

"Il faut créer une opinion publique qui, sans chercher le scandale, dénonce avec franchise et courage les personnes et les circonstances qui ne sont pas conformes aux lois ou aux institutions justes ou qui cachent déloyalement ce qui est vrai".

(Pie XII,

citée par la Documentation Catholique du 15 mai 1955)



Vol. XXXI — No. 41

Ottawa, 18 novembre 1955

LE SEUL
MOYEN

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

La CTCC appuie les ouvriers du textile

MONTREAL

Cartel ouvrier contre la hausse des billets

On organiserait des démonstrations de masse pour protester contre la hausse des billets de tramway — Un mémoire soumis prochainement aux municipalités métropolitaines — Appui de la CTCC aux démarches entreprises par le Conseil Central — La question des subsides et des taxes spéciales.

Les trois centrales syndicales de Montréal ont décidé de recourir à des moyens énergiques pour empêcher la hausse projetée des billets de tramway. Un communiqué émis à la suite d'une réunion groupant les représentants des trois centrales syndicales, parle même de l'organisation d'une grève chez les usagers du tramway pour protester contre la décision de la Commission du transport.

Le communiqué précise qu'aucune décision officielle n'a encore été prise à ce sujet mais qu'une prochaine rencontre qui devait avoir lieu mardi de cette semaine amènerait des suggestions concrètes qui seront contenues dans un mémoire qui sera soumis à toutes les municipalités de la région métropolitaine affectées par la hausse des billets.

Par ailleurs, le Bureau Confédéral de la CTCC qui siègeait en fin de semaine à Québec, a accordé son entier appui aux démarches entreprises par le Conseil Central de Montréal en vue d'empêcher la hausse projetée.

La CTCC a aussi décidé d'inclure dans son mémoire annuel au gouvernement provincial une demande pour amender la loi qui régit actuellement la Commission du Transport de Montréal.

Le contenu de ce mémoire n'est pas encore connu et ne sera dévoilé qu'après la réunion de mardi. On croit cependant savoir que les représentants des centrales syndicales formuleraient

plusieurs propositions susceptibles d'empêcher la hausse des billets tout en permettant à la Commission du Transport de se financer et de donner un service de transport adéquat.

On ne mettra certainement pas de côté une suggestion faite il y a déjà quelque temps, soit le paiement de subsides à la Commission du Transport, soit par les municipalités métropolitaines ou par le gouvernement provincial ou encore les deux ensemble.

Commerce-Montréal, organe officiel de la Chambre de Commerce du District de Montréal, ne semblerait pas hostile au paiement de subsides afin d'empêcher la hausse des billets de tramway, selon un éditorial paru la semaine dernière.

DES TAXES SPECIALES

Il serait aussi possible d'imposer une taxe spéciale sur les établissements commerciaux et industriels ainsi que sur les lieux d'amusements qui profitent évidemment d'un système de trans-

Le Bureau confédéral de la CTCC accorde son appui total aux ouvriers du textile lésés par la sentence arbitrale Pettigrew — Une réunion plénière sera convoquée si les négociations post-arbitrales échouent.

Le Bureau confédéral de la C.T.C.C. a accordé son appui total aux justes revendications des travailleurs du textile et il a autorisé l'exécutif de la C.T.C.C. à convoquer une séance plénière de la C.T.C.C. si les négociations post-arbitrales actuellement en cours sont vouées à un échec.

L'on sait que le Bureau confédéral qui est composé des représentants élus des fédérations et des conseils

centraux, est l'autorité suprême entre les congrès. Ces représentants ont autorisé l'exécutif à convoquer une séance plénière en vue de fournir toute l'assistance matérielle nécessaire en cas de conflit si les pourparlers actuels échouent.

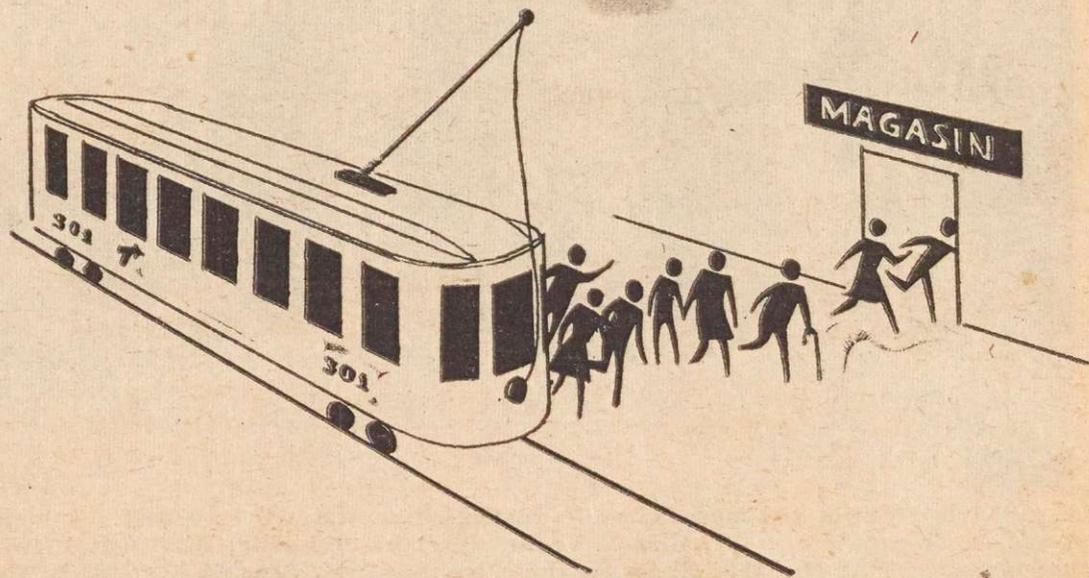
DEMANDES JUSTIFIEES

Le Bureau confédéral, qui était réuni à Québec en fin de semaine, a pris connaissance des rapports majoritaires et minoritaires rendus dans le différend

entre la Dominion Textile et les Syndicats des moulins de Magog, Sherbrooke, Drummondville et Montmorency. (En pages 4 et 5 de la présente édition, ces rapports sont abondamment expliqués).

Le Bureau confédéral en est arrivé à la conclusion que les demandes syndicales étaient pleinement justifiées, que les salaires payés par la Dominion Textile sont de beaucoup en-deçà de ce qui est nécessaire à une vie convenable, que les conditions de travail dans les filatures

Suite en page 7



Qui profite d'un système de transport adéquat

Suite en page 7

Règlement favorable à plus de 500 employés d'hôpitaux de Québec

L'atelier syndical parfait — Des bénéfices se totalisant à 9c l'heure —
Protection par les Services de Santé du Québec

Un conciliateur du ministère du Travail, M. Gaston Cholette, a réussi, après de longs et difficiles pourparlers qui ont duré 10 mois, à mettre d'accord les représentants de l'Association patronale des Services hospitaliers de Québec Inc. (A.P.S.H.) et ceux du Syndicat des Employés masculins négociant pour les 15 plus importantes maisons d'hospitalisation des villes de Québec et Lévis. Ces institutions emploient plus de 2,000 employés syndiqués masculins et féminins. Les pourparlers quant aux employés féminins, les chauffeurs mécaniciens de machines fixes et les ouvriers permanents de la construction ne sont pas encore terminés.

La signature de la convention collective couvrant plus de 500 employés masculins est survenue jeudi le 3 novembre, au siège social de l'A.P.S.H. à Québec. L'important document, qui met fin à un différend qui durait depuis près d'un an, comporte les clauses d'une convention collective de travail d'une durée de deux ans à compter du 15 juin 1955.

Sécurité syndicale

Tous les employés régis par la convention collective doivent obligatoirement, comme condition d'emploi, faire partie du syndi-

cat; les nouveaux employés doivent avoir rempli cette obligation 30 jours après leur embauchage. Cette disposition n'est pas une innovation dans les conventions collectives conclues par l'entremise de l'Association Patronale des Services Hospitaliers de Québec. L'A.P.S.H., sur ce point, sert une leçon de collaboration à l'Association Professionnelle des Industriels (A.P.I.) qui, par la voix de ses représentants, s'acharne à faire la lutte aux syndicats d'employés d'hôpitaux d'autres régions de la province.

Avantages économiques

La mise en application d'un plan de sécurité sociale, à compter du 1er octobre dernier, équivalait pour les employés à une véritable augmentation de salaires. Bien que le principe du plan contributoire à 50/50 soit consacré dans la convention collective, en pratique, les employés n'ont rien à déboursier pour leur protection à partir de la date d'entrée en vigueur du plan puisqu'ils bénéficient d'une augmentation de leur paye hebdomadaire qui équivalait au montant de leur prime.

