

## Il faut réserver le cabotage canadien aux navires canadiens

"Je voudrais signaler les graves effets que la canalisation du St-Laurent aura, je crois, sur la navigation canadienne.

"A l'heure actuelle, nos lois permettent aux navires battant le pavillon d'un pays du Commonwealth de faire la navette entre les ports canadiens. En vertu de ce privilège, les navires immatriculés au Royaume-Uni prennent également une part de plus en plus grande de notre cabotage.

En 1953, les navires battant pavillon anglais ont transporté 5½ p. 100 du trafic enregistré par le cabotage au Canada, avec 36 navires en service dans ce domaine.

En 1954, 44 navires sont venus transporter 7½ p. 100 du trafic; prenant ainsi un autre demi-million de tonnes de marchandises.

En 1955, 52 navires ont transporté 10 p. 100 des marchandises soit une augmentation de 1.2 p. 100 du trafic, soit 2.3 millions de tonnes de plus qu'en 1953.

En 1956, les navires battant pavillon anglais ont transporté tout le minerai de fer acheminé vers le St-Laurent à partir de Sept-Iles, 81 p. 100 du charbon acheminé du Cap-Breton vers les ports du St-Laurent, et une bonne partie des cargaisons destinées aux régions qui confinent à l'Arctique.

Le contribuable canadien acquitte une partie du fret visant le charbon du Cap-Breton qu'on transporte à l'intérieur du pays sous un régime d'aide aux houillères. Il acquitte aussi une bonne partie du prix du transport des marchandises acheminées vers l'Arctique, puisqu'elles comprennent des approvisionnements utilisés pour la défense et d'autres établissements de l'Etat. Pourtant la plupart de ces sociétés de transport maritimes et leurs employés qui acheminent ces marchandises ne paient pas d'impôts au Canada. A moins que cette situation ne change, quelques années après l'ouverture de la voie maritime qui a coûté si cher aux contribuables canadiens, la flotte des caboteurs, des lacs de l'intérieur et des fleuves subira le même sort que la flotte des navires de mer canadiens, qui a cessé d'exister.

"A la fin de la deuxième guerre mondiale, nous avions la plus grande flotte marchande du monde par habitant. Toutefois, l'ancien gouvernement libéral n'a pas songé à maintenir cette flotte; il l'a sacrifiée en la vendant, à titre de biens de guerre à des prix qui, en certains cas, étaient inférieurs à ce que ça coûte pour enlever les bernaches des coques.

Il est difficile aujourd'hui de reconstruire cette flotte marchande car, étant donné l'échelle des salaires en vigueur, les constructeurs canadiens de navires et les exploitants de caboteurs ne peuvent faire face à la concurrence des navires construits et exploités à meilleur compte au Royaume-Uni.

"J'exhorte donc le gouvernement à prendre des mesures pour réserver le cabotage canadien aux navires construits et immatriculés au Canada.

En faisant cela, le Canada suivrait l'exemple de pays hautement industrialisés, et je songe notamment aux Etats-Unis.

Ce serait à l'avantage de nos nombreux chantiers maritimes et constructeurs de navires non seulement de ma circonscription, et dans les provinces atlantiques, mais dans toutes les régions du pays à peu près."

(Extrait d'un discours prononcé à la Chambre des communes par le député conservateur de Queens-Lunenbourg en Nouvelle-Ecosse). Cité par le Hansard, 22 mai, pages 382-383.



Vol. XXXIV — No. 21

Ottawa, 6 juin 1958

## Les infirmières de Hull ne veulent pas être les victimes de l'A.P.I.

Leur décision de démissionner de l'hôpital Sacré-Coeur de Hull motivée par le refus apporté à leur demande par M. Arthur Matteau — Elles ne veulent pas revivre l'expérience des employés municipaux qui ont attendu plus d'une année pour avoir ensuite une sentence défavorable.

Trente infirmières de l'hôpital Sacré-Coeur de Hull ont remis leur démission aux autorités de cet hôpital le 30 mai dernier pour protester contre le refus du représentant de l'hôpital, M. Arthur Matteau, d'accéder à des demandes que les infirmières considéraient justes et raisonnables. Depuis cette date six autres infirmières non membres du syndicat ont également quitté le travail.

Pour remplacer les infirmières auprès des malades, les autorités de l'hôpital, ont requis les services de six religieuses de leur communauté, les RR.SS. de la Providence.

### Les négociations

Pour comprendre un peu ce geste des infirmières qui sont membres de l'Association Professionnelle des Infirmières Licenciées de Hull, voyons comment se sont déroulés les événements selon leur ordre chronologique.

Le 7 mars dernier, les infirmières dénonçaient la convention collective précédente; le 28 mars, elles faisaient parvenir aux autorités de l'hôpital le texte de leurs demandes pour le renouvellement de la convention collective. Parmi ces demandes les infirmières ont demandé un salaire mensuel de \$260 comme minimum avec un maximum de \$300.00 par mois; leur salaire actuel est de \$205 comme minimum avec un maximum de \$240.00. Elles ont également demandé la semaine de travail de 40 heures ainsi que divers autres avantages, comme



Garde Hélène Mantha, remettant à M. Fernand Phillion, agent d'affaires du syndicat des infirmières de Hull, les lettres de démission de 30 de ses compagnes.

une clause des griefs plus expéditive et plus compréhensive.

La première rencontre entre les représentants des parties s'est effectuée le 10 avril alors que la Supérieure de l'hôpital a deman-

dé une remise. Ce n'est que le 25 avril qu'eut lieu la première rencontre entre les représentants des infirmières et celui qui avait

(Suite à la page 6)

# Mobiliser les forces d'abondance pour le bien de tous

Au moment de s'asseoir à la table des négociations avec les représentants de l'industrie de l'automobile, Walter Reuther, prononçait un discours sur la situation économique en général et les buts de la négociation collective.

Nous voulons relever certaines parties de ce discours car les faits qu'ils citent peuvent également être vérifiés au Canada tandis que l'analyse de la crise économique qui sévit actuellement aux Etats-Unis vaut aussi bien pour le Canada.

## Le chômage et ses causes

Reuther commence par dire "qu'un chômage grave sévit dans 24 secteurs de l'industrie américaine et plus de 6 p. 100 de la main-d'oeuvre se trouvent en chômage partiel ou total. Dans 87 secteurs secondaires, le chômage dépasse 6 p. 100.

Puis Reuther analyse les causes de cette situation. Il commence tout d'abord par remarquer que "pour la première fois dans son histoire, le régime économique libre se trouve en état d'inflation, dans des conditions qui forment une antithèse absolue avec les causes inflationnistes classiques".

"Pendant des années, dit-il, on nous a dit que l'inflation fait son apparition dès que les consommateurs achètent des biens en excès; qu'elle survient lorsque la demande en marchandises et en services dépasse la capacité de l'économie de satisfaire à ces demandes."

## Le manque de pouvoir d'achat

Rien de semblable ne s'est produit, dit-il, dans la source des difficultés actuelles. L'inflation s'est produite aujourd'hui quand la capacité de production a dépassé, de loin, le pouvoir d'achat des consommateurs. Cette inflation a été imposée par un groupe de compagnies puissantes qui disposent du pouvoir arbitraire de monopoliser les conditions de l'offre et de la demande et de fausser le mécanisme des prix qui ne sont plus soumis à la règle de l'offre et de la demande.

## Profits et salaires

Comparons, s.v.p., les salaires nets des travailleurs aux bénéfices de ces trusts géants dont les actifs comportent des centaines de millions, ou plus, de dollars. De 1952 à 1957, leurs bénéfices ont augmenté de 90 p. 100. En 1952, toutes déductions fiscales comprises, ils avaient réalisé un milliard et quatre cent soixante-quatre millions de dollars de bénéfices. Déductions fiscales également comprises, ces profits ont passé à deux milliards sept cent quatre-vingt-un millions de dollars en 1957.

Que s'est-il produit du côté des travailleurs dans la même période? A un moment où les trusts augmentaient leurs bénéfices de quatre-vingt-dix pour cent? Si l'on s'en tient aux statistiques préparées par le gouvernement, le salaire moyen des ouvriers américains était en 1952, de soixante dollars quatre-vingt-dix cents hebdomadaires. Ce salaire moyen avait passé à soixante-quatre dollars vingt cents en 1957. Si les travailleurs avaient tous obtenu le même taux moyen d'augmentation de 1952 à 1957, chaque ouvrier gagnerait quarante dollars de plus par semaine qu'il n'en obtient généralement.

