de ce souper qui débutera à 8.00 p.m. sous la présidence de M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal, il y aura une causerie qui sera prononcée par M. Gérard Poitras, organisateur du Conseil de Montréal et agent d'affaires de ce syndicat.

QUEBEC

UNE SESSION TERNE

Le fléau des bills privés

Les députés provinciaux sont en session depuis trois semaines maintenant. Jusqu'à aujourd'hui, il ne s'est guère passé d'événements extraordinaires. On sent bien qu'il s'agit de la troisième session d'un Parlement; le gouvernement hésite à présenter des projets populaires par crainte des élections qui s'en viennent; il trouve, par ailleurs, qu'il est trop tôt pour commencer à jeter de la poudre aux yeux des électeurs de peur que ceux-ci aient le temps d'oublier les promesses.

Dans les vieilles ornières

Au fond jusqu'ici, la session suit les vieilles ornières tant par la nature des projets de loi présentés que par l'esprit des débats. Sur ce dernier point, deux remarques s'imposent: quelques députés de l'opposition paraissent plus à l'aise que l'an passé et savent se montrer agressifs, en particulier le député de St-Maurice, M. René Hamel, qui prend part à presque tous les débats et donne du fil à retordre aux ministériels, et le député de Lévis, M. Reynold Bélanger, qui sait également se battre de belle manière.

Du côté du gouvernement, on note que le Premier Ministre, tout en continuant de conduire le bal, recourt davantage à ses lieutenants dans les enjeux disputés.

Les projets de lois

Après un débat plutôt terne sur le discours du trône, les députés ont entrepris l'étude des projets de lois. A date, le gouvernement a fait distribuer une quinzaine de projets de portée générale. Sur ce nombre, sept ou huit ont déjà été votés par l'Assemblée législative. Les projets distribués et adoptés n'ont aucun caractère marquant. Deux seulement intéressent directement les travailleurs: un qui amende la Loi pour améliorer les conditions d'habitation, un autre qui apporte des amendements à la Loi des accidents du travail. Ces bills n'ont pas encore été soumis aux députés; il est possible qu'ils le soient au cours de la semaine.

Les autres projets de loi sont pour la plupart d'une importance secondaire. Ainsi, il y en a un qui prolonge jusqu'à 1958 la Loi qui accorde aux municipalités des pouvoirs spéciaux pour remédier à la crise du logement: or, tout le monde sait qu'il s'agit d'une loi qui n'a à peu près jamais servi. D'autres accordent des sommes supplémentaires en matière de crédit agricole, d'aide à l'habitation (dix millions de dollars dans ce dernier cas), de lutte contre les incendies dans les régions rurales. Ce sont des bills qui reviennent chaque année au commencement de la session. En matière de politique générale, deux projets ont retenu un peu l'attention: un bill qui modifie les modalités de rapportant à la démission des députés, un autre qui prévoit la nomination de huit adjoints parlementaires. En ce qui a trait à ce dernier projet, tous les observateurs s'accordent à dire qu'il est inutile, sinon ridicule: les ministres provinciaux n'ont pas tellement de besogne qu'il leur faille des aides sur le parquet de la Chambre. En réalité, le Premier Ministre aurait eu recours à cette formule pour modérer les ambitions d'un certain nombre de députés désireux d'obtenir un ministère, tout en leur donnant un revenu additionnel de quelques milliers de dollars à même les fonds de la Province. Il faut aussi signaler que le Gouvernement a décidé de prolonger pour une année encore la régie des loyers.