Ce plan de sécurité sociale peut se résumer ainsi:

— Une assurance-vie de \$1,000, ce montant est doublé s'il s'agit d'un décès par mort accidentelle. L'employé n'a pas à payer de prime s'il devient invalide.

— Une indemnité calculée à environ les 2/3 du salaire hebdomadaire pendant 13 semaines pour chaque maladie différente au cours d'une année contractuelle.

— Des bénéfices médicaux et chi-

rurgicaux pour les employés et tous leurs dépendants âgés de moins de 19 ans. Cette dernière partie est garantie par une police émise par les Services de Santé du Québec (SSQ). Les membres des syndicats affiliés à la C.T.C.C. connaissent bien l'excellente protection accordée par le SSQ.

En plus des bénéfices et de l'augmentation de salaires accordés à partir du jour où l'employé verse sa première contribution au plan de sécurité, la convention collective prévoit une augmentation de 2c l'heure au 15 juin 1956, date anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention.

En résumé, les nouveaux avantages obtenus se totalisent à environ 9c l'heure, puisque les déboursés des Institutions, en vertu de leurs contributions au plan de sécurité, en plus de l'augmentation de salaires, peuvent se ramener en moyenne à 7c l'heure.

La convention assure 8 fêtes chômées et payées.

La convention comprend en outre une excellente et rapide procédure de règlement des griefs et une disposition reconnaissant l'ancienneté.

Me Paul Lebel, conseiller juridique de l'A.P.S.H., et M. Louis Bilodeau, secrétaire, étaient les principaux porte-parole des hôpitaux.

MM. Wilfrid Brousseau et Alexis Bérubé, respectivement agent d'affaires et président du Syndicat, représentaient les employés. Le confrère Jacques Archambault, conseiller technique, a dirigé les négociations pour le syndicat.

Trois-Rivières

Injonction intérimaire obtenue chez Tooke

L'honorable juge Léon Lajoie, dans un jugement en date du 5 novembre dernier, vient d'accorder une injonction intérimaire à l'Union des employés de la Tooke Brothers, du Cap-de-la-Madeleine ordonnant à cette compagnie de cesser d'intimider les syndiqués dans leurs activités syndicales.

Comme on sait, la Tooke Brothers a commencé ses activités au Cap l'été dernier. L'union affiliée à la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Industrie du Vêtement existait déjà à Montréal et elle a décidé d'étendre ses activités à l'usine du Cap-de-la-Madeleine.

D'après la requête présentée en Cour supérieure par Mes Balcer et Houde, la compagnie aurait intimidé, par l'intervention de ses officiers et contremaitresses, nombre de membres de l'union. Il y eut même sept congédiements, dont trois membres de

l'exécutif de l'union. De plus, des agents de la compagnie auraient organisé des assemblées, dites soirées récréatives, dans le but de contrevir aux vues syndicales.

L'union formée à la Tooke Brothers représente la majorité des employés. L'injonction intérimaire accordée par le juge Lajoie est en vigueur jusqu'au 22 novembre. A cette date, les procureurs de l'union inscriront une nouvelle requête, cette fois-ci dans le but d'obtenir une injonction interlocutoire contre l'employeur.

CHICOUTIMI

Arbitrage dans le commerce de détail

Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi a dû recourir à l'arbitrage par suite de l'échec des négociations directes et de l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail dans leur différend avec 11 marchands locaux.

Après des négociations directes qui avaient duré plus de trois mois, le conciliateur a fait des suggestions aux deux parties mais les marchands ont tout rejeté. C'est pour cette raison que les travailleurs ont décidé de recourir à l'arbitrage.

Les principales demandes syndicales portent sur les salaires et sur les heures de travail. Les travailleurs veulent une augmentation de \$3.00 par semaine, des

salaires réels et des modifications à l'échelle actuelle. Les travailleurs veulent aussi des heures plus courtes de travail: 43 heures pour les hommes et 40½ heures pour les femmes ainsi qu'un congé de quatre heures consécutives chaque semaine.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Rédacteur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,
Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50
le numéro: 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.

89 IMPRIMEURS ALLIÉS CANADA

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.
Ministère des Postes, Ottawa



A la suite de récentes élections, l'exécutif du Conseil central d'Ottawa-Hull est maintenant composé comme suit: 1ère rangée, de gauche à droite, Mme Y. Venne, secrétaire-archiviste; M. Benoit Prévost, 1er vice-président; M. J.-J. Bourguin, président; M. l'abbé R. Soucy, conseiller moral; M. Armand Ménard, 2e vice-président; deuxième rangée: Mlle Ghislaine Bonneville, directrice; M. Armand Morin, directeur et représentant du Conseil central au Bureau confédéral; M. T. Régimbald, secrétaire-financier; MM. L. Beaulne, D. Thivierge, directeurs; Y. Lajeunesse, trésorier; et Mlle Marguerite Foucault, directrice.

DANS LE MOUVEMENT

Les membres du Comité de Stratégie



M. Jean-Paul Geoffroy



M. Jean-Baptiste Délisle



M. Marcel Pépin

People's Store de Chicoutimi s'entête contre le syndicat

Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi vient de signer des formules de demande d'arbitrage afin de trancher le différend qui l'oppose au magasin 5-10-15 People's Stores qui s'entête dans son refus de négocier

de bonne foi avec le syndicat depuis plus d'une année.

Pendant toute cette période, les dirigeants de ce magasin n'ont pas négocié dans le vrai sens du mot, c'est-à-dire discuter les demandes syndicales, faire des contre-propositions, etc.

Tout ce qu'ils ont fait, nous

dit un communiqué émis par le Conseil Régional, c'est de faire des procédures, allant même jusqu'à présenter une requête en révision des effectifs.

Après le rejet de cette requête, les négociateurs syndicaux se sont rendus à Montréal rencontrer M. Shapiro, président de cette chaîne de magasins ainsi que son avocat, Me Meyerovitch, car le gérant local de Chicoutimi n'a pas le mandat de négocier.

Le résultat de cette rencontre s'est traduit par le rejet en bloc des demandes syndicales. L'employeur ne veut même pas accorder à ses employés de Chicoutimi des conditions de travail semblables à celles que les marchands locaux accordent à leurs employés.

Le syndicat ajoute qu'il n'est pas toujours d'accord avec les marchands de Chicoutimi mais il précise qu'il ne tolérera certainement pas que des commerçants de Montréal refusent à leurs employés de Chicoutimi ce que les marchands locaux accordent à la main-d'oeuvre locale.

Montréal

Rencontre syndicale pour les fonctionnaires des achats et magasins

Jeudi soir, le 24 novembre prochain, la troisième rencontre syndicale de l'année 1955-1956 organisée par le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal, aura lieu à l'École normale Jacques-Cartier, 1301 est, rue Sherbrooke, à 6 heures 30 du soir.

Les fonctionnaires du service des achats et magasins qui ont des problèmes particuliers à résoudre seront les invités de cette soirée. Ils seront reçus par le président et le vice-président du Syndicat ainsi que par leur représentant à l'exécutif syndical pour discuter de tous les problèmes qui les intéressent.

M. Jean Chené accueillera ses confrères en compagnie des dirigeants du comité tandis que MM. Constant et Langlois répondront aux questions qu'on voudra leur poser.

Un goûter sera servi avant la réunion gratuitement à tous les syndiqués.

Le mémoire de la CTCC au gouvernement fédéral présenté le 16 décembre

Le mémoire annuel de la C.T.C.C. au gouvernement fédéral sera présenté le 16 décembre prochain. C'est ce qui a été annoncé aux membres du Bureau confédéral à la suite d'une lettre d'invitation en provenance d'Ottawa.

Les délégués qui siégeaient à Québec en fin de semaine dernière en ont profité pour mettre à point les revendications à formuler aux autorités fédérales.

Bien que la teneur des demandes n'ait pas encore été dévoilée, il a été entendu que les principales revendications porteront cette année sur le problème du chômage ainsi que sur des amendements à apporter à la nouvelle Loi de l'Assurance-Chômage. On va aussi formuler des demandes concernant l'impôt sur le revenu ainsi que sur l'exploitation des ressources naturelles du Canada.

Le mémoire touchera aussi le problème de l'assurance-santé ainsi que des réformes à envisager à notre système de sécurité sociale, notamment les pensions de vieillesse et les allocations familiales.



M. Maurice Sauvé, nommé récemment assistant secrétaire de la Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada. M. Sauvé est en congé de la Fédération nationale de la Métallurgie, affiliée à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada.