## Pouvoir d'achat inférieur à la capacité de production

Quand vous examinez les faits en sachant que pendant la période 1947-56, grâce au développement de son équipement technique et à la construction d'usines nouvelles, le chiffre de cet épanouissement s'éleva à 342.6 milliards de dollars — l'équivalent de la prospérité américaine — quand vous aurez traduit en biens réels cet enrichissement de l'appareil de production, vous devrez traduire le changement ainsi intervenu

dans l'accélération du rythme productif en expansion du pouvoir d'achat, c'est-à-dire créer le marché permettant d'absorber les surplus provoqués par l'extension formidable de l'industrie américaine.

C'est justement ce que nous avons négligé. La General Motors, Ford, Chrysler ont investi plus de sept milliards de dollars au cours des dix ans écoulés pour agrandir leurs usines et y introduire l'automation, ce qui a développé leur capacité productive.

## Les besoins existent, mais les clients n'ont pas d'argent

En 1957, la Compagnie de la General Motors entend réduire de trente et un pour cent sa fabrication d'autos, comparée à celles de 1953; alors que l'extension des usines date précisément de cette année-là. La capacité de l'industrie automobile n'est pas en défaut; cette industrie manque uniquement de clients. L'industrie de la sidérurgie travaille au soixante-neuf pour cent de sa capacité. Les ouvriers des métaux ne fabriquent pas l'acier qui pourrait servir à construire des autos. De même dans l'électricité où les usines d'appareillage n'opèrent qu'au septante pour cent de leur rendement. Ainsi, des millions de familles manquent de choses que les travailleurs des industries d'équipement ne fabriquent pas, à un moment où jamais l'industrie ne fut mieux en mesure de les produire; la demande fait défaut parce que les gens manquent de ce pouvoir d'achat qui leur permettrait de transformer leurs besoins en commandes.

Ce qui est vrai pour les industries d'appareils électriques ne l'est pas moins dans les textiles, dans l'industrie de la construction où des milliers d'ouvriers du bâtiment sont en chômage.

Notre devoir est de reconnaître ce problème fondamental de l'Amérique: nous nous sommes rendus maîtres des techniques de la production de masse, mais nous nous sommes abstenus de développer une méthode similaire pour la distribution massive de notre grande abondance de biens.

Telles sont les raisons de l'oeuvre qui nous attend à la table des négociations. Si nous parvenons à mobiliser cette puissance énorme de production, nous serons en mesure de faire augmenter les salaires et

de protéger équitablement les consommateurs américains.

## Le rôle du syndicalisme

Le Big Business prélève une part exagérée des avantages que nous accordons une économie en plein développement. Telle est la cause du trouble dont souffrent les Etats-Unis. Non seulement, cet appétit excessif désaxe notre vie économique mais encore il nous met dans l'impossibilité de relever comme il convient le défi que nous présente la situation mondiale. Aussi longtemps que nous serons incapables de le faire, on entendra s'élever autour de nous les voix de l'hystérie et de la panique exigeant du mouvement syndical qu'il fasse le sacrifice de ce qu'il a conquis pour combler les manques d'un régime inadéquat.

Si j'expose ici ces questions c'est parce que dans la réponse que nous leur donnons réside notre meilleure position défensive. Notre réponse, en effet, consiste à mettre encore plus d'énergie dans le développement scientifique et les progrès éducatifs; à revendiquer les niveaux de vie encore plus élevés qu'il est possible de trouver en un domaine où l'Amérique a négligé de mobiliser le maximum de son potentiel productif.

## Trouver les moyens de distribuer l'abondance

Permettez-moi d'illustrer ce fait en recourant à une simple statistique. Représentez-vous la période des années 1947-53 et comparez-la aux événements qui se sont déroulés pendant les quatre ans qui viennent de s'écouler. Si nous avions progressé pendant ces derniers quatre ans de la même manière que nous l'avons fait de 1947 à 1953, l'économie américaine aurait renforcé sa prospérité de 96 milliards de biens et de services supplémentaires. Ce qui revient à dire que chaque famille américaine disposerait aujourd'hui d'un supplément de revenus de plus de deux mille dollars. Nous eussions été à même de construire deux millions de maisons nouvelles, 300,000 écoles et des nouveaux hôpitaux avec 400,000 lits en plus. Les versements de la Sécurité Sociale auraient doublé. Nous aurions pu renforcer notre Budget de la Défense et accroître notre programme d'aide à l'étranger. De plus, il serait encore resté un boni.

Le problème qui se pose à nous est de savoir comment nous y prendre pour capter ces sources d'abondance et les faire servir à nos besoins défensifs, à nos besoins éducatifs et au relèvement de notre niveau de vie. C'est à cette tâche essentielle que le mouvement syndical se vouera en premier lieu en prenant place à la table des négociations collectives.

## Ce qui se passe à Ottawa

# Le temps "triple" aux employés qui doivent travailler les jours de fêtes statutaires payés

Un député du parti social démocratique vient de faire inscrire au feuillet de la Chambre des communes, un bill dont l'effet sera d'accorder à tous les travailleurs tombant sous la juridiction fédérale en matière de travail comme les marins, les employés de chemin de fer, les aéroports, les stations de radiodiffusion, les banques, etc., les fêtes statutaires suivantes: le Jour de l'An, le Vendredi-Saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour d'Action de grâces, le jour du souvenir et Noël.

La première partie du bill prévoit que tous les travailleurs concernés ont droit à un congé qui leur sera entièrement payé pour ces jours de fêtes statutaires.

Quant aux employés tenus de travailler ces jours-là, le bill prévoit ce qui suit:

"Tout employé qui travaille ou qui est tenu d'être à la disposition de son patron un jour de fête statutaire, a droit à un montant égal à celui qui a été calculé selon le paragraphe (1), (soit son salaire régulier) plus une somme égale au double du taux régulier du salaire dudit employé pour chaque heure ou fraction d'heure durant laquelle il travaille ou est tenu d'être à la disposition de son patron ce jour de fête statutaire".

Ceci équivaut au paiement du temps triple si les employés sont obligés de travailler un jour de congé statutaire. Nous espérons que ce projet de loi entrera bientôt dans nos statuts avec un accueil favorable de la majorité conservatrice.

# La CTCC doit conserver son entité —

Déclaration de M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, devant les congressistes de la Fédération des Travailleurs du Bois Ouvré à St-Hyacinthe, en marge du projet d'affiliation de la CTCC au CTC — Le syndicat n'est pas une "slot-machine" où l'on met \$2.00 pour en retirer \$100 mais une école où les travailleurs apprennent à prendre leurs responsabilités et à régler leurs problèmes — Etude des clauses de règlement de griefs dans les conventions collectives

"Ce n'est pas que la CTCC soit en voie de disparaître ni que nous recherchions sa disparition que nous recherchons l'unité syndicale au Canada et que nous avons entamé des pourparlers d'affiliation avec le CTC, mais bien pour des raisons d'efficacité."

C'est ce qu'a affirmé samedi dernier, M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC devant quelque 50 congressistes représentant 22 syndicats au sein de la Fédération des Travailleurs du Bois Ouvré, en ajoutant qu'il fallait envisager sereinement les problèmes, car, dit-il, la CTCC doit demeurer parce qu'elle a un rôle à jouer sur le continent nord-américain.

Il a cependant ajouté que la CTCC, si elle voulait survivre, devra s'adapter à ce contexte, modifier ses structures et son orientation si nécessaire.

L'unité est nécessaire pour atteindre les objectifs que se sont tracés les travailleurs mais il n'est pas nécessaire de désintéresser la CTCC pour réaliser cette unité et atteindre les objectifs.

**Les problèmes professionnels**  
M. Marchand a félicité les travailleurs du Bois Ouvré pour leur souci de se pencher sur leurs problèmes professionnels et spécialement leur président, M. F.-X. Légaré qui, dans son rapport présidentiel n'a abordé qu'une seule question, soit celle de la rédaction des clauses du règlement de griefs et du rôle des comités de griefs.