Les bills privés

S'il y a peu de projets de loi de portée générale devant la députation, il ne manque pas de bills privés. On en compte près d'une soixantaine. Ces bills privés sont devenus un vrai fléau. On y recourt à propos de tout: changement de noms, modification de testaments, admission à l'exercice de telle profession, lois spéciales pour les municipalités ou les commissions scolaires. Ces bills privés constituent une dangereuse imixtion de l'Etat dans la vie des citoyens et des sociétés intermédiaires. Voilà un régime à condamner, un régime qui a déjà

porté de mauvais fruits. Le gouvernement actuel le recherche, l'encourage, car il lui permet d'attacher à son service individus et groupements. C'est à croire, par exemple, que toutes les municipalités et les commissions scolaires aient besoin de tels recours. Le code municipal, la Loi des cités et villes, la Loi de l'Instruction publique devraient suffire. Si elles ne sont pas à date, qu'on les amende pour répondre à des situations ou à des besoins nouveaux. Mais qu'on cesse donc de multiplier les bills privés, sources d'asservissement.

La Loi des accidents du travail

De tous les bills connus jusqu'à aujourd'hui, celui qui intéresse sûrement le plus les travailleurs, c'est celui qui modifie la Loi des accidents du travail. Ce projet porte le numéro 15. Ce bill a pour objet principal d'augmenter les indemnités accordées aux travailleurs victimes d'accidents du travail ainsi qu'à leurs dépendants. Quelles sont ces augmentations? Voici les plus importantes:

- 1.—La prestation maximum dont un ouvrier victime d'accident aura droit de recevoir 70% en cas d'incapacité totale, permanente ou temporaire, est portée de \$3,000 à \$4,000. En d'autres termes, l'ouvrier qui gagne \$4,000 par année pourra recevoir jusqu'à \$2,800 par année pour incapacité totale.
- 2.—La somme accordée pour les frais funéraires est portée de \$175. à \$200, ce qui reste de beaucoup inférieur à ce qu'il en coûte réellement.
- 3.—La rente mensuelle versée à la veuve est augmentée de \$45.00 à \$55.00.
- 4.—La rente versée aux enfants de moins de dix-huit ans est doublée, c'est-à-dire qu'elle passe de \$10.00 à \$20.00 par mois.
- 5.—Les dépendants, qui, le premier janvier 1955, avaient déjà droit à une compensation en raison d'un accident survenu antérieurement à cette date, auront également droit aux compensations accrues.

Il est évident que ces amendements constituent un progrès sur ce qui existait antérieurement. D'ailleurs, la situation des accidentés du travail et de leurs dépendants dans le Québec était mauvaise comparativement à ce

qui existe depuis un certain nombre d'années dans la plupart des autres provinces, en particulier en Ontario et en Colombie britannique. Elle laissait aussi fort à désirer compte tenu des besoins des victimes d'accident.

En veut-on une preuve vécue? Je recevais dernièrement d'une veuve d'accidenté du travail, mère de sept enfants de moins de seize ans. Elle touchait exactement \$115.00 par mois. Voilà qui est bien maigre pour subvenir aux besoins de huit personnes et pour voir à l'éducation de sept enfants.

Il ne fait pas de doute que ces majorations, même si elles sont importantes, restent en deçà de ce qui est accordé en Ontario et en Colombie, les deux provinces canadiennes qui se comparent le mieux au Québec, parce qu'elles sont les plus industrialisées, où, par exemple, la rente versée à la veuve est de \$75.00 par mois et à chacun des enfants de \$20.00 par mois.

Le comité de relations industrielles

Le Premier Ministre a annoncé que ce projet de loi sera soumis au nouveau comité des relations industrielles de l'Assemblée législative dont la C.T.C.C. réclamait l'institution depuis une dizaine d'années. Pour cet organisme ce sera en quelque sorte le baptême de feu. Pour le juger, attendons de l'avoir vu à l'oeuvre.

ANDRE ROY

Le Secrétaire du Travail aux E.-U.

(Suite de la page 1)

les efforts du syndicalisme. Je suis catégoriquement opposé à de telles lois, conclut M. Mitchell.

Cette déclaration n'est pas sans importance sur l'avenir du syndicalisme au Canada et dans la province de Québec. N'a-t-on pas entendu, il y a quelques jours, un procureur de l'Association Professionnelle des Industriels, Me Claude Lavery, apporter en preuve l'existence de telles lois "sur le droit au travail" aux Etats-Unis, pour tâcher de détruire les clauses de sécurité syndicale qui existent actuellement dans les hôpitaux.