Formation du Comité de Stratégie de la CTCC

Il est composé de MM. Jean-Baptiste Délisle, Marcel Pépin et Jean-Paul Geoffroy — Ce Comité suivra la marche des négociations et fera enquête sur toute situation de conflit de travail —

Donnant suite à une résolution adoptée par le dernier congrès de la C.T.C.C. à Québec en septembre dernier, l'exécutif de la C.T.C.C. vient de désigner les trois membres du Comité de Stratégie dont la fonction sera d'étudier la réglementation en matière de conflits de travail.

Les trois membres choisis sont MM. Jean-Baptiste Délisle, secrétaire de la Fédération du Bâtiment; Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération nationale de la Métallurgie et Jean-Paul Geoffroy, aviseur technique de la C.T.C.C. Tous trois, comme on le sait, ne font pas partie de l'exécutif de la C.T.C.C. ainsi que le requerrait la résolution adoptée.

FONCTIONS IMPORTANTES

Ce comité, comme on le sait, a été créé au sein de la CTCC afin d'obtenir une réglementation en matière de conflits de travail afin d'éviter par exemple des erreurs de tactique dans les négociations et dans les conflits de travail. On veut aussi éviter que des individus ou des corps affiliés ne prennent sur eux de déclencher des conflits de travail qui engagent tout le mouvement alors que les risques sont trop sérieux et que le moment est mal choisi.

Ce comité suivra donc la marche des négociations collectives et fera rapport au Bureau confédéral sur ce sujet; il enquêtera en outre sur toute situation de conflit de travail dans le mouvement et c'est ce Comité qui, en première instance, conjointe-

ment avec le Président général et le Secrétaire général ou le représentant autorisé par l'Exécutif, toute assistance financière en cas de conflit, conformément aux règlements du Fonds de Défense professionnelle.

Ce comité pourra établir ses propres règlements qui devront être au préalable approuvés par le Bureau Confédéral et un membre du Comité sera autorisé à assister aux séances du Comité du Fonds de Défense professionnelle.

Enfin si les organismes intéressés dans un conflit de travail ne sont pas satisfaits des recommandations du Comité de Stratégie, ils auront un droit d'appel à l'Exécutif de la CTCC dont la décision sera finale.

Cours pour plus de 40 syndicats de la région

Le Conseil central des syndicats catholiques de Sherbrooke a inauguré en fin de semaine deux séries de séances d'études à l'intention des ouvriers de la région et des officiers des syndicats rattachés au Conseil central.

La première de cette série de séances d'études a débuté dimanche dernier, à 10h. de l'avant-midi, en la salle du local du

Conseil, située au 65 rue Gordon. Destinée tout spécialement aux officiers des syndicats, elle est divisée en six séances qui auront lieu les 13 novembre, 11 décembre, 15 janvier, 12 février, 11 mars et 8 avril prochain. Trois conseillers techniques de la CTCC ont été chargés de diriger ses séances. Ce sont Me Marius Bergeron, Me Jean-Paul Geoffroy et Me Pierre Vadeboncoeur.

La première séance de la deuxième série, qui est destinée à tous les ouvriers syndiqués et aux officiers, a débuté au même endroit, lundi le 14 novembre, à 8h. du soir. Dirigées par Fernand Jolicoeur, ces séances d'études se répéteront à toutes les semaines, soit le 14 et le 21 novembre, le 5 et le 12 décembre ainsi que le 16 et le 30 janvier prochain. Ces deux séries de séances d'études sont une initiative du comité d'éducation du Conseil central des syndicats de Sherbrooke et sont placées sous la direction de M. Jules Pichette, gérant d'affaires du Conseil. Celui-ci s'attend à ce que les membres d'une quarantaine de syndicats prennent une part active à ce programme d'éducation ouvrière.

LA SENTENCE PETTIGREW:

SECURITE SYNDICALE NECESSAIRE A LA DOMINION TEXTILE

En matière de sécurité syndicale, les syndicats demandaient une formule d'atelier syndical imparfait. En présentant de nombreux exhibits à l'appui de sa demande, le procureur syndical, Me Marc Lapointe explique ainsi le bien fondé de cette demande syndicale: "C'est la suite des événements survenus dans le textile-coton depuis cinq ans, tels qu'ils ont affecté Dominion Textile et par conséquent notre syndicat, qui nous force impérieusement à chercher à assurer la survivance de notre syndicat."

Après avoir démontré que le syndicat a dû dépenser des sommes et des énergies énormes pour surveiller l'application de la convention, Me Lapointe ajoute que la compagnie est capable de détruire en un mois tout le travail du syndicat et même le détruire, ce qui serait une grande perte pour les travailleurs:

"Tant que la compagnie a maintenu un embauchage stable, le Syndicat n'a pas cru bon de tenter de protéger sa survie. Mais voilà que depuis quelques années, la main-d'oeuvre varie énormément.

"Si l'on jette un coup d'oeil

sur l'Exhibit c-19, on verra que dans l'espace d'un mois, le Syndicat peut voir par le jeu d'un embauchage massif se dissiper sa majorité et perdre son certificat."

Il ajoute que les experts en relations patronales-ouvrières ont émis le principe capital que c'est le degré de nécessité qui doit déterminer le degré de sécurité syndicale.

La liberté des travailleurs

Me Lapointe s'élève aussi contre la prétention de ceux qui émettent l'idée que les clauses de sécurité syndicale sont illégales et entravent la liberté.

A ce sujet, il déclare que s'il en était ainsi, toutes les clauses d'atelier fermé, de formule Rand ou d'atelier syndical imparfait seraient nulles ab initio et la Commission des Relations Ouvrières devrait en refuser le dépôt.

Il exprime aussi l'idée qu'on a trop tendance à confondre un tribunal d'arbitrage avec un tribunal de droit commun. La décision rendue par un tribunal d'arbitrage ne lie pas, n'est pas un jugement mais ne fait que suggérer aux parties un terrain d'entente. C'est donc dire que l'élément d'obligation disparaît.

LA SECURITE SYNDICALE

Une juste demande

Nous nous permettons de citer de nouveau ce que disait Me Chaloult au sujet de la demande syndicale concernant l'atelier syndical imparfait:

Si cette clause de l'Atelier syndical imparfait était manifestement illégale, comme certains le prétendent, comment expliquer que tant de conseils d'arbitrage la recommandent et tant de conventions collectives l'adoptent? Si cette clause était illégale, la Commission des Relations ouvrières ne refu-

serait-elle pas le dépôt de ces conventions?

L'article 17 de la Loi des Syndicats professionnels se lit comme suit:

"Les membres d'un syndicat professionnel peuvent se retirer à volonté, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux trois mois qui suivent le retrait d'adhésion."

Il semble qu'on a donné à cet article une portée trop étendue. Il traite des relations du travailleur avec son syndicat, et non des relations du syndicat avec l'employeur. L'intention du législateur me paraît être d'autoriser le syndicat à réclamer du syndiqué une cotisation de trois mois lorsqu'il se retire. La phraséologie employée ne nous autorise pas, à mon avis, à affirmer qu'on a voulu consacrer la liberté du travailleur à abandonner un syndicat, lorsqu'il avait renoncé librement à cette liberté. Les mots "peuvent se retirer à volonté" doivent être lus dans leur contexte et doivent être intimement liés aux suivants. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas cette loi qui nous régit en l'espèce, mais la Loi des Relations ouvrières.

C'est illégal dit le juge Pettigrew

Voici textuellement la sentence Pettigrew au sujet de la demande syndicale concernant l'atelier syndical imparfait:

"Nous avons toujours cru qu'il était contraire à la liberté individuelle, contraire à la loi (article 17 de la Loi des Syndicats professionnels, article 22 de la Loi des Relations Ouvrières), de forcer un employé à adhérer à un syndicat. Obliger l'ouvrier, avant de lui permettre de gagner son pain, à devenir membre d'un syndicat, c'est lui nier le droit au travail.

"Le droit au travail est un droit naturel qui ne peut être subordonné à une formule d'adhésion syndicale."

Après avoir cité les conclusions du juge Tremblay dans l'arbitrage entre la Johnson's Co. et le Syndicat National de l'Amiante en 1949, en faveur de la retenue syndicale volontaire et irrévocable, le juge Pettigrew termine:

"Ce sont là les motifs qui ont guidé le président dans le maintien intégral du principe de la retenue syndicale volontaire et irrévocable, soit le statu quo."



"EXPORT"
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

La semaine dernière, nous avons reproduit les grandes lignes de la sentence arbitrale minoritaire de Me René Chaloult, arbitre syndical dans le différend qui opposait la Dominion Textile et la Fédération Nationale du Textile représentant les employés des quatre moulins de Sherbrooke, Magog, Drummondville et Montmorency.