La première mission que doit

remplir le syndicat, dit M. Marchand, c'est au sein de l'entreprise. Le premier devoir des syndiqués, c'est d'agir en responsables et de se forger des institutions, sur le plan local, qui protégeront vraiment leurs intérêts.

Trop de travailleurs et de syndiqués croient que le syndicat est comme une "slot machine" dans laquelle on met \$2. pour en retirer \$100.00. Trop de syndiqués croient que le syndicat c'est un organisme qui est au-dessus d'eux, un organisme qui doit agir à leur place pour améliorer leur sort. Les syndicats ne seront forts et puissants que si les membres de ces syndicats savent prendre leurs responsabilités sur le plan local avant de tenter des aventures sur des plans plus élevés. Quand les syndiqués seront capables de prendre des décisions sur le plan local et d'agir conformément à ces décisions, ils seront alors capables d'agir sur le terrain social et politique parce qu'ils seront mûris par l'expérience acquise.

#### Le règlement des griefs

Samedi, les congressistes de la Fédération ont étudié les meilleures formules à prendre pour régler les griefs d'une façon avantageuse et expéditive, faisant suite aux recommandations du président de la Fédération et du comité chargé de prendre connaissance de ce rapport.

Quelques extraits du rapport de M. Légaré donneront une idée du travail que se sont imposés les représentants des divers syndicats affiliés.

"Le comité des griefs, dit-il, doit être autorisé par le syndicat à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions qui relèvent des dispositions de la

convention collective ou faire l'étude de tout autre désaccord entre un ou des employés entre eux ou avec les employeurs.

#### Le délégué de département

Le délégué de département a un rôle important à jouer pour faire respecter la convention collective: "Le délégué de département, dit M. Légaré, c'est celui qui, sur le lieu du travail, représente le syndicat auprès des travailleurs. C'est également celui qui reçoit le grief en premier lieu et le transmet au contremaître. Il a donc la responsabilité de l'enquête et de la préparation du grief."

#### La bonne foi

Dans ses considérations générales, M. Légaré a déclaré que la bonne foi est le lubrifiant du mécanisme des griefs. "Lorsqu'elle existe, dit-il, les griefs sont rapidement réglés, que le contremaître ait peu ou beaucoup d'autorité, que le grief soit écrit ou non, qu'il y ait ou non des délais limites pour les réponses et les appels de l'union.

#### Que! griefs soumettre

Après avoir classé les griefs en deux catégories, soit ceux qui découlent de la convention collective et de son application ou de son interprétation et ceux qui ne font pas l'objet d'un texte dans la convention, M. Légaré a dit que le syndicat doit pouvoir prendre en main tous les griefs du premier groupe, soit ceux découlant de la convention. "Indépendamment de l'opinion erronée de l'API, la convention collective de travail est la propriété de l'organisation ouvrière certifiée par la Commission des relations ouvrières. La convention est la propriété du syndicat.

Il a donc recommandé que les clauses de griefs laissent la porte ouverte pour le règlement de tous les griefs et que la procédure soit simple et expéditive et que le règlement s'effectue, si possible, au point d'origine du grief.

"Pour l'individu, dit-il, une bonne clause de griefs est une protection contre le favoritisme et les décisions arbitraires. Elle procure à l'employeur un moyen facile de prendre connaissance des pratiques répréhensibles que l'autorité subalterne peut exercer parfois contre les employés."

#### La question des délais

D'une façon générale, on a convenu qu'il est bon de prévoir des délais limites pour la présentation d'un grief et pour les étapes à suivre pour leur règlement.

Quant à la présentation des griefs, elle doit être faite par le syndicat ou son ou ses représentants car il peut arriver qu'un employé craintif ne veuille pas présenter de grief s'il est obligé de signer une plainte qui sera ensuite transmise à l'employeur. On a également étudié les

## La thèse de l'API aboutit à la négation des droits syndicaux

Comme nous l'avons publié la semaine dernière, la CTCC a énergiquement protesté contre le projet de réglementation de grève mis de l'avant par l'API devant le premier ministre de la province, l'hon. M. Duplessis.

Il est un autre point de ce mémoire qu'il importe particulièrement de relever. C'est cette partie du mémoire où l'on traite des relations qui doivent exister entre employeurs et employés.

L'API tend à ramener les relations entre employeurs et employés dans les cadres du Code civil en disant que les véritables parties à un contrat de travail sont les patrons et les salariés engagés spécifiquement dans l'entreprise concernée.

Le Bureau confédéral de la CTCC, réuni à Québec, en fin de semaine dernière, a protesté contre cette thèse tendancieuse qui entraîne la négation du droit statutaire, c'est-à-dire de notre législation ouvrière, qui accorde aux syndicats ouvriers un mandat général de représentation.

Le plus surprenant, c'est que M. Duplessis qui vante toujours notre législation ouvrière n'est pas cru bon de relever cette prétention de l'API.

Quant à l'API, qui ne cesse, avec les années, de montrer un esprit arriéré, elle nous apparaît encore bien éloignée de l'esprit et de la lettre de la doctrine dont elle prétend s'inspirer: la doctrine sociale de l'Eglise.

## Hausse de salaire dans le Bois Ouvré à l'Épiphanie

Le Syndicat Catholique et National des Ouvriers de spécialités en bois de l'Épiphanie qui groupe les employés de la The Canada Manufacturing de l'Épiphanie, viennent de s'entendre sur les termes d'un nouveau contrat de travail, avec cette dernière.

Les négociations directes avaient échoué et le syndicat avait demandé les services d'un conciliateur pour tenter un règlement.

Après deux séances de conciliation sous la direction de M. Lucien Malouin du service de conciliation et d'arbitrage de la province de Québec, l'entente suivante fut signée:

1. Rétroactivité de salaires de .03 sous l'heure depuis le 13 janvier jusqu'au 24 mai 1958;
  2. Augmentation des salaires de .03 sous l'heure à partir du jeudi 26 mai;
  3. Augmentation additionnelle de .02 sous l'heure à compter du 14 juillet 1958;
  4. Augmentation additionnelle de .02 sous l'heure à compter du 12 janvier 1959;
  5. Augmentation additionnelle de .03 sous l'heure à compter du 13 juillet 1959;
  6. Demandes accordées concernant le plan d'assurance groupe et congés payés.
- Le comité de négociation du

syndicat était composé de M. Philorum Dinelle, président du Syndicat, M. Roger Demers, vice-président, et Jean-Luc Leblanc, trésorier.

Noël Lacas, du Conseil Central des Syndicats Catholiques et Nationaux de Joliette, dirigeait le comité de négociation au cours des séances de conciliation.

Négociations en cours;

Le syndicat qui groupe les employés de la Cie Canadienne de Papeterie rencontrera prochainement la Cie afin de négocier des amendements à la convention collective actuellement en vigueur.

Le syndicat qui groupe les employés de la Cie Pinatel de Joliette a commencé ses séances de négociations la semaine dernière et une couple de rencontres auront lieu cette semaine.

L'Association des Institutrices de Joliette a rencontré la Commission scolaire de Joliette le 26 mai, afin d'amender la convention collective de travail actuellement en vigueur.

Dans ces trois derniers cas, Noël Lacas, du Conseil Central des Syndicats Catholiques et Nationaux de Joliette, dirigera les négociations au nom des différents comités de négociation.

derniers recours pour le règlement des griefs, soit la conciliation, l'arbitrage et la grève. La conciliation et l'arbitrage en matière de griefs se font en vertu de la Loi des Différends ouvriers et c'est au ministre du Travail et non à la Commission des relations ouvrières qu'il faut demander la constitution de ces tribunaux.

Si la clause ne prévoit pas de décision exécutoire, la grève est permise quand 14 jours se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet. Quand la sentence n'est pas exécutoire, le syndicat doit conserver son droit de grève.

## ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Prix du cours \$0.50

SUJET DU MOIS: LES SYNDICATS DE BOUTIQUE

- 1) Un syndicat de boutique est-il un vrai syndicat?
- 2) Voit-on un syndicat de boutique utiliser la conciliation, l'arbitrage et la grève?
- 3) Les membres des syndicats de boutique ont-ils contribué à obtenir les lois sociales comme les pensions de vieillesse, assurance-chômage, etc.?

Vous trouverez la réponse à ces questions en lisant le cours du mois courant.