Par ailleurs, nous voulons attirer l'attention de nos lecteurs sur la série d'articles qui paraît actuellement dans le journal "Le Travail", et portant justement sur cette question controversée de la sécurité syndicale. Nos lecteurs pourront aussi lire dans ce numéro en page 8, ce que pensent les sociologues américains des lois sur "le droit au travail".

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



ON PEUT S'Y FIER!

Quand on a la gorge sèche, rien ne vaut un grand verre de Molson — la bière dont la saveur et la qualité ne varient jamais.

Molson's

A Justified Strike!

RADIO TALKS GIVE PUBLIC REAL INSIGHT OF DISPUTE WITH DOMINION OILCLOTH AND BARRY & STAINES

"To achieve a balance of the situation at the Dominion Oilcloth Company, it is clear we are confronted with employers who are extremely financially sound and whose industry is ultra-successful, but who refuse their employees the salaries which they have justly demanded".

In these words aired over radio stations C.K.A.C. in Montreal and C.H.E.F. in Farnham, Mr. Gérard Pelletier, director of the Service of Exterior Relations of the C.C.C.L., presented the reasons why the workers at Dominion Oilcloth Company at Montreal and Barry and Staines in Farnham declared a strike.

Mr. Pelletier informed his listeners on both radio outlets that these talks had for their purpose the enlightenment of the public why the oilcloth workers strike is entering its fourth week.

SERIOUS REASONS

"We are fully convinced of one thing. A large group of workers do not declare a strike on a snap judgment. A decision such as this is serious and considering the sacrifices which it entails, deep reasoning is essential".

Mr. Pelletier then enumerated the principal causes for the strike but featured the wage increase issue foremost.

Recalling that the Dominion Oilcloth Company and Barry and Staines, its subsidiary at Farnham are the largest producers of floor coverings in Canada, Mr. Pelletier cited the rapport of Mr. François Vezina, professor at the School of Higher Commercial Studies, and president of the arbitration tribunal which covered this case. "The Dominion Oilcloth Company is a holding company with certain branches. The revenues from these branches and associated enterprises from 1947 until 1953 amounted to \$735,000 to \$954,000 which is approximately 30%.

The net revenues totalled \$1,329,000 to \$1,875,000 in the same period which is 40%.

A MONOPOLY

Why does this enterprise continue to show favorable balance sheets despite a general slowing down of business? The reason is given again by the arbitration report and we are quoting Mr. Vezina.

"If we admit that the Dominion Oilcloth Company's group produce 85% of the floor covering production in Canada and control over 60% of the Canadian Market of which 68% is in Ontario and Quebec, 40% in the Western provinces and 51% in the maritimes, this competition does not appear to control only 10% of floor covering consumption, which they claim", concluded Mr. Pelletier, that one company controls 60%

of the Canadian Market". "Nothing can convince us that this company is poor".

But unfortunately, we are forced to believe, by the existing facts that this rich and prosperous organization refuses their workers a justified increase in wages".

He continued by stating that the only industry in Canada which can compare with D.O.C. is the Fabrikoid Company of Toronto which is classified in the same category by the Dominion Bureau of Statistics as the Dominion Bureau of Statistics as the D.O.C.

"While the basic weekly salary paid by D.O.C. in Montreal is \$49.50 Fabrikoid in Toronto pays \$58.00 weekly. This Montreal wage rate is inferior to the laborer's basic wage rate in Toronto."

"Is such a situation tolerable? Can we deny that wage rates in Ontario are higher than in Quebec?"

These questions are not posed to the workers in particular, but to all citizens. If you are a merchant, you certainly have an interest in the lower Quebec salaries, whose purchasing power does not compare with Ontario.

If you are an office worker, a doctor or other professional worker you also suffer indirectly from these inferior wage rates."

To earn these inferior wage rates the D.O.C. employees are obliged to work 45 hours a week, while the average Montreal work week is 41 hours.