A ce moment-là, nous n'avions pas encore en main une copie de la sentence majoritaire du juge Achille Pettigrew ni l'explication des demandes syndicales sur les principaux points en litige, soit la sécurité syndicale, les salaires, la séniorité et le plan boni.

Depuis cette date, ces documents nous sont parvenus. De leur analyse attentive, il ressort clairement en notre esprit que la sentence Pettigrew constitue un véritable scandale.

Remarquons tout de suite que nous ne voulons pas mettre en doute l'intégrité du juge Pettigrew, ni insinuer qu'il s'est laissé corrompre.

Mais que le juge Pettigrew ait montré son ignorance des questions qu'il avait à trancher ou qu'il n'ait rien compris aux demandes syndicales, cela revient au même: par suite de cette sentence, les travailleurs de la Dominion Textile devront travailler aux taux de salaire établis en 1952 et ils devront subir encore l'arbi-

Pourquoi changer le plan "boni" ?

C'est sur cet article de la convention que les deux parties ont élaboré une preuve des plus longues et des plus complètes. Les syndicats, tout en ne demandant pas la disparition complète du plan boni, avaient formulé des demandes en vue de rendre ce plan plus humain tandis que la compagnie voulait le rendre encore plus efficace, c'est-à-dire plus payant pour elle.

Le principal reproche fait à ce plan, c'est que des ouvriers sont sur le plan tandis que d'autres ne le sont pas. Ceux qui travaillent selon le plan boni ont du moins la consolation de faire plus d'argent même s'il leur impose un travail souvent excessif; quant à ceux qui ne font pas partie du plan, par suite de l'interdépendance des opérations, ils doivent se mettre au rythme de ceux qui travaillent à boni mais ils n'en retirent aucun avantage pécuniaire.

Des témoins ont affirmé que dans plusieurs départements la

compagnie avait profité de la réorganisation du plan boni pour diminuer les salaires, ce qui n'a pas été nié par la compagnie; par ailleurs, tous ont affirmé que leur tâche avait considérablement augmenté.

Un autre témoin syndical a juré que personne dans l'organisation de la compagnie n'était en mesure de dire scientifiquement l'incidence de la fatigue industrielle consécutive à l'opération du plan boni.

Que demandait donc le syndicat? Le droit de suggérer des changements ou des révisions du plan boni comme le fait la compagnie; il voulait aussi éliminer la période d'essai et soumettre le cas à un comité technique quand le changement affecte les normes de rendement exigées du travailleur; le syndicat demandait aussi que l'arbitre unique soit remplacé par une application intégrale des dispositions de la Loi des Différends ouvriers parce que l'arbitre privé n'a pas les pouvoirs d'un tribunal d'arbitrage ordinaire; enfin, le syndicat demandait qu'il y ait garantie lorsque survient un changement de tâche que la modification n'entraînera pas de diminution de salaire.

Ceci est très logique car autrement, la convention collective ne signifie absolument rien en ce qui concerne les salaires.

Me Chaloult et le plan "boni"

Jugeant le système en lui-même, Me Chaloult écrit: "Le but que poursuit la Compagnie en établissant ce plan dans ses usines est évidemment d'augmenter la production en diminuant le

Suite en page 7

Le juge Pettigrew veut le statu quo du plan "boni"

Le président du tribunal résume ainsi la position syndicale: "La proposition du syndicat s'attaque à trois phases essentielles de l'application des tâches. Elle nie à l'employeur le droit seul de les choisir, elle impose un comité technique lors-

LE SCANDALE DE L'ANNEE

traire de la compagnie en ce qui concerne l'application des clauses relatives à la séniorité et au plan boni. Quand à la clause de sécurité syndicale, le juge Pettigrew a laissé entre les mains de la compagnie un instrument capable de détruire les syndicats du textile dans l'un ou l'autre centre en l'espace d'un mois.

Ci-contre, nous reproduisons les demandes syndicales, des extraits du mémoire du procureur syndical résumant la preuve apportée et justifiant les demandes; parallèlement nous mettons en évidence, les recommandations du juge Pettigrew et celles de Me Chaloult ainsi que leurs commentaires.

Nos lecteurs et le public en général pourront donc juger par eux-mêmes et comprendre l'indignation non seulement des ouvriers du textile mais de tout le mouvement syndical en général à la suite de la sentence Pettigrew.

A ce sujet, qu'il nous soit permis d'ajouter que de nombreux juges et avocats, au courant des problèmes syndicaux et habitués à l'institution arbitrale parce qu'ils ont déjà siégé comme procureurs, arbitres ou présidents de tribunal, ne réussissent pas à s'expliquer la sentence arbitrale du juge Pettigrew donnant raison à la compagnie sur tous les points principaux soumis à l'arbitrage.

LES DEMANDES SYNDICALES CONCERNANT LA SENIORITE

La demande syndicale avait pour but d'obliger la compagnie lors d'une réduction de personnel, réembauchage, promotion ou régression de tenir compte de la séniorité quand l'ouvrier plus ancien est apte à remplir la tâche d'un travailleur comptant moins d'années de service.

Le syndicat a fait une preuve élaborée tant documentaire que testimoniale pour montrer que la séniorité, pour la compagnie est un vain mot: "tous les prétextes sont bons pour donner une promotion, faire un transfert ou révoquer sans égard à la séniorité".

Le texte actuel de la convention permet à la compagnie de dire que selon elle, l'habileté et l'expérience ne sont pas égales et personne ne peut alors contester son opinion. Par ailleurs la nouvelle clause suggérée par le syndicat protège aussi bien la compagnie car elle prévoit qu'un travailleur ayant la séniorité devra "être capable de faire le travail".

La sentence Chaloult

Il est en preuve que la compagnie a usé et abusé de cette pseudo-compétence pour régenter ses employés au gré de ses intérêts ou même de ses caprices. Veut-elle, pour raison de santé, de conduite ou d'apathie, refuser un avancement légitime à un candidat, elle allègue l'incompétence. Les exhibits produits par l'association sous les cotes S-31-32-33-34-35-36-37 et 38, de même que les nombreux témoignages entendus à l'enquête, le prouvent abondamment. Et cette preuve n'est pas contredite. M. Julien Dubé, secrétaire du syndicat de Montmorency, nous relate, par exemple, que M. Gilles Gingras, fils de M. Albert Gingras, assistant-surintendant de l'usine, a été préféré à M. Marc-André Bélanger, plus compétent et plus ancien, pour occuper un emploi vacant comme apprenti-mécanicien.

Afin de prévenir ces abus, empêcher que la compagnie ne verse dans l'arbitraire et éviter que

l'ancienneté ne devienne illusoire, je n'hésite pas à recommander que le nouveau texte, proposé par le Syndicat, soit inséré dans la prochaine convention collective. Il tend d'ailleurs à se généraliser, comme on peut le constater en parcourant l'exhibit S-29. C'est une clause de cette nature qui a été acceptée par la compagnie Penman's Limited en juillet dernier, mais après une grève longue et pénible. Espérons que l'Association ne devra pas recourir à ce moyen extrême pour obtenir justice.

La sentence Pettigrew

Bien que la compagnie n'ait soumis aucune preuve contre la preuve élaborée de la compagnie, le juge Pettigrew adjuge comme suit:

"Mais est-ce que cette clause (la clause syndicale) n'aura pas pour effet de décourager le jeune ouvrier? Est-ce que cette clause n'aura pas pour effet d'enlever au jeune ses projets d'avenir?"

"D'autre part, la compagnie doit prévoir pour la marche efficace de ses usines au remplacement de ceux qui partent par des ouvriers habiles, compétents et ayant déjà de l'expérience du fait de leur séniorité.

Le Président du Tribunal croit sincèrement que le but que recherche le syndicat ne sera pas obtenu par l'article tel que suggéré. C'est pourquoi le président recommande le statu quo."

La Dominion Textile peut-elle payer des salaires plus élevés?

Les syndicats du textile réclamaient une augmentation de 10 p. 100 en faveur de tous les employés qu'ils représentent tandis que la Dominion Textile leur offrait une diminution de 5 p. 100.

La preuve syndicale a démontré que la Dominion Textile payait à ses employés des salaires moindres que la moyenne payée par l'industrie en général qui est de \$1.44 l'heure; or la Dominion Textile est l'une des industries les plus importantes du Canada et doit donner le ton concernant les salaires.

La preuve syndicale a aussi démontré que les besoins d'une famille de 4 requièrent un salaire hebdomadaire de \$65.00; le budget du Toronto Welfare Council propose un salaire de \$70.00.