Voici un moyen de vous renseigner tout en participant à la chance de gagner une des 138 bourses au montant de \$2,040.00 dont une de \$1,000.00. Ces bourses sont distribuées à chaque 3e jeudi de chaque mois.

#### VENDEURS DEMANDES

Informez-vous de la commission intéressante qui est payée aux vendeurs pour la vente des cours.

ECRIVEZ A: — COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE, 155, Blvd Charvat Est, Québec.

## Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121  
domicile CL. 9-2839

## ST-HYACINTHE

# Depuis 4 ans, les employés de Gotham n'ont connu que des baisses de salaires, des vexations et des procédures de la Cie

Depuis 1954, les quelque 200 ouvriers à l'emploi de la Gotham Hosiery de St-Hyacinthe, n'ont pas eu d'augmentation de salaire. Ils ont commencé par accepter une baisse de salaire, la perte de certains bénéfices marginaux. Puis, l'appétit venant en mangeant, la compagnie a voulu augmenter les tâches. Ne réussissant pas dans cette dernière tentative, elle utilise maintenant la loi pour opprimer ses employés.

Mais la patience de ces derniers est à bout et ils veulent mettre le public au courant de tout le problème avant de poser des gestes plus spectaculaires.

## Une petite histoire

Rappelons tout d'abord que cette entreprise qui manufacture des bas façonnés, emploie, à l'heure actuelle, quelque 200 ouvriers et ouvrières et qu'elle s'est fusionnée, en 1955, avec Chaddourn Hosiery dont le chiffre des ventes s'est élevé, au cours de l'année 1954-1955, à \$14,184,734.00.

Les ouvriers, pour leur part, sont membres de l'Association des employés du bas façonné de St-Hyacinthe depuis le 11 février 1946, alors que la CRO émettait en faveur de cette association, un certificat de reconnaissance syndicale.

## Les années prospères et les autres

Dès 1946 et au cours des années qui suivirent jusqu'en 1954 l'Association et la compagnie se sont entendues pour améliorer considérablement les conditions

de travail et de salaire des travailleurs en signant des conventions collectives de travail.

A partir de cette date, sous le prétexte d'une concurrence plus vive, la compagnie a voulu reculer et faire reculer ses employés. Effectivement, en 1954, les travailleurs acceptaient une baisse de salaire équivalant à 9 p. 100 dans plusieurs départements, soit sur le tricotage, l'inspection et la cuisson. Tous les autres départements acceptaient une baisse de 4½ p. 100. Ils acceptaient également de perdre le boni traditionnel de 2 p. 100 à Noël, de baisser leur paie de vacances de 6 à 4 p. 100 après 15 ans et de diminuer de 10 p. 100 à 0.05 la douzaine, la prime d'équipe.

Remarquons que les travailleurs, tous syndiqués d'ailleurs, ont manifesté un esprit de collaboration peu ordinaire quand on sait, par exemple, que la Gotham Hosiery réalisait, en 1953, un profit de \$228,000 soit environ \$1,000 de profit par année, par employé.

Les travailleurs auraient pu exiger l'amélioration de leurs conditions de salaire et une plus grande part de ces profits, sous la forme de salaires augmentés. Ils ont collaboré avec la compagnie. Ce fut une collaboration à sens unique.

En 1955 et en 1956, ce fut le statu-quo puisque les travailleurs ne dénoncèrent pas la convention collective qui se renouvelait automatiquement, par le fait même.

## Conditions de travail changées

Le 4 mars 1957, la compagnie avisa le syndicat de son intention de modifier les dispositions de la convention collective quant au mode de fabrication des bas en changeant le système qui consistait à confier le contrôle d'une seule machine à un tricoteur de métier par un système en vertu duquel deux machines seraient confiées à un tricoteur et à un aide.

Après le 9 avril 1957, date d'expiration de la convention collective de travail, des pourparlers eurent lieu entre les parties sur les amendements à apporter, de part et d'autre, mais aucune entente n'intervint.

Au retour des vacances d'été, sans avis préalable au syndicat, les tricoteurs, assistés d'un aide, se virent confier l'opération de



deux métiers. Les taux et modes de rémunération étaient changés et certains employés se virent transférer de département tandis que d'autres furent tout simplement congédiés.

## On commence à rouspéter

Les employés commencèrent à s'agiter. Le 23 août, le vice-président de la compagnie, M. John J. Egan, expliquait les changements apportés ainsi que les raisons de ces changements, dans une lettre envoyée à chacun des employés.

La lettre précisait "qu'après une période de négociations, durant laquelle nous ne sommes pas venus à une entente, la Compagnie croit qu'il n'est que juste pour les employés de les aviser des derniers développements".

Donc, une décision unilatérale de la compagnie qui passe par-dessus la tête du syndicat et ignore les prescriptions de la loi qui défend tout changement de tâches ou autres conditions pendant les négociations, la conciliation et l'arbitrage.

Cette même date, soit le 23 août 1957, le président du Syndicat, M. Christian Lapalme, signait une entente, conjointement avec le gérant de la compagnie, selon laquelle les travailleurs acceptaient le nouveau mode de production et les taux proposés par la compagnie.

Ceci, hors la connaissance des autres officiers du syndicat et des membres du syndicat. Ce n'est d'ailleurs que le 29 octobre 1957, que fut produit ce document devant le conciliateur du ministère du Travail. On verra plus loin ce qu'il advint de ce document.

## Refus des travailleurs

Mais les travailleurs refusèrent ces nouvelles conditions et,

le 26 août, mirent la compagnie en demeure de rétablir les conditions précédentes tout en acceptant encore une baisse de salaire.

Le 8 septembre 1957, la compagnie insistait de nouveau en écrivant au syndicat:

"Si le syndicat ne coopère pas et n'accepte pas de travailler selon les méthodes et les taux actuels, jusqu'à ce qu'un contrat soit signé, nous n'aurons d'autre alternative que de discontinuer la production."

C'était une menace claire et précise de lock-out.

## La machinerie des lois

Le 9 septembre, le Syndicat demandait l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail tout autant pour discuter des amendements à la convention collective que pour faire cesser les pratiques interdites de la compagnie qui, sous la menace du lock-out, forçait ses employés à accepter des conditions de travail et de salaire autres que celles contenues dans la convention encore valide légalement.

La première séance de conciliation eut lieu le 1er octobre et la compagnie refusa de discuter le changement des conditions de travail et fit part au conciliateur du document signé par le président du syndicat et du gérant.

## Devant la CRO

Le lendemain, le syndicat transmettait à la Commission des relations ouvrières une requête dans laquelle elle se plaignait des modifications apportées aux conditions de travail par la compagnie et priait la CRO d'ordonner à la Compagnie de "cesser ses manoeuvres et pratiques interdites, de rembourser tout employé qui a été

diminué de salaire, de suivre la procédure déterminée par la loi en cas de conflit "et d'accorder au syndicat le droit de poursuivre la compagnie". C'est Me Marc Lapointe, de Montréal, qui fut chargé de défendre les travailleurs devant la Commission des relations ouvrières.

## Décision de la CRO

Le 29 octobre, après une audition, la CRO rejetait toutes les demandes du syndicat en l'autorisant toutefois à prendre, dans les trente jours des procédures pénales pour infractions aux dispositions de la Loi des relations ouvrières parce que le document signé par le président du syndicat ne pouvait en aucune façon lier l'Association. Ce dernier avait d'ailleurs admis qu'il n'avait pas été autorisé à signer tel document par le syndicat.

## La compagnie tient à son petit contrat

Le 27 novembre, la compagnie déposait devant la Cour Supérieure une requête pour bref de prohibition dans laquelle elle alléguait que la CRO avait agi illégalement et irrégulièrement et en excédant sa juridiction en invalidant le document du 23 août signé par le président du syndicat et le gérant de la compagnie. Elle demandait que cette décision de la CRO soit nulle et sans effet.

Le 27 novembre, le juge Jean Lesage autorisait l'émission d'un bref de prohibition ordonnant à la CRO et au syndicat de surseoir à toute procédure et à s'abstenir de poser tout acte ou procédure relativement à la décision de la CRO, du 29 octobre. C'était de nouveau l'imbroglia: la compagnie semblait

(Suite à la page 5)



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

Paraît tous les vendredis

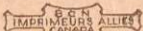
Directeur:

FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,  
Montréal • 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", 875 rue Rideau,  
Ottawa, Ont.

