

"L'Histoire des Travailleurs" (Voir page 4)

Nous commençons aujourd'hui la publication d'une série d'articles sur l'Histoire des travailleurs. Ces articles permettront à nos lecteurs de faire plus ample connaissance avec les pionniers du syndicalisme et avec les cheminements de l'histoire ouvrière.

Cette série inaugure par ailleurs une nouvelle chronique d'initiation syndicale. Après l'histoire des travailleurs, on y traitera des structures syndicales, de la législation ouvrière, de la place des travailleurs dans l'entreprise, etc...

Cette chronique est confiée aux responsables du Service d'Education de la CTCC, MM. Fernand Jolicoeur et Jean-Paul Lefebvre.

Départ de Fernand Bourret

Après bientôt six ans, notre directeur Fernand Bourret vient de quitter la direction du TRAVAIL. Pour la C.T.C.C. comme pour le journal, c'est une lourde perte.

Il faut avoir partagé la besogne avec Fernand Bourret pour savoir avec quelle conscience, quelle patience et quel dévouement il accomplit sa tâche, quelle qu'elle soit. Seul à la rédaction de notre hebdomadaire, voyant à tout et à tous, il ne s'est jamais plaint si ce n'est pour souhaiter la présence d'un

collaborateur qui lui permit de concentrer davantage sur certains sujets qui lui tenaient particulièrement à coeur.

Son départ n'est pas une surprise pour ses collaborateurs immédiats. Ceux-ci savaient depuis décembre que Fernand avait à se plaindre de sa santé. Nous soupçonnions qu'il serait forcé de chercher un travail plus régulier, exigeant de lui moins de déplacements. Il entre à la rédaction du DROIT d'Ottawa; nos bons voeux l'y accompagnent de même que la plus vive reconnaissance de tout le mouvement.

UN COURRIER... CA VOUS PLAIRAIT?

Le TRAVAIL se propose d'inaugurer bientôt, c'est-à-dire dès que nos lecteurs auront manifesté leur intérêt, un courrier... universel. Toutes les questions y seront accueillies, pourvu qu'elles aient à faire avec le syndicalisme et ses à côtés.

Il n'est pas question de nous soumettre vos problèmes du coeur!

Mais si un aspect ou l'autre de l'assurance ou des Accidents du Travail vous pose des problèmes; si vous entendez dans votre entourage des objections anti-syndicales dont la réponse vous échappe; si vous désirez savoir comment le chômage s'est installé dans l'industrie qui vous emploie; si la constitution de la C.T.C.C. a pour vous des mystères que vous aimeriez éclaircir... etc. etc. — adressez-nous vos questions.



Vol. XXXV — No 7

Ottawa, 3 avril 1959

Une injustice n'en corrige pas une autre!

(Par Gérard Pelletier)

Il ne faut pas être distrait, ces semaines-ci. Il se passe dans la politique canadienne, des choses d'une importance extrême. Un seul exemple: Terre-Neuve.

Je n'étonnerai personne en affirmant que M. Smallwood est un politicien de basse classe mais d'exceptionnelle habileté. Quand il fait une bétise, il lui arrive de s'en rendre compte. Et quand il s'en rend compte, il est rapide à se "couvrir".

Je n'allongerai pas cet article à démontrer qu'il est indécent pour un premier ministre de se faire entrepreneur en bris de grève, c'est-à-dire de mettre officiellement le prestige tout entier de l'Etat au service des employeurs. Il n'y a guère, pour refuser de

comprendre cette indécence, que les conservateurs aveugles du type Richer ou Rumilly; leur nombre étant extrêmement réduit, ce n'est pas la peine de s'y arrêter.

Par contre, les manoeuvres de diversion de M. Smallwood risquent de jeter la poudre aux yeux de plusieurs.

Ainsi, peut-être le premier ministre de Terre-Neuve a-t-il raison quand il prétend que le fédéral, en lui refusant cinquante policiers de plus pour matraquer les grévistes, brise un contrat en bonne et due forme.

De même, il est possible que

l'interruption des octrois à Terre-Neuve constitue un bris de promesse à l'endroit de la dixième province canadienne. Je ne veux pas me prononcer sur ces deux questions.

Mais je veux affirmer cependant que jamais une injustice n'en a corrigé une autre. Je veux prévenir le maquignonnage qui s'amorce: "Je te passe la saloperie, tu me passes la mienne!"

Le mouvement ouvrier place la politique plus haut que cela. Quelles que soient les injustices du fédéral à l'endroit de Terre-Neuve (sur lesquelles je ne me prononce pas) il reste que la conduite de M. Smallwood vis-à-vis un syndicat légalement constitué est inadmissible.