Dans le textile où la semaine régulière est de 40 heures, le salaire horaire moyen est de 1.11 l'heure, soit \$44.40 par semaine.

Les finances de la compagnie

La compagnie Dominion Textile est par ailleurs capable d'absorber une augmentation de salaire de 10 p. 100, soit un déboursé global de \$2,400,000, selon la preuve syndicale.

"Bon an mal an, lisons-nous dans le mémoire syndical, les actionnaires ont toujours reçu 7 p. 100 de dividendes.

Quant aux détenteurs d'actions communes, voici ce qu'ils ont reçu depuis 1907, date de la fondation de la compagnie.

De 1907 à 1923 inclusivement, une action de \$100.00 de la Dominion Textile a rapporté à son détenteur \$109.50.

En 1923, la compagnie divisa chaque action en trois.

A partir de cette date, soit de 1924 à 1947, le \$100.00 d'action de 1907 a rapporté à son détenteur \$350.25.

En 1948, nouvelle division des actions. Chaque action sans valeur au pair est divisée de nouveau par trois, ce qui fait que pour le même \$100.00, le détenteur possède 27 actions; ce \$100.00 d'action de 1907 rapportait \$19.65 en 1948.

A compter de 1949, jusqu'à 1955 inclusivement, ce \$100 investi en 1907 a rapporté \$121.45.

Ce qui fait un grand total de \$600.85 reçus en dividendes pour une action de \$100.00.

La valeur des actions

Mais ce n'est pas tout: outre les dividendes reçus, je pourrais aujourd'hui vendre cette action de \$100.00 de 1907 au prix courant, soit 27 actions cotées à \$8.00 actuellement, soit \$216.00 et cela malgré la prétendue crise du textile.

Le déficit

La compagnie prétend être déficitaire depuis quelques années.

Or d'après les bilans depuis 1947 à date, le surplus accumulé a passé de \$5,158,205 en 1948 à \$17,937,976 en 1955, soit une augmentation de 240 p. 100, malgré la crise, malgré les dividendes toujours payés, malgré les \$18 millions dépensés pour des améliorations qui augmentent l'actif de la compagnie et aussi malgré \$5 millions affectés à l'achat d'autres filiales.

Par ailleurs la compagnie admet avoir en 1954 réduit ses inventaires de \$3 millions et comblé son découvert en banque pour un montant équivalant à \$4,220,318.00.

D'autres statistiques permettent d'établir la prospérité de la Dominion Textile. Alors que l'on considère qu'une proportion de 2 pour un est considérée sûre pour les débiteurs, entre les ac-

tifs courants et les dettes courantes, celle de la Dominion Textile est passée de 2.01 à un qu'elle était en 1951, à 8.82 à un en

1955. Par ailleurs les fonds liquides de la compagnie ont augmenté de \$28,708,263 en 1954 à \$31,226,586 en 1955.

Le juge Pettigrew veut des profits plus élevés

Après quelques palabres sur la crise du textile et sur le fait que le salaire des ouvriers du textile a passé de 0.55 à \$1.11 l'heure de 1946 à 1954, selon la preuve syndicale et que par ailleurs à cause du plan boni et du surtemps fait en ces derniers mois, car la crise semble atténuée ou ne plus exister, le salaire moyen était, selon la compagnie de \$1.16 au cours du premier semestre 1955, le juge passe par dessus la preuve syndicale pour un salaire décent et comparable à celui des autres indus-

tries et se penche avec compassion sur la situation financière de la compagnie.

La compagnie, dit-il, a fait un déficit d'opérations de \$805,153.00 en 1954 et de \$28,729 en 1955.

"Devant ces statistiques, la compagnie pourra-t-elle supporter le fardeau d'une augmentation de salaire de \$2,400,000 sans que la vie et la survie de cette entreprise ne soient mises en péril? Une industrie ne peut pas fonctionner indéfiniment sans faire des profits?"

"Le Président du Tribunal vient à la conclusion, après avoir longuement réfléchi, qu'il ne serait pas sage, tant pour la compagnie elle-même que pour l'ouvrier qui est partie intégrante (sic) de cette industrie, d'accorder cette augmentation."

Sentence Chaloult sur les salaires

Notons d'abord que la Compagnie n'a pas plaidé "incapacité de payer". Elle pouvait chercher à démontrer que l'état de ses finances ne lui permettait pas d'accorder une augmentation de salaire. Non seulement elle s'en est bien gardée, mais ELLE A REFUSE OBSTINEMENT, A MAINS REPRISSES, DE FOURNIR AU TRIBUNAL DES RENSEIGNEMENTS QU'ON LUI DEMANDAIT AVEC INSTANCE. Pendant toute l'enquête, elle s'est comportée avec désinvolture et parfois outrecuidance. Les officiers supérieurs n'ont pas daigné témoigner, ni se montrer. Ils donnaient l'impression de gens qui n'ont pas de temps à perdre devant un conseil d'arbitrage et qui, du reste, sont assurés du résultat...

On expliquera peut-être que si elle a obtenu un bénéfice net de \$496,718, c'est à cause de ses revenus de placements. Mais d'où proviennent ces placements, sinon des profits extraordinaires accumulés jadis au détriment du juste salaire qu'on a refusé à l'ouvrier? Ne convient-il pas qu'à même ces revenus, dont il a été frustré autrefois, on accorde aujourd'hui au travailleur un

salaire qui lui permette de vivre décentement avec sa famille?

Il ne faut pas oublier non plus que la valeur attribuée à la Compagnie ne correspond pas à sa valeur réelle. Il s'agit manifestement d'une entreprise surcapitalisée, dont les actions ont été multipliées plusieurs fois, au point qu'un actionnaire qui détenait une action de \$100 en 1907 a reçu depuis cette date la somme de \$600.85 (exhibit S-68).

Je tiens à affirmer aussi la priorité du salaire sur les dividendes. Avant de payer un dividende cumulatif de 7% à ses actionnaires privilégiés, la Dominion Textile doit assurer un salaire vital à tous ses employés. Qu'on n'objecte pas qu'il y a des pauvres gens parmi les actionnaires. Peut-être, mais par exception. La masse des actionnaires ont d'autres sources de revenus, mais les travailleurs n'ont que leur salaire pour subsister. Le capital humain doit primer le capital argent.

.....)
POUR CES RAISONS, JE RECOMMANDE UNE AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES DE 10% AVEC EFFET RETROACTIF AU 5 OCTOBRE 1954.

TRAVAIL ET FOYER

Faire un budget, c'est CHOISIR

Nous avons vu déjà, que faire son budget c'était: faire l'inventaire de ses revenus CERTAINS

Faire l'inventaire de notre situation et le total des charges fixes auxquelles il faut absolument faire face régulièrement. Notons ici qu'il serait absolument enfantin et dangereux d'essayer de retarder le paiement du loyer, de la nourriture, etc... parce que ces charges reviennent régulièrement, et sans pitié! Comment ferions-nous le mois prochain pour rencontrer deux mois de loyer? ou la prochaine paie pour rencontrer le reculage de l'épicerie?... car il faudra manger encore en attendant.

Prévoir nos besoins pour une période déterminée d'avance et aussi longue que possible.

Pour commencer, une prévision de trois mois est un bon exercice. A la longue nous en arriverons à prévoir pour un an ou deux ans... c'est là que votre budget vous vaudra son pesant d'or!

Mais il faut s'entraîner. Nos prévisions se feront sur les besoins qui ne sont pas compris dans les charges fixes et en tenant compte du montant qui reste sur les paies une fois les charges fixes enlevées. Ces besoins sont: le vêtement, l'épargne, l'entretien de la maison, la vie sociale, les loisirs, les vacances, les oeuvres, les imprévus.

C'est peut-être drôle de dire qu'il faut prévoir les imprévus. Mais rien de plus sérieux, si quelques dollars ne sont pas mis de côté, chaque paie, dans "une cachette"; à toute épreuve, nous serons toujours pris au dépourvu devant les dépenses occasionnées par une grippe à soigner, un cadeau de noce à faire ou d'autres petits événements du genre.

Ainsi notre famille qui disposait du \$25.00 par 15 jours une fois ses charges fixes payées devra décider quelle part du revenu elle doit attribuer aux vêtements, aux imprévus, aux loisirs, etc...

Vous constatez facilement qu'il lui faudra CHOISIR. Elle devra choisir d'abord, entre s'organiser pour vivre suivant ses moyens ou faire des dettes... ce choix est le premier pas à faire.