89 

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

## LE PROBLEME DU LOGEMENT

## IL FAUT TRANSFORMER LA SCHL EN UNE USINE DE CRÉDIT

Le gouvernement fédéral vient de modifier la Loi Nationale de l'habitation en portant de \$400 millions à \$750 millions les fonds que le gouvernement fédéral met à la disposition de la Société centrale d'Hypothèques et de Logement pour fins de prêts directs.

Par cette mesure, les prêteurs agréés qui consentent des prêts assurés ont reçu l'avis de la SCHL que cette agence gouvernementale considérera maintenant, à titre de prêts d'agence, l'approbation de toutes les demandes remplies et signées qui se trouvent dans les bureaux de la SCHL.

La SCHL avait été obligée de refuser ces prêts parce que les fonds dont elle disposait à cette fin étaient épuisés. La mesure gouvernementale votée le 20 mai lui permet maintenant d'assurer tous les prêts en suspens.

## Les prêts directs

Par ailleurs, la Société s'occupera également de fournir des fonds hypothécaires nécessaires à la construction de logements à prix modique dans les régions où les facilités ordinaires de prêts ne sont pas jugées suffisantes, aux mêmes conditions que s'il s'agissait de prêts d'agence.

La société accordera des prêts à des propriétaires-occupants dans les cas suivants :

- 1) A un propriétaire-occupant, dans une région dont la population dépasse 50,000 âmes;
- 2) Dans toute région, quelle que soit la population, à tout bâtisseur particulier ou à toute compagnie de construction de maison, de bonne foi qui s'occupe de construction de maison depuis un certain temps pourvu que l'ensemble des prêts directs ne dépasse pas 25 unités.

Le requérant devra prouver qu'il a été incapable d'obtenir un prêt assuré d'un prêteur agréé.

Certaines dispositions de la Loi ont également été amendées relativement aux exigences relatives à l'aire du parquet et aux plans et cahier des charges.

La période d'amortissement sera de 25 ans à moins que l'amortissement brut de la dette dépasse 27 p. 100 du revenu brut; dans ce cas l'amortissement peut être porté à 30 ans si le requérant ou l'acheteur en fait la demande.

Il n'y a pas de doute que ces amendements, tous avantageux pour ceux qui veulent devenir propriétaires n'auront pas la portée qu'on attend d'eux.

C'est qu'on n'a pas modifié la loi dans de façon à abaisser le coût de l'intérêt de façon à permettre aux familles à petit et moyen revenu de se prévaloir des avantages de la loi.

## A qui les avantages de la loi

A l'heure actuelle, seules les familles à revenu élevé peuvent se prévaloir de la loi. Ainsi l'an dernier, la moyenne de revenu de ceux qui empruntaient était de \$5,026 tandis que la moyenne de mise de fonds s'établissait à \$3,217.

La SCHL a calculé qu'un tiers des familles, dans les grands centres urbains, a un revenu familial de moins de \$3,513; le deuxième tiers gagne entre \$3,513 et \$5,423 et le troisième tiers plus de \$5,423.

Or en 1955, seules 6.8 familles du premier tiers ont pu se prévaloir de la loi; 49.8 p. 100 se recrutaient chez celles du deuxième tiers et 43.4 p. 100 chez les familles du troisième tiers.

Dans la province de Québec, seulement 1.8 p. 100 des emprunteurs se recrutaient chez les familles appartenant au premier tiers, soit les familles ayant un revenu inférieur à \$3,513; 32 p. 100 appartenaient au deuxième tiers et 65.9 p. 100 au troisième tiers.

Si le taux de l'intérêt était diminué, les remises mensuelles seraient moindres et le revenu annuel brut que l'on requiert de l'emprunteur le serait également de sorte que les familles classées dans le premier tiers, soit les familles à faible revenu, pourraient emprunter en vertu de la Loi Nationale.

C'est ce qu'a toujours refusé d'accorder les parlements précédents à majorité libérale et c'est ce que ne semble pas vouloir accorder le parlement actuel à grande majorité conservatrice.

Il semble bien encore que les compagnies de finance, les compagnies d'assurance, les banques réussissent encore à tenir les cordes et à manoeuvrer nos politiciens à leur guise.

## Epargne privée et financement bancaire

Pourtant nous avons déjà démontré que c'est un illogisme de vouloir financer la construction des maisons au moyen de l'épargne privée dont la nature est de s'investir dans des entreprises où elle demeure active et sert de régulateur de l'économie par la loi de l'offre et de la demande.

Par contre, quand elle se gèle dans la construction de maisons de rapport, l'épargne privée fait défaut aux entreprises qui en ont besoin pour le développement de nos ressources, par exemple.

Ces dernières sont alors obligées de recourir au financement bancaire, source d'inflation.

Par suite du financement extérieur par les banques qui émettent une monnaie scripturaire anticipée, les exploitations et la production s'enflent à une vitesse démesurée qui dépassent les pouvoirs d'achat réels qui sont ignorés. Il s'ensuit une hystérie de la production qui offre l'alternative : chômage ou guerre pour la destruction des biens qui encombreront les marchés.

Il y a donc deux sources de financement possibles de caractère totalement opposés : l'un provenant de l'épargne et l'autre, projeté par anticipation, dont l'autorégulation doit provenir de l'offre, des surplus existants dans le premier cas, des besoins premiers dans le second.

Le financement bancaire, lui, est tout indiqué pour la construction et l'équipement immobilier, profitant à l'ensemble du pays. Car là, il n'y a point à craindre de surproduire. C'est vraiment la demande qui fixe l'émission, ce sont les besoins en logements, en routes, en ponts, en hôpitaux, en écoles qui, cette fois, deviennent les régulateurs de la monnaie scripturaire anticipée.

valuation des tâches, les tricoteurs devant recevoir une plus grande part que celle déterminée par l'étude des tâches selon le pourcentage convenu entre les signataires. Les taux en vigueur dans les autres départements seront ceux suggérés par la compagnie.

S'agissait-il d'une convention collective réelle ou bien d'une entente temporaire entre les parties en attendant la signature d'une convention collective?

La compagnie prétend qu'il s'agit d'une véritable convention collective. Mais comment se fait-il que cette entente ne spécifie pas quand elle doit se terminer.

Le signataire de l'entente, M. Lapalme, a lui-même déclaré devant les représentants de la CRO qu'il n'avait pas été autorisé par les membres du syndicat à signer tel document.

Reste à voir ce que le juge de la Cour Supérieure va décider à ce sujet et s'il va accorder définitivement le bref de prohibition ci-haut mentionné.

par M. Lapalme faisait, devant la Cour Supérieure, l'objet d'un litige encore pendant, depuis une date antérieure à la présentation de la requête en injonction.

La requête fut donc rejetée le 25 mars 1958 et les deux parties durent payer leurs frais.

Il fallait donc attendre les plaidoiries sur le bref de prohibition que le juge Paul Lesage avait accordé à la compagnie, le 27 novembre 1957 dont l'un des allégués faisait état du document signé par M. Lapalme et le gérant de la compagnie.

Que disait ce document: Rédigé en anglais on peut le traduire comme suit:

La compagnie Gotham Hosiery Co. of Canada Ltd et l'Association du Bas façonné de St-Hyacinthe conviennent de signer une entente aujourd'hui, le 23 août 1957.

Les tricoteurs devront opérer deux machines avec un aide, selon les taux suggérés par l'é-

## Depuis 4 ans, les employés...

(Suite de la page 4)

avoir gain de cause sur toute la ligne.

## Une requête en injonction

Le 10 décembre, le syndicat faisait signifier à la compagnie une requête en injonction dans laquelle elle priait le juge Roger Brassard de la Cour Supérieure d'enjoindre à la compagnie de cesser de diminuer les taux de salaire en deçà de ceux fixés par la convention collective expirée le 9 avril 1957 et de faire opérer deux machines par un tricoteur et un aide au lieu d'une seule machine par un tricoteur, le tout conformément aux dispositions de l'article 24 de la Loi des Relations ouvrières.