Recalling that the workers at D.O.C. had given careful study and had taken into consideration all the legal angles which they have gone through, Mr. Pelletier brought his talk to a conclusion by claiming that the D.O.C. employees are not striking for themselves, but for all the workers.

Because if riches are not distributed with justice, if employers are permitted to dole out starvation wages while refusing the workers to share in the company's prosperity, for which the credit goes to the workers, we all suffer as a result of this unbearable condition.

"We are in the throes of a social disorder that is darkening the whole World".

Anti-Union Laws Rapped by Clergy

The Reverend William J. Kelly, a distinguished Catholic University educator and former Chairman of the New York state labor relations board, this week joined the growing list of churchmen condemning the so-called "right of work" laws.

Writing in a weekly paper, *The Machinist*, Father Kelly sharply assailed such legislation to outlaw the closed shop and hamper unions in other ways. He said the legislation was "morally wrong" in that it directly violated "man's natural right". The Catholic priest quoted from teachings accepted by all religious faith to support his stand.

He described the laws as destructive of the general welfare. "All good men and women, Protestants, Jews and Catholics, should seek by every just means to get such laws repealed and should oppose them whenever they are proposed", Father Kelly declared.

"HISTORY TESTIFIES THAT THE UNION SHOP HAS BEEN A STABILIZING INFLUENCE IN INDUSTRIAL RELATIONS" HE SAID. "THE SAME HISTORY TESTIFIES THAT OPEN SHOP LEGISLATION HAS ON-IL LED TO UNREST AND LOW WAGES".

Father Kelly's article is the first in a series on "right to work" laws, being carried by *The Machinist*. It will follow up with similar articles by leading Protestant and Jewish clergymen.

Duplessis Says No! to CCCL Request

Québec (CPA) — Premier Maurice Duplessis told the 100,000 member Canadian and Catholic Confederation of Labor that he had no intention of revoking the controversial Bills 19 and 20. The Premier said that he was "personally responsible" for the two laws and would be responsible for their application.

The two Bills, which were the subject of considerable debate among Quebec workers when they were enacted earlier this year, provide for the decertification of unions that tolerate members of a communist party or movement among their officers and also provide for decertification of unions participating in strikes in public service operations. Members of the CCCL and CCL unions in the province staged a protest march on Quebec when the Bills were presented to the Legislature.

Mr. Duplessis said that his government intended to fight communism "wherever we may find it and with all the means at our disposal" and it also believed that unions in public service industries did not have the right to strike since they had "certain responsibilities" to the general public. On these grounds, he noted, he had no intention of revoking the legislation, he told CCCL officers who presented the Confederation's annual legislative brief.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of interest to workers at Canadian Vickers Limited, Montreal

FACTS

A recent Gallup Poll finds that unemployment towers to day as the biggest problem facing Canada in every province. Nothing else, according to the Poll comes near it. The Canadian Institute of Public Opinion, which conducts the Poll, reported in September that one-third of the persons questioned named unemployment first as the biggest issue of the day. We are strongly of the opinion that the Federal Government has failed to realize the extent of unemployment in Canada. In spite of the urgency of the situation and repeated statements by unions, the Government has taken the position that the unemployment was largely seasonal; but events have shown that it's optimistic attitude was based on hopes rather than economic realities.

ABUSE

When a company security guard, he of the great bulk, resorted to vituperation of a member who was trying to park his car in the parking ground, physical violence flared. The member, who is unilingual was at a loss to read the "No Parking" ticket (in English) attached to his windshield. What about printing these cards in both French and English? After all this is a bi-lingual Province.

GIFTS

The Social Committee announces that they will make delivery of any Christmas gifts left at the Union office by members who wish to contribute a gift to the Veterans Christmas Tree in Ogilvy's departmental store on St. Catherine Street West. The tree is an annual event and over 5,000 gifts are donated each year in appreciation of our hospitalized

veterans of both World Wars. In many cases invitations to Christmas dinner have been extended to veterans every year. These men, both French and English, are deserving of such little attentions considering that they offered their all in defense of their country. Further information may be obtained by calling the union office at CI. 1251.