Beaucoup pensent avec nous que ce n'est pas facile... et ils ont raison! Mais mettons-nous dans la tête, tous et chacun, qu'avoir des dettes ce n'est pas facile, non plus!... Ceux qui en ont le savent! Et puis des det-

tes, ça finit toujours par coûter très cher... Quand on sait que les frais de collection coûtent très souvent, sinon toujours, 20 p. 100, cela donne à réfléchir. Quand notre revenu est insuffisant déjà, si l'on s'organise pour en donner \$5.00 au lieu de \$4.00 le trou va se creuser tout le temps! C'est en vivant, aujourd'hui selon nos moyens que l'on peut espérer un jour améliorer notre sort... Le lendemain n'appartient à personne, ne l'engageons pas, c'est plus sage! Après avoir choisi de vivre selon nos moyens, il faudra encore choisir entre différentes choses, ex.: renouveler tel vêtement ou les draperies de salon, choisir entre tel ou tel loisir qui nous intéresse, parfois même entre une meilleure alimentation ou des choses intéressantes, mais pas absolument utiles. Il faudra aussi habituer les enfants à choisir entre l'habitude des friandises ou des accessoires pour le sport etc... Ces choses évidemment varient avec les familles, les goûts... etc...

On ne peut pas tout avoir!! Aussi bien y penser tout de suite que plus tard! Choisir soi-même, librement, au lieu de se faire mener par les circonstances.

Visons aux choses essentielles, choisissons ensuite entre les utiles, et le superflu s'il y a de la place!...

Jugeons de toutes ces choses en nous plaçant devant notre condition d'être humain. Tenons le juste milieu entre les deux exemples que voici: Baptiste veut arriver à tout prix, il veut avoir sa maison, un peu d'argent d'a-

vance, alors la famille est privée de tout, on coupe sur le lait, les fruits, les légumes, etc... On est malade, on se soigne au petit bonheur, le médecin ça va coûter trop cher! On retire les enfants de l'école le plus tôt possible, ça coûte cher l'école! Puis une petite job dans un magasin ça rapporte quelques piastres... Baptiste en question aura peut-être sa maison, son compte de banque, mais il aura fait un mauvais calcul! Un budget, ce n'est pas cela.

Jos et sa femme, eux, c'est tout le contraire il faut bien vivre disent-ils, ils ne laissent rien passer, Jos ne manque pas une joute sportive, Madame a une nouvelle robe en toutes circonstances, chacun dans la maison commande son menu, on est meublé par-dessus la tête, il faut avoir tout ce qu'il y a de nouveau! On s'endette, on se finance... et on dit: il faut bien vivre!

Entre ces deux extrêmes il y a de la place pour un budget intelligent. Sachons choisir ce qui peut rapporter le plus à la famille! Il faut des loisirs, sachons choisir ceux qui conviennent à nos possibilités financières.

Il faut s'habiller, mais ne sacrifions pas le confort, la santé, une saine alimentation, l'instruction des enfants, à toutes les nouveautés qui se présentent! etc... au plaisir d'épater le voisinage etc...

En choisissant, ne soyons pas trop malheureux car nous y découvrirons des joies que nous ne soupçonnerons pas, et qui compenseront largement, pour les choses que nous sacrifierons.

A Radio-Canada

Deux groupes de programmes consacrés aux problèmes de l'éducation des enfants

Il y a déjà quinze années que l'Ecole des Parents poursuit ses activités dans la province de Québec, et l'on doit affirmer que l'oeuvre s'est révélée, chaque année, de plus en plus nécessaire et efficace.

Toutes les ressources et les possibilités sont mises à profit: conférences, réunions et discussions, et aussi émissions de radio qui permettent d'atteindre l'auditeur au coeur même du foyer.

Les autorités de Radio-Canada sont heureuses d'apporter, encore une fois cette année, leur collaboration à l'oeuvre entreprise par l'Ecole des Parents: deux émissions consacrées aux problèmes de l'éducation des enfants peuvent de nouveau être entendues au Réseau Français.

La première, "Le Courrier de Radio-Parents", est déjà bien connue des auditeurs. Et de nouveau cette année, le professeur Claude Mailhiot, docteur en psychologie, avec l'aide de son épouse Magdeleine, assistante sociale, se chargeront de donner réponse aux problèmes d'éducation des enfants qui leur seront soumis.

A ce sujet, toute personne qui désire profiter des conseils du docteur Mailhiot et de son épouse n'a qu'à écrire au Courrier de Radio-Parents, Radio-Canada,

Montréal, et le cas qui sera proposé sera pris en considération. Il faut évidemment donner des détails suffisants pour permettre aux spécialistes de l'émission d'avoir une idée exacte du problème qui leur est soumis.

Le Courrier de Radio-Parents, mis en ondes par Marcelle Barthe, est entendu chaque mardi matin, de 9 h. 05 à 9 h. 30.

Comme le titre l'indique, cette émission s'inspire pour une bonne partie du "Journal d'un père de famille" qui faisait pendant au "Courrier de Radio-Par-

Le lecteur nous écrit:

LA NECESSITE FORCE LES FEMMES MARIEES AU TRAVAIL D'USINE

Vous devriez réfléchir avant de faire paraître des articles tels que celui intitulé "Opinion de femme" et signé par une Granbyenne, à la page 6 de votre numéro du 7 octobre dernier.

Est-ce la faute à la femme mariée si elle est obligée de travailler?

Ne pensez-vous pas qu'elle serait heureuse de pouvoir rester à son foyer?

Le salaire, bien souvent de "famine" de son mari le lui permet-elle? Pourquoi blâmer la femme mariée qui est obligée de travailler?

Faites donc une enquête auprès de ces femmes mariées et vous comprendrez les nombreuses raisons de leur obligation de travailler.

Dans notre pays soi-disant vanté à l'étranger (où les lois sociales sont beaucoup plus avancées que les nôtres), où est la sécurité que doit rencontrer la femme mariée en cas de maladie? Et ceci n'est qu'un exemple parmi tant d'autres que je pourrais citer.

Non, la femme mariée ne "vole" pas le pain des jeunes sans-travail.

Que les syndicats remédient à l'état de choses actuel en méritant la confiance que les travailleurs ont placée en eux, en unissant leurs efforts, en assurant aux travailleurs le bien-être auquel ils ont droit et non en divisant ces travailleurs et vous verrez si la femme mariée ne sera pas la première à réclamer sa place au foyer.

Avant de permettre aux jeunes de fonder un foyer de "misère", aidez donc les foyers qui sont fondés à vivre convenablement.

Une femme mariée.

Tooke Bros. se sauve... le syndicalisme demeure

Les lecteurs du journal "Le Travail", savent que la compagnie TOOKE est déménagée au Cap de la Madeleine, abandonnant à leur sort des travailleuses et des travailleurs qui y travaillaient depuis près de 50 ans.

Unanimentement, ces employés tiennent à remercier par l'intermédiaire du "Travail", l'Union Nationale du Vêtement et plus particulièrement ses agents d'affaires, Angelo Forte et Jean-Noël Godin, et son organisateur, Henri Charron, de même que tous les autres officiers qui les ont si souvent soutenus dans leurs revendications, leurs demandes durant les nombreuses années de la vie de ce syndicat.

Plusieurs d'entre eux furent les pionniers du syndicalisme dans cette industrie. Ils veulent exprimer à ceux qui les ont aidés et appuyés, toute leur gratitude et leur reconnaissance.

La compagnie "TOOKE" a assassiné le syndicat. Ce qu'elle a peut-être oublié, c'est qu'on ne peut déraciner, comme on le fait d'une usine, la conviction et l'ardeur syndicales dans le coeur et dans la pensée de vrais militants.

Avant de s'engager ailleurs, ces travailleurs veulent assurer de cela les officiers qui ont travaillé avec eux, et leurs camarades syndiqués.

Espérons qu'ils trouveront à se placer dans des industries qui reconnaîtront plus adéquatement leur compétence et leur dévouement.

rents" l'an dernier.

Il s'agira, encore une fois, de relater, sous forme dramatisée, un problème qui s'est posé ou qui peut se poser dans la vie de la famille, comme l'achat d'une maison, ou dans les relations entre parents et enfants, comme les fréquentations de ceux-ci à un âge où ils ne sont pas encore suffisamment formés.



TOUJOURS LE FAVORI
POUR RHUMES, BRONCHITE,
GRIPPE, REFROIDISSEMENTS

EN VENTE PARTOUT
DEPUIS PLUS DE 65 ANS

FUMEZ UNE



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE!

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Une coopérative d'habitation

Les membres de l'Union des Employés de Canadian Vickers sont priés de noter que nous avons au bureau des formules d'application pour ceux qui désirent entrer dans la coopérative d'habitation lancée dernièrement avec la coopération du Conseil Central de Montréal. La construction de trois maisons a débuté la semaine dernière.