Cette requête fut plaidée et tous les arguments des avocats de la compagnie, Me Jean Massicotte et Me Jean Gagné, furent rejetés par le juge moins un qu'il retint:

La validité du document signé

## Taux plus élevés exigés par les camionneurs du Ministère de la Voirie

L'Exécutif de l'Union des Camionneurs de la Rive Nord du St-Laurent (CTCC) vient de faire parvenir au ministère de la Voirie une demande en vue d'augmenter les taux de charroyage du gravier utilisé pour le pavage des chemins dans la région de la Mauricie et dans les comtés environnants.

C'est ce que vient de nous communiquer M. René Harmégnies, organisateur de la CTCC pour la région de Shawinigan, en précisant que les taux actuels ne permettent plus aux camionneurs de rencontrer leurs obligations financières tout en se constituant un juste salaire qui pourrait être considéré comme vital.

L'on sait que ce syndicat est actuellement en train de recruter tous les camionneurs qui veulent protéger et améliorer leurs revenus et leurs conditions de travail.

C'est à la suite de l'élection des officiers de ce syndicat que la résolution citée plus haut a été adoptée. Le résultat des élections a été le suivant: M. Théophile Goulet de Grand'Mère, président; M. Viateur Groleau de St-Thécle, 1er vice-président; M. Laurent Loyer de La Tuque, 2e vice-président; M. Fernand Mongrain de Hérouxville, secrétaire-archiviste, et M. Emile Lapointe de St-Roch de Mékinaw, secrétaire-trésorier.

Le bureau de direction est composé d'un représentant de chacune des paroisses de la juridiction territoriale de l'Union.



M. Fernand Phillon expliquant aux infirmières de Hull les articles de la loi concernant les employés des services publics et leurs salariés.



Deux infirmières signant leur lettre de démission.

## Les infirmières de Hull ne...

(Suite de la page 1)

été chargé de négocier pour l'hôpital, M. Arthur Matteau de l'API.

La première séance de négociation qui a duré plusieurs heures s'est passée à la lecture des amendements proposés par le syndicat. A la demande de M. Matteau, les négociations furent remises à plus tard.

Le 12 mai, au cours d'une nouvelle rencontre, M. Matteau proposa ses propres amendements, soit un texte complètement nouveau qui ne tenait aucunement compte des demandes syndicales, n'offrait qu'une augmentation de \$10.00 par mois pour une semaine

de 48 heures et de seulement \$5.00 par mois pour une semaine de 44 heures. Il avait également proposé une procédure des griefs totalement inacceptable pour le syndicat et les infirmières.

Entre-temps, les infirmières de l'hôpital général d'Ottawa avaient bénéficié d'une nouvelle échelle des salaires, soit \$225.00 par mois comme minimum et \$290.00 comme maximum.

Comme mesure de compromis, le syndicat se déclara prêt à accepter cette échelle à la condition que l'on discute à leur mérite les autres demandes syndicales. Cette proposition fut rejetée par les représentants des employeurs.

Le 22 mai, eut lieu une assemblée générale des infirmières. M. Fernand Phillon, du Conseil Central de Hull qui agit comme agent d'affaires de ce syndicat, nous a déclaré que ce fut une séance orageuse et que les infirmières voulaient démissionner sur-le-champ et ne pas retourner au travail le lendemain.

Elles n'ont aucune confiance en M. Matteau, elles ne veulent plus supporter des mesures dilatoires, des retards injustifiables.

Finalement, elles décidèrent d'attendre jusqu'au 29 mai avant de définir leur attitude et som-

mèrent les autorités de l'hôpital de revenir sur leur décision.

Réunies de nouveau, une semaine plus tard, les infirmières signifièrent leur démission aux autorités de l'hôpital qui avaient même refusé la médiation du vicaire général du diocèse d'Ottawa.

### Derniers développements

En dernière heure, nous apprenons que la Commission des

relations ouvrières qui siègeait à Montréal, mardi, a décidé de ne pas se rendre immédiatement à la requête de M. Matteau qui vient de demander la décertification du syndicat et la permission d'intenter des poursuites. La Commission des relations ouvrières a décidé de convoquer les représentants des deux parties à une audition qui aura lieu à une date que nous n'avons pu connaître.

Texte inspiré du Père THIVOLLIER

## LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 51

Images de MARIE PIGNAL



1. Joseph d'Arimathe est membre du Grand Conseil. C'est un homme bon et loyal qui n'a pas pris part à la condamnation de Jésus qu'il admire mais dont il n'ose se déclarer partisan. Après le crucifiement, il va demander à Pilate le corps du supplicié pour éviter que, selon l'usage, ce corps soit jeté dans la fosse commune; il veut l'ensevelir dignement.

Pilate, impressionné sans doute par les phénomènes qui ont suivi la mort de Jésus, donne des ordres pour que le cadavre soit remis à Joseph d'Arimathe.



2. Avec Nicodème — autre disciple secret de Jésus —, Joseph d'Arimathe se rend au calvaire, muni d'un linceul, de banderoles, et des parfums funéraires (myrrhe et aloès) destinés à conserver le corps.

Prudemment on décolle le cadavre. Sans doute commence-t-on par enlever le clou des pieds, puis on détache la traverse, enfin, on descend le corps suspendu par les poignets.



3. Le corps est lavé et entouré de banderoles trempées dans les parfums funéraires, selon l'usage oriental.

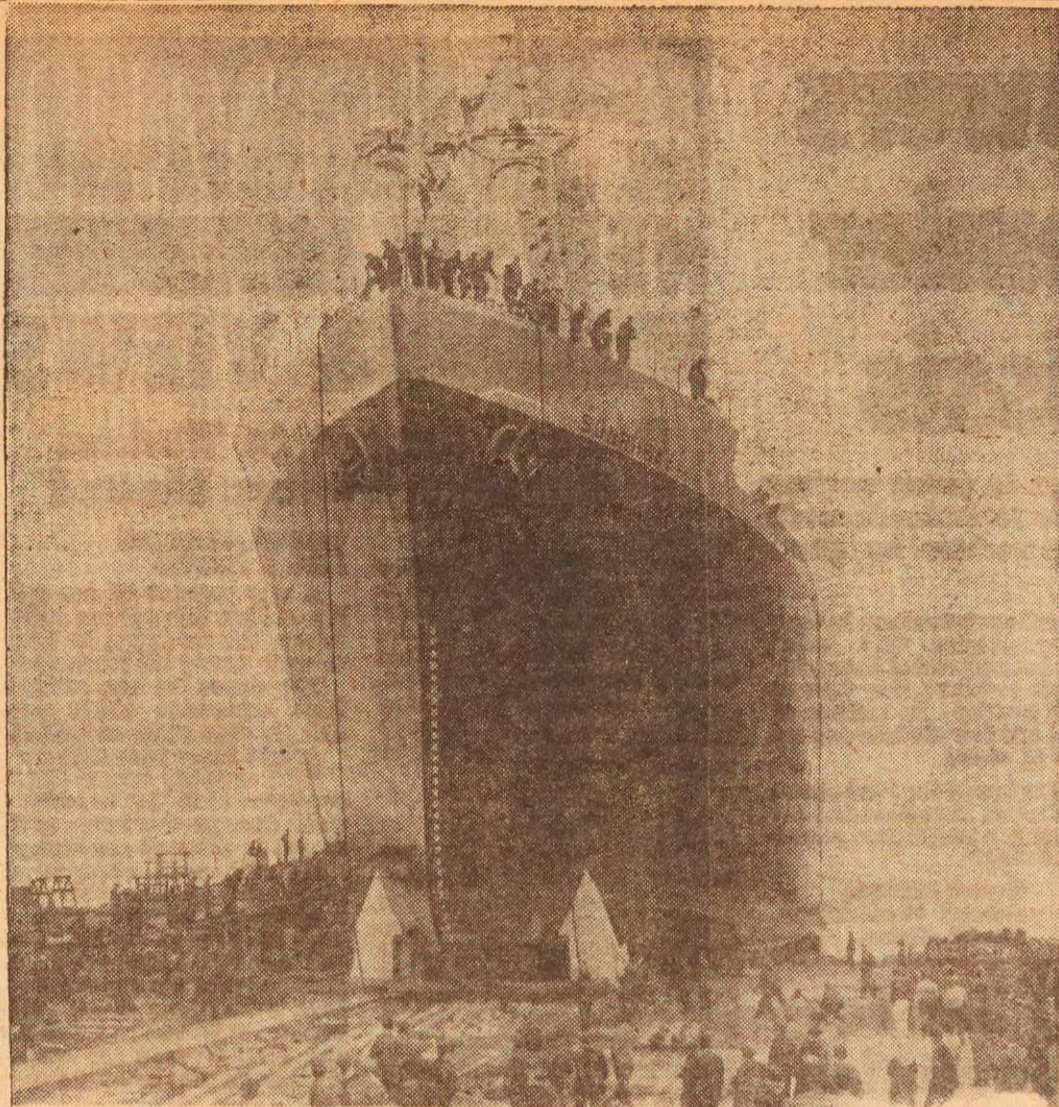
Ensuite, on le porte au tombeau, sorte de grotte creusée à flanc de rocher, appartenant à Joseph d'Arimathe. Ce tombeau est neuf, car c'est l'usage, en Israël, de faire préparer sa tombe de son vivant.