ARBITRATION

The clauses which were scheduled for discussion at Tuesday's meeting of the Arbitration Tribunal, were Sundays and Statutory holidays and vacations. As the result of this meeting was too late to meet our dead-line, this column will give a complete report in our next issue.

SIGNIFICANT

Reporting on the findings from a series of studies conducted by the Institute of Labor and Industrial Relations of Illinois, Dr Ross Stagner said that "those workers who are best satisfied with their jobs tend to have more good things to say about the union; and those who gripe most about management also have most complaints about the union."

COSTS

The parties involved in arbitration over a grievance or the interpretation and application of a collective agreement in Quebec now have to pay the fees and expenses of their representatives, arbitrators and witnesses. These expenses have in the past been borne by the provincial government. An Order in Council adopted May 13 raises the fees of an arbitration president from \$12.50 to \$15.00 for a half-day from \$25.00 to \$35.00 for a full day.

MONTREAL

How to Help Brighten up Christmas for Strikers' Kids

Below appears a letter sent to 16,000 Montreal merchants and store owners that speaks for itself. Briefly the letter asks for the merchants to reassure the children of the strikers by contributing to a Christmas tree the Syndicate is organizing for them.

As the letter specifies, the distribution will take place on December 19th in the St. James Hall Market.

The letter sent to the merchants reads as follows:

Dear Sir,

You probably know from the newspaper that there is a strike at the Dominion Oilcloth plant in Montreal, involving one thousand workers. It is not our intention to discuss the strike with you in this letter. Our purpose is not controversial.

We want to convey to you the feelings of more than one thousand children of the strikers. As you probably realize, these youngsters are much more concerned with the problem of their Christmas presents than with the issues at stake in the strike. They are aware of the fact that their fathers get no pay during the strike and that this might spoil their Christmas.

Would you please help us reassure these children by contributing to the Christmas tree we are organizing for them? Any gift of toys, candy, clothing, sport

material or any amount of cash will bring cheer to our boys and girls.

Distribution will take place on December 19th. A list of the donors will be circulated, nor only to the families of the strikers but also to the 20,000 members of the CCCL in Montreal.

Please send your donations to the following: Union of Linoleum Workers, 1231 Demontigny East, Montreal.

If you phone at FALKIRK 3694, Local 1, from 9 to 12 or 2 to 5, we will call on you to take delivery of any donation. Cheques are to be made to: National Union of Linoleum Workers (Christmas Tree).

Thanking you in advance, we remain,

Yours truly,
Eugène DUBE, president,
National Linoleum Workers,
1231 Demontigny,
Montreal.

Montréal

Nurses Arbitration Is Concluded

Arbitration has been terminated in the case of the Montreal Alliance of Nurses (C.C.C.L.) and their employers, the Sisters of Providence covering four hospitals, one in Joliette and the remaining three in Montreal.

As in the previous meeting two witnesses did not comply with the summons to appear, Mr. Gérard Perron of Maisonneuve Hospital and Mother Hébert of the Hôtel-Dieu Hospital, who were called to testify in relation to the salaries paid in the institutions. The union established that much higher wages were paid in the Royal Victoria, Royal Edward, Lachine General and Montreal General Hospitals.

In the case of the Royal Edward Hospital the starting salary is \$210.00 monthly while Lucien

Lacoste of Notre-Dame Hospital produced figures which show that twenty registered nurses recently hired by the hospital were receiving \$175.00 a month.

Aside from the question of salaries it was shown that in certain hospitals two meals were served free of charge and the work week of 44 hours prevailed.

The Nurses Alliance are asking increases of \$9.00 monthly, reduction of working hours from 48 to 45 hours, an amendment to the union security clause and other fringe benefits.

The Alliance also furnished proof that the allotted number of patients per nurse was much higher in Quebec than in Ontario. The arbitration decision in this case will be rendered Tuesday December 28th.