Assemblée générale

Il y aura une assemblée générale de tous les membres de l'Union Nationale des Employés de la Vickers lundi, le 21 novembre prochain à 5 h. p.m., dans les locaux de l'Union. Les délibérations se dérouleront dans les deux langues et tous les membres sont priés d'être présents car des questions importantes seront discutées.

Il peut encore payer

Sir Bernard Docker, un important industriel anglais, a annoncé la semaine dernière qu'il était écœuré des taxes qu'impose actuellement le gouvernement britannique et qu'il avait l'intention de quitter ce pays avec sa famille. Il reste à souligner que Sir Bernard est capable de payer des taxes. Son épouse conduit une automobile de \$42,000 tout plaquée d'or et dont les coussins sont recouverts de peau de zèbre!

6 machines remplacent 450 travailleurs

Six machines électroniques vont remplacer 450 des 750 em-

ployés actuellement occupés au travail de vérification et de classement des 350,000,000 de chèques qu'émet annuellement le gouvernement des Etats-Unis, vient d'annoncer un représentant autorisé cette semaine.

Mentalité étroite

Une faction importante dans les cercles de la direction reste conservatrice et s'acharne à garder une attitude de non-collaboration avec le syndicalisme. Ils sont encore de l'époque de ceux qui croyaient que les journaux unionistes pouvaient être baillonnés et les droits des travailleurs supprimés.

Vos adresses s. v. p.

Un récent appel lancé à tous les membres de l'Union de fournir leur nouvelle adresse a connu un grand succès mais il y a encore de la place pour de l'amélioration. Laissez votre nom et votre adresse au bureau de l'Union ou à l'un des délégués de département qui la transmettra au bureau.

Comités formés

Plusieurs départements ont formé des comités en vue d'organiser une belle fête lors du dépouillement de l'arbre de Noël de l'Association mutuelle. Bien que plusieurs comités soient au travail, plusieurs autres n'ont pas encore donné signe de vie. Ils devraient le faire bientôt car les semaines qui nous séparent de Noël sont peu nombreuses. Faites connaître les membres de votre comité à la direction de l'Association Mutuelle le plus tôt possible.

Cartel ouvrier ...

Suite de la page 1

port en commun qui leur amène de la main-d'oeuvre ou de la clientèle, afin que le coût des opérations du système de transport en commun ne soit pas à seule charge des usagers.

Par ailleurs, il ne faudrait pas oublier que les citoyens de la ville de Montréal versent des sommes énormes en taxes de toutes sortes au gouvernement provincial sans en retirer des services équivalants.

Plus du tiers des véhicules-moteurs se trouvent dans Montréal et sont fournis d'essence dans Montréal. Le coût des permis et la taxe sur l'essence s'en vont dans les coffrets provinciaux qui n'en remettent qu'une partie à Montréal. Par ailleurs, pourquoi les autobus de la Commission du Transport qui ne vont pas sur les routes provinciales paieraient-ils des droits si élevés pour les permis et la taxe sur l'essence.

Le principe de la redistribution équitable des impôts perçus devrait permettre au gouvernement provincial de verser des subsides sous une forme ou sous une autre pour ne pas grever que le budget du petit salarié ou de la ménagère et des écoliers qui utilisent le transport en commun.

Au moment où nous allons sous presse, nous n'avons pas encore reçu de communiqué concernant la rencontre de mardi des représentants des trois centrales syndicales: MM. Louis Laberge et Roméo Girard, respectivement président et secrétaire du Conseil des Métiers et du Travail; Mlle Huguette Plamondon et André Thibodeau, respectivement présidente et secrétaire du Conseil du Travail de Montréal, et Roger Mathieu et Maurice Vassart, respectivement président et secrétaire du Conseil Central de Montréal.

La CTCC appuie ...

Suite de la page 1

res de la Dominion Textile restent parmi les plus mauvaises de toutes les industries de la province et que la compagnie a toujours refusé de les améliorer, en dépit de nombreuses recommandations faites par les tribunaux d'arbitrage dans le passé.

Dans les circonstances actuelles, le Bureau confédéral considère que les demandes syndicales sont pleinement justifiées et constate que les recommandations du rapport majoritaire et l'attitude arrogante de la compagnie constituent un véritable défi de justice à l'endroit des travailleurs et sont une provocation directe à la grève.

APPUI TOTAL

En conséquence, le Bureau confédéral a exprimé "son appui le plus total possible aux travailleurs des filatures de la Dominion Textile, à leurs syndicats et à la Fédération Nationale Catholique du Textile qui les représente dans les négociations post-arbitrales.

"De plus, selon le texte que nous a communiqué M. André Roy, secrétaire général adjoint de la C.T.C.C., s'il y a échec dans les négociations, le Bureau confédéral autorise son Exécutif à convoquer une réunion plénière de la C.T.C.C., en vue d'apporter aux employés de la Dominion Textile toute l'assistance dont ils auront besoin pour obtenir des salaires au moins conformes aux exigences d'un minimum vital et des conditions de travail plus humaines."

Me Chaloult ...

Suite de la page 5

coût de revient, même si ce plan permet au travailleur d'accroître son revenu, la compagnie en profite bien davantage, car il n'y a manifestement aucune proportion entre le surplus de salaire qu'il peut gagner et le surplus d'ouvrage qu'il fournit sous la pression de ce système. Ce plan, poursuit l'arbitre syndical, ne serait peut-être pas si mauvais en lui-même, s'il n'avait été conçu et exécuté que par des ingénieurs qui n'ont pas tenu un compte suffisant de l'élément humain. Ils semblent s'être préoccupés surtout de simplifier les tâches, pour accélérer le travail et économiser de l'argent, en assimilant les hommes aux machines."

Me Chaloult cite ensuite le témoignage de plusieurs spécialistes qui ont étudié les conditions de travail dans les filatures de Dominion Textile, en particulier les docteurs Leblond et Brouha, pour conclure qu'"Il ressort clairement des autorités que nous avons citées et dont nous pourrions multiplier les témoignages

Le juge Pettigrew ...

Suite de la page 5

tigrew avoue son impuissance à trouver une formule de compromis entre les deux parties sur le sujet: "Chacune des deux propositions du syndicat et de la compagnie comportent d'excellentes choses, mais comment pouvoir proposer un compromis quelconque quand sur une question essentielle comme la période d'essai les deux parties sont radicalement opposées." (...).

Le Conseil d'Arbitrage en vient à la conclusion tant sur l'article 17 que sur l'article 44, que vu la complexité divergente des questions soulevées, il ne serait pas prudent pour le moment de modifier la structure de l'article 17 et de l'article 44 et que peut-être une ou deux années d'application pourra donner à chacune des deux parties, l'opportunité d'évaluer son fonctionnement et d'en arriver à une entente réciproque pour y apporter des modifications.

"Sur le tout, le président du tribunal d'arbitrage recommande le statu quo sur l'article 17 et l'article 44 tels qu'ils se retrouvent dans la convention de 1952."

que le moyen le plus efficace d'humaniser ou de bonifier le plan boni consiste à adjoindre des physiologistes aux ingénieurs dans l'élaboration et dans l'exécution du plan. C'est ce que l'Association recherche depuis longtemps. Au cours de l'enquête, elle a proposé que soit désigné et payé par le syndicat un expert en fatigue industrielle pour surveiller l'application du plan. Naturellement la compagnie a refusé de collaborer, car elle n'a confiance, et ce pour cause, que dans les ingénieurs à son emploi". Me Chaloult demande que la suggestion faite par le syndicat sur ce point soit acceptée. Il recommande, enfin, que disparaissent de la convention la stipulation par laquelle les travailleurs soumis au plan boni ne sont assurés de recevoir que 95 p. 100 du salaire de base garanti, stipulation, dit-il, qui ne repose sur rien de sérieux.

Partie de cartes des Dames Auxiliaires

Les Dames Auxiliaires du Conseil Central de Montréal sont actuellement à compléter l'organisation d'une partie de cartes au profit de l'oeuvre des "paniers de Noël".

Cette partie de cartes aura lieu le mardi 29 novembre en la salle Saint-Stanislas, 1371 est, rue Laurier. Le prix d'entrée est de 50 cents.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à Mlle Boyer, LA 4-3694.

PROTEGEZ-VOUS CONTRE LES FRAIS MEDICAUX CHIRURGICAUX ET HOSPITALIERS



L.A.C.T.C.C. RECOMMANDE A TOUS SES SYNDIQUES

LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC

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 \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.