4. Ainsi Jésus, enveloppé du linceul, est déposé sur la dalle funéraire dans la salle souterraine du tombeau.

Maria et les saintes femmes suivent le triste cortège, et disent adieu à celui que le tombeau va désormais garder.

(A SUIVRE)



Launched at the yards of Davie Shipbuilding, Ltd., Lauzon, across the river from Quebec City, the 15,000-ton ocean going freighter SS Sunrhea is now serving Canada's aluminum industry. Officiating was Mrs. E. K. Davis, mother of Nathanael V. Davis, president of Aluminium, Limited. The Sunrhea was specially designed by Davie for the carriage of bauxite. The ship is one of the largest ocean-going dry cargo ships ever built in Canada.

# L'ACTUALITÉ

## dans les

# CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

### MISES A PIED

Au moment où nous mettons sous presse, la compagnie a remis au syndicat les listes d'une quarantaine de noms d'employés qui vont être mis à pied par suite du manque de travail ou de matériel.

Ces listes sont vérifiées par le syndicat du point de vue d'ancienneté des travailleurs. Les mises à pied doivent être temporaires.

\* \* \*

### UNE PETITION CIRCULE

Une pétition signée par plus de 500 employés de la Canadian Vickers Ltd circule actuellement demandant que l'Association mutuelle de la Canadian Vickers revise sa récente décision d'abandonner le pique-nique annuel des employés et de leurs enfants.

Le pique-nique, qui était une partie de plaisir annuelle depuis de longues années, a toujours été très populaire et spécialement apprécié des enfants.

A la récente réunion de l'association Mutuelle un vote a été pris sur la question et la motion pour maintenir le pique-nique habituel a été défaite par un vote majoritaire.

MM. W. F. Fox, H. Heathrington, Arthur Hirst, C. Ramussen, W. Bently, G. Latham et C. Barnes votèrent contre le pique-nique annuel.

Les représentants des employés qui votèrent pour le maintien du pique-nique étaient : MM. R. Beaudoin, Ronnie Griffith, Johnny Donaldson et F. Smythe.

Les employés espèrent que leur pétition signée sera le moyen de faire pression sur les officiers de la Mutuelle pour qu'ils reconsidèrent leur décision et fassent des heureux parmi les enfants encore cette année.

### LE TRAVAIL PENDANT L'HEURE DU DINER

Un nouveau membre de notre syndicat nous a écrit pour obtenir des renseignements quant à l'obligation de travailler pendant l'heure du repas.

La clause de la convention collective qui couvre cette situation se lit comme suit :

Article 11 — paragraphe a :  
"La compagnie accorde qu'aucun employé ne sera tenu de travailler pendant l'heure du dîner excepté les cas d'urgence".

"Dans un cas semblable, si un employé est tenu de travailler pendant son heure de repas, il sera payé à temps et demi et il lui sera accordé une demi-heure pour son repas entre 11.30 a.m. et 1.00 p.m. et sera payé pour son jour complet de travail plus un quart d'heure".

Le paragraphe b de l'Article 11 dit :

"Dans le cas où un employé n'aurait pas une heure pour son repas comme il est dit plus haut, il mangera son dîner pendant ses heures de travail et sera payé pendant ce temps, sans déduction de salaire de sa journée de travail, plus un supplément de trois quarts d'heure. La même disposition s'appliquera à l'équipe de nuit."

Le nouveau membre est invité à passer au bureau du syndicat où il lui sera donné copie de la convention collective de travail sous forme d'un petit livre de poche.

\* \* \*

### 22 NAVIRES DE MOINS

L'administration maritime des Etats-Unis communique que 22 navires ont dû être retirés de la flotte marchande active transatlantique en avril de cette année; la moitié d'entre eux par suite du manque de transactions commerciales.

Cette perte a réduit la flotte marchande à 952 bâtiments.

\* \* \*

### ACCORD "SWEETHEART" ILLEGAL

La Commission Nationale des Relations Ouvrières des Etats-Unis vient d'établir qu'un employeur violait le "Labor Act" (Loi du Travail) en promettant à un employé de l'entraîner comme contremaître pour la compagnie s'il consentait à quitter son syndicat. La Commission a condamné la conduite de la compagnie qui essaye d'arriver à un accord "sweetheart" avec ses employés.

## AFL-CIO Recognizes Organizers' Union

WASHINGTON (CPA) — The AFL-CIO voluntarily recognized a union of Federation organizers one day before a National Labor Relations Board representation vote. The AFL-CIO had previously refused to recognize the union, the Field Representatives Federation, but agreed after the NLRB ruled the men formed an appropriate unit for collective bargaining.

## CHICOUTIMI

### Union Demands Conciliation With Dunbrick Limited

The Construction Material Workers Union of Chicoutimi, C. C. C. L., have demanded the intervention of a government appointed conciliator after direct negotiations broke down with Dunbrick Limited.

During the recently held meetings of direct negotiations both parties agreed upon several points, but could not reach an understanding in relation to working hours and salaries in particular.

The company refused to change the hours worked at present and turned down the union's demand for increased salaries.

The union sought to have the work week hours reduced from 55 to 50 plus an increase of 35 cents over and above actually paid salaries.

Messrs. J. B. Theberge, J. Paul Tessier and Antoine Gagnon represented the company, while legal counsel Robert Auclair and Mr. Leon Beaulieu acted for the union.

# Cost Of Living Up In All Ten Regional Cities

OTTAWA (CPA) — The Consumer Price Index rose in all ten regional cities between the beginning of March and April 1958, according to the Dominion Bureau of Statistics. Sharp increases in food prices were given as the main cause of the rises. The following table is on the base 1949=100, with the exception of St. John's, Newfoundland, which is on the base June 1951=100.

	TOTAL INDEXES		GROUP INDEXES — APRIL 1958				
	March 1958	April 1958	Food	Shelter	Clothing	Household Operation	Other Commo- dities and Services
St. John's	110.7	111.9	110.6	111.3	103.2	108.5	121.3
Halifax	112.7	123.5	117.8	131.4	115.5	125.4	131.1
Saint John	124.9	125.4	119.5	134.7	117.1	121.5	137.0
Montreal	125.0	125.6	127.4	141.1	107.3	119.0	128.7
Ottawa	125.1	125.7	122.7	144.3	111.7	118.7	131.3
Toronto	128.2	128.9	123.7	153.2	113.4	121.6	133.4
Winnipeg	122.4	123.3	122.6	129.6	114.9	117.5	129.3
Saskatoon-Regina	121.1	121.7	120.4	120.1	119.1	122.5	124.8
Edmonton-Calgary	120.4	121.3	119.0	123.8	116.0	119.9	127.3
Vancouver	124.5	125.8	124.2	135.9	113.4	128.0	128.5

"Les membres de l'Union Nationale Catholique des Charpentiers-Menusiers de Québec, Inc., sont priés de prendre note que durant les mois de mai, juin, juillet et août 1958, il n'y aura qu'une assemblée par mois, soit le premier jeudi."

# Mr. Picard Answers P.I.A. And Premier Maurice Duplessis

The decision to exercise the right to strike belongs to union workers according to law — The C.C.C.L. President gives an answer to demands made by the Professional Industrial Association that non-union workers be given the right to vote when a strike-vote is taken.