155, boul. Charest-Est, Québec
Tél. 4-4631

de **KUYPER**
BLENDED
GIN

HOCKEY
CE SOIR

ANNO
1695

La vraie saveur de Hollande
DISTILLÉ AU CANADA

Ottawa Refuses To Aid Canadian Shipbuilders

Cabinet Decision Is Blasted By Leading Industrialists

The Federal Cabinet's decision against aid to Canadian shipowners brought expressions of disappointment from the shipowners themselves last week. Chief spokesman for the Dominion's deep sea shipping industry, Melvyn G. Angus of Montreal, president of the Canadian Shipowners Association, said that if the Government wasn't going to do anything for the shippers then it should at least allow the shippers to sell some of the 90 ships that have been transferred to the United Kingdom flag for economy reasons. The Cabinet's decision, he said, was "preventing owners from exercising ordinary commercial judgment in the conduct of their affairs".

"I believe most thinking Canadians will be disappointed that the best the Government has been able to do after several years of investigation and deliberation has been to decide not to decide anything."

"Apparently Canada is to continue indefinitely with no maritime policy at all. In the face of this decision we have every reason to vigorously protest and criticize the Government's insistence on maintaining controls and regulations which can now serve no useful purpose — but which are sterilizing a large part of the industry's capital and preventing owners from exercising ordinary commercial judgment in the conduct of their affairs."

The Government was criticized for "maintaining jobs for bureaucrats" by A. L. Lawes, president of Lawes Shipping Company and former head of Montreal Shipping Limited.

Referring to an escrow fund established by the Government,

the shipping company executive declared:

"It appears the escrow fund now exists for the sole purpose of maintaining jobs for bureaucrats."

Disappointment at the Cabinet's decision was also expressed here by T. R. McLagan, president of the Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association, and president of Canada Steamship Lines.

"We had high hopes," he said "that in the present state of world affairs the Government would have seen fit to restore the Canadian Mercantile Marine, now reduced to a mere 15 or so ships."

"The Cabinet's decision means that no Canadian deep sea ships will be built in the country. And while Canada Steamship Lines is primarily engaged on the inland waters the adverse effect on Canadian shipbuilding will effect the overall economy," Mr. McLagan declared.

Municipal Workers Vote To Boost Own Union Dues

Members of the National Union of Municipal Employees (C.C.C.L.) have voted to increase their own union dues by 50 cents a month to reimburse the City of Montreal for the salaries of two union officials, René Constant, president and his chief assistant, Robert Langlois, whereby they could take an indefinite leave of absence from their jobs. This decision was taken at a meeting of several hundreds of union members who jammed the Police Social Centre Hall on Gilford Street for an emergency meeting, called to answer Executive Committee chairman Pierre Desmarais' ultimatum to the employees to "choose your union or your work".

Marcel Lafontaine, legal adviser to the C.C.C.L. Union was asked to contact Mr. Desmarais and make arrangements whereby the two officials could take the indefinite leave of absence and the union would repay the City for their salaries.

If the union's legal adviser and the chairman reach an agreement, the two unions officials will remain on the city's payroll and retain their pension rights. Only three of the members attending the meeting dissented.

The actual decision was to contribute an additional dues payment of 25c per period of pay. Municipal employees are paid twice a month. The decision increases membership union dues from \$1.35 per period of pay to \$1.60. The police brotherhood, by comparison, collects \$2.00. The members of the union who number 2,800 were told that if Desmarais did not agree to the leave of absence, the ultimatum will be fought in the courts.

Legal adviser Lafontaine pointed out that the ultimatum could be brought before the Quebec Relations Board and before other courts, but that it was advisable to avoid the delays this would cause.

Shawinigan workers ask certification

Municipal Corporation employees of Shawinigan South have voted strongly for union participation and have applied for certification. The employees are members of the National Commerce and Services Union (C.C.C.L.) of Shawinigan and have already presented their demands to the secretary-treasurer of the municipality. Among the demands are an increase for laborers from 75 cents hourly to \$1.25, city chauffeurs hourly rate of 95 cents to go up to \$1.50 and mechanics who are now receiving \$1.30 an hour are seeking an increase to bring their hourly rate to \$1.80, and finally the union is seeking a reduction in working weekly hours to 44 from 48, with same take-home pays.

Agreement with Grand'Mere Knitting Co.

An understanding has been reached between the C.C.C.L. Union and the Grand'Mere Knitting Company for the renewal of the labor contract presently in force and which gives the employees many new benefits.

The workers will receive a general wage increase of 5 per cent. A salary escalator clause for new employees will give these workers 80c an hour instead of the presently paid 50 cents an hour. Another added benefit is three weeks paid vacations for employees with 15 years service. The insurance plan has also been revised and many new benefits will be gained by these employees.

NEWS DIGEST

New contract signed

The National Tailoring Employees Union (C.C.C.L.) of Joliette have signed their first collective labor agreement with the Charny Company of Joliette. The contract will be of one year's duration and awards these workers a wage increase of 5 cents an hour for all hourly and piece workers, salary adjustments which will increase to almost 20c an hour, 10 holidays of which three will be paid, a plan to curtail unjust dismissals and the setting-up of a committee to handle grievances.

3,000 workers ask arbitration

Three thousand paper mill employees who are members of the C.C.C.L. Unions and who are employees of the most prosperous paper mills in the Province of Quebec and in all North America, have asked for the formation of an arbitration tribunal as a means to settle their differences with Price Brothers of Kenogami, Jonquiere and St Joseph d'Alma and the Canada Paper Company of Windsor Mills. In the case of Consolidated

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Labor Protests Tramway Fare Increase

Representatives of the city's three central labor councils have planned a joint protest against the Montreal Transportation Commission's fare boost, which is slated to go into effect December 3.

Officers of the Montreal Labor Council (CIO-CCL), the Montreal Central Council of National Unions (C.C.C.L.) and the Montreal Trades and Labor Council (AFL-TLC) have met and laid the groundwork of a concerted campaign which may even include a march on the Montreal City Hall.

Co-Operative Housing Plan

Members are advised that the union office have secured forms of application for prospective home-owners under the plan sponsored by the C.C.C.L. Unions. Complete information may be secured by applying at your union office.

General Meeting

Members of the National Union of Vickers Employees (C.C.C.L.) are advised that the General Membership Meeting will take place in our union hall on Monday November 21 at 5:00 p.m. and as usual will be bilingual. Many important items are on the agenda and a large crowd is expected.

Not Quite Broke!

Sir Bernard Docker, big British industrialist, this week said he is "fed up with taxes" and will move out of England with his fortune if the Conservative government boosts them higher, as is expected. Despite "high taxes" the Docker family doesn't seem to be completely "broke". Lady Docker drives a \$42,000 gold-plated car, upholstered with exotic zebra skin!

Automation Takes 450 Jobs

Six electronic machines will replace 450 of the 750 people now employed to keep track of the 350,000,000 checks issued each year by the Federal Government, it was announced in Washington this week.

Peanut Mind Individuals

An important faction in management circles is the chronic mossback — the leading proponent of the get-tough-with-labor policy. The mossback type of mind is constantly intrigued by the notion that, in spite of the recognized rights about freedom of speech and the press, labor union journals can be effectively gagged and political rights of unions can be abolished. Argumentum ad ignorantiam!!!

Note to Members

The recent appeal sent out by your union for new addresses has met with some success, but could be greatly improved upon. Please let the union office know when you change address and in this way we may keep our mailing lists up to date.

Formation of Committees

Committees from several departments have been set-up to handle the Annual Christmas Tree Party sponsored by the M.B.A. for employee's Children. The kiddies look forward to this annual event with great glee. While a number of committees have been formed and are hard at work to make the event a huge success there still remain some to be heard from, and as the time is rapidly approaching for staging this party we are appealing to all those departments who have not as yet organized a committee to do so without delay. Hand in the names of your group to the M.B.A. members who are looking after entertainment.

THE EDITORS OPINION

Why Pilgrims Didn't Need Unions

Of all the nonsense ever talked against labor unions, here's the prize winner. It is in a booklet published by the so-called "National Laymen's Committee", and is a quotation from William J. Grede, labor-hating Wisconsin industrialist and former president of the anti-union National Association of Manufacturers. He says:

"When the Pilgrims landed in New England, the dropping of trees was heard as the men began to build homes. The women, too, pitched in. These were a people not governed by resolutions on how many hours each week they would work, or by what wage scales they should be governed."

EACH PILGRIM WAS WORKING FOR HIMSELF, AND GOT ALL THAT HE PRODUCED. HE NEEDED NO UNION TO PROTECT HIM FROM A BIG BUSINESS BOSS.

Conditions obviously are entirely different today. GREDE TALKS NONSENSE, BUT BUSINESS AND POLITICAL LEADERS SEEM TO LIKE IT.