The general president of the C.C.C.L., Mr. Gerard Picard, has given Le Travail a copy of a declaration he has made concerning the proposition put forward by the Professional Industrial Association (P.I.A.) on the right to vote on a strike and remarks made later on the issue by Premier Maurice Duplessis in support of the P.I.A. pretentions.

"The Professional Industrial Association (P.I.A.), says Mr. Picard, has proposed that strike votes be taken from all workers in an enterprise, whether union or non-union under the supervision of provincial government representation, patronal representation and of officers of the interested union and finally that the vote be taken in secret."

The Premier of the Province of Quebec thinks the suggestion is a wonderful discovery. The Quebec Federation of Labor (Q.F.L.C.L.C.) and the C.C.C.L. union immediately protested energetically against the attitude of the P.I.A. and the Premier of the Province of Quebec.

The right for workers to have recourse to strike action is inscribed in the Canadian Criminal Code for close to a century and its exercise through union members was recognized at the same time.

Consequently, only workers belonging to a union can authorize their union to declare a strike and give the union certain powers to be used during the length of the conflict. In addition, the constitution of a union provides for a secret vote to be taken before the calling of a strike, but only union members in good standing may vote on the issue.

This is a democratic rule which protects our essential liberty.

In practice, a large number of union workers do not have recourse to strike action when a compromise is made with the employer and judged acceptable, but all union workers, conscious of their duties and solidarity desire that the right to strike remain as inscribed in the Canadian law and that its exercise remain with the union which has received the mandate of representation.

A citizen who is not a shareholder in an enterprise will not be admitted to assist nor vote at a shareholders' meeting even if he contends he is interested in the enterprise's welfare.

The Province of Quebec Government would not accept the vote of a citizen-elect on a legislative measure as it would in the case of an elected Deputy Minister. Both the P.I.A. and the Government of the Province of Quebec possess a drole conception of liberty.

The Premier of the province and his colleagues are super-

salesmen of capitalism in the province and never pass up an opportunity of justifying the exorbitant privileges they accord with such great condescendance in Oriental fashion.

Undoubtedly, there exists in our private enterprises some which are not marked with the capitalistic spirit and they are rarely held up as an example of those who support the politicians to maintain their boasts of being in favor of private enterprise.

"While the Professional In-

dustries Association have in their ranks employers with which unions have succeeded in regulating their problems, they take an official position in matters of strikes, and this attitude denotes a lack of vision.

"In the face of the P.I.A. front, the Canadian Manufacturing Association is a progressive patronal association."

Gerard PICARD,  
General President,  
C.C.C.L. Union.

## September 14-21 Set For Annual CCCL Convention

The next convention of the C.C.C.L. union will be held in Montreal during the week of September 14-21.

This was announced by Mr. Jean Marchand, general secretary of the union during the course of a meeting of the C.C.C.L. Confederal Assembly held in Quebec City.

Deliberations will take place in the Mount Royal Hotel and will commence the afternoon of September 14 when C.C.C.L. President Gerard Picard will read his annual reports to the assembled delegates.

Deliberations will continue throughout the week and terminate Saturday, September 20, with election of officers to serve on the C.C.C.L. Executive.

The annual convention of the National Metal Trades Federation C.C.C.L. will also be held in Montreal the eve of the C.C.C.L. Convention on September 12 and 13.

Thetford Mines has been chosen to play host to the annual convention of the Mining Federation whose meetings will be held June 19 and 20, and 21 while the Federation of Municipal Corporations has chosen Valleyfield to hold their convention on July 10, 11 and 12.

The Federation of Printing Trades of Canada have already held their annual convention.

The National Federation of Commerce and the Barbers and Hairdressers Federations have not as yet announced the dates of their congresses.

Here is a partial list of approaching C.C.C.L. annual conventions which are to be held in the future months:

The Woodworkers Federation at St Hyacinthe held their convention last week-end.

The National Federation of Services are holding their congress this week-end in Chicoutimi, The National Federation of Leather and Shoe Employees are meeting in Grand'Mere June 14, 15 and 16, The National Clothing Federation, will meet in Farnham, June 19, 20 and 21, The National Textile Federation will meet in St. Hyacinthe on July 1, 2, 3, 4 and 5, The Construction Federation are meeting in Quebec City July 18 and 19.

## Hull Nurses Quit Jobs In Salary Dispute

Twenty-nine nurses of Sacred Heart Hospital in Hull, Que., who are members of The Hull Registered Nurses Union C.C.C.L., resigned from their jobs last Thursday after a dispute arose with hospital administration about salaries.

The union business agent, Fernand Phillon, told Le Travail that only 12 nurses remained at work in the hospital that has about 300 patients.

Meanwhile, nursing sisters of the Order of Providence — the Roman Catholic order that runs the hospital — were arriving from Montreal to fill vacancies

caused by the resignation of the nurses.

Another development occurred after the walk-out when Sister Charles-Albert, Superior of the hospital went during the day to the residence in Ottawa of Archbishop Joseph Lemieux.

Mr. Phillon said late in the day he had not had any word

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### LAY-OFF

At the time of writing the company has released lay-off lists to the union which involves some forty-odd workers who will be laid off their jobs due to lack of work and shortage of material.

These lists are being checked by union officers for seniority ratings. The lay-off is said to be temporary.

\* \* \*

### PETITION CIRCULATED

A petition signed by over 500 workers throughout Canadian Vickers Limited asking that the Canadian Vickers Mutual Benefit Association re-consider their recent decision to abandon the annual picnic for employees and their children met with instant response from the workers.

The picnic, an annual affair for a great number of years always proved popular and especially appreciated by the kiddies.

At the recent meeting of the M.B.A. a vote was taken on the question and the motion to hold a picnic as usual was defeated by a majority vote.

Voting against holding the picnic were W. F. Fox, H. Heathrington, Arthur Hirst, C. Rasmusen, W. Bently, G. Latham and C. Barnes.

Representatives of the workers who voted to hold the picnic as usual were; R. Beaudoin, Ronnie Griffith, Johnny Donaldson and F. Smythe.

Employees are hoping that their signed petition may be the means for officers of the M.B.A. to re-consider their decision and make the kiddies happy again this year.

from the Archbishop or his staff.

Sister Charles-Albert said at least three nuns of her order have arrived from Montreal to fill vacancies in the nursing staff and she added "more are coming to help us out". Friday, following the walk-out only urgent cases were being admitted to the hospital. Nuns were being used to take on some of the chores of trained nurses.

The nurses have been asking a minimum salary of \$225.00 a month. They now get a starting salary of \$206.00 a month and a maximum salary of \$225.00 after two years' service with the work-week hours from 48 to 40.

### WORKING DURING LUNCH PERIOD

A new member of our union has written this column seeking information in regard to having to work during his lunch period.

The clause in the collective labor agreement which covers this situation reads as follows:

Article 11 — paragraph a: "The company agrees that no employee shall be required to work through the lunch period except in cases of emergency".

"In such cases, where an employee is required to work through the lunch period, he shall be paid at time and one half for this lunch period and shall be given the opportunity to have a half hour lunch period between 11.30 a.m. and 1.00 p.m. and shall be paid for his full day's work, plus a quarter of an hour".

Paragraph b of Article 11 reads:

"In cases where an employee does not have a lunch hour break as provided for above he shall eat his lunch on the company's time and be paid for same giving him pay for his full day's work plus an additional three quarters of an hour. The same provision shall apply to the night shift".

New member is asked to call at the union office where he will be given a copy of the collective labor agreement in handy booklet form.

\* \* \*

### 22 SHIPS LESS

Twenty-two ships dropped out of the United States active ocean-going merchant fleet in April this year about half of them for lack of business, the U.S. Maritime Administration has reported.

This loss has reduced the active merchant fleet to 952 vessels.

\* \* \*

### "SWEETHEART" AGREEMENTS ILLEGAL

A ruling has been handed down in the United States by the National Labor Relations Board finding an employer violated the Labor Act when an employee was promised training which would place him as foreman in the company's employ if he gave up his allegiance to the union.

The Board condemned the action of the company in trying to reach a "sweetheart" agreement with their employee.

TO INTEREST MORE MEMBERS IN EDUCATIONAL ACTIVITIES WE OFFER YOU NOW A 40-MINUTE FILM TITLED:

## "A Strike in Town"

Reserve the copy for your next meeting

EDUCATION DEPARTMENT,  
8227 St. Lawrence Blvd., Montreal