Aucune manoeuvre ultérieure, aucun tort supplémentaire du gouvernement fédéral ne doit nous faire oublier cette iniquité de base.

Un congrès qui s'annonce bien

La Faculté des Sciences sociales de Laval (Service des Relations industrielles) tiendra son congrès annuel, le quatorzième, les 20 et 21 avril prochains au Château Frontenac de Québec.

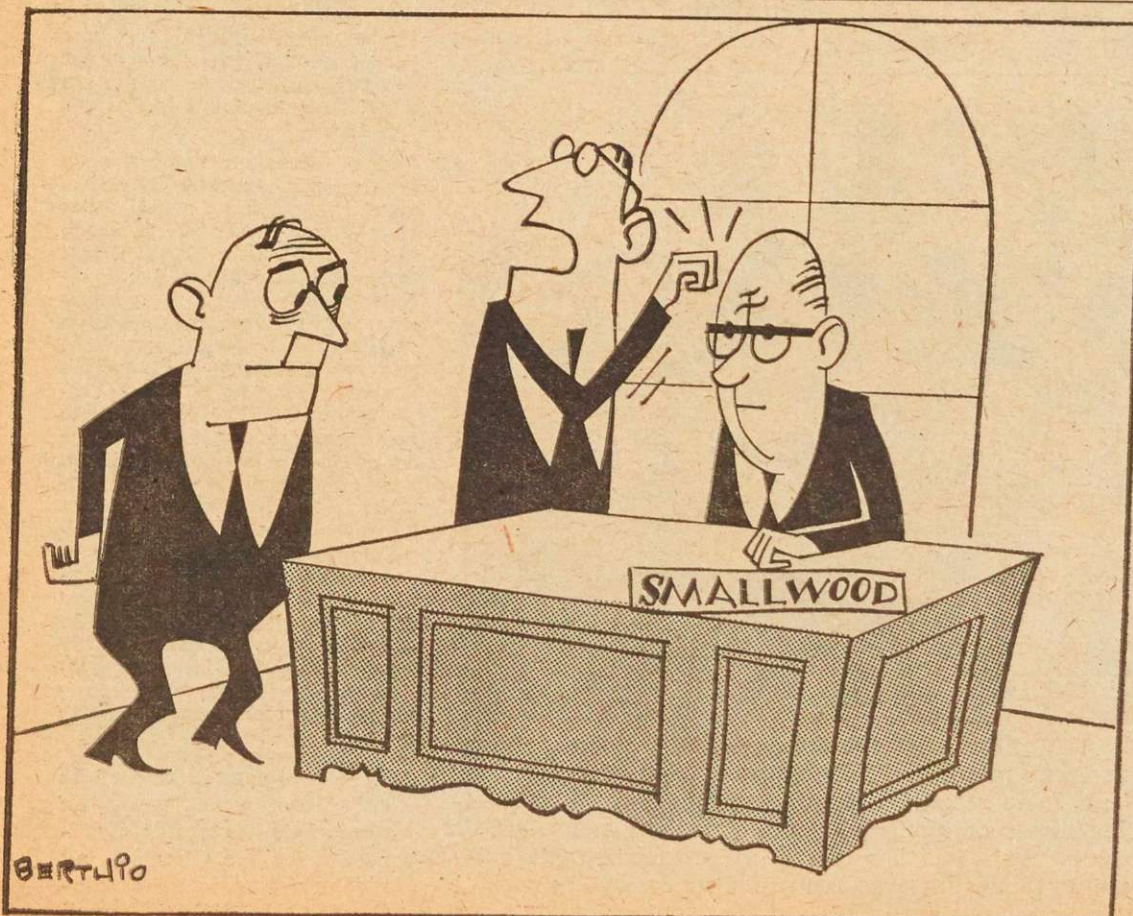
Le sujet: Bénéfices sociaux et entreprise privée.

Voici comment le sujet est défini:

Le Département des Relations Industrielles de l'Université Laval propose, cette année, comme thème de discussion à son 14ième congrès: LES BENEFICES SOCIAUX ET L'INITIATIVE PRIVEE.

Ces bénéfices ont rejoint assez rapidement, — et de façon générale, — le groupe des items qui font l'objet de conventions collectives. Ils sont nombreux et variés: plans de pension, d'as-

surance-santé et d'hospitalisation; indemnités de séparation et de mise-à-pied; allocations de logement et de transport; partage des profits; congés payés, etc. De plus, leur signification monétaire croissante les impose à l'attention de tous. Elle leur vaut aussi le respect, un peu inquiet, de ceux pour qui ils sont l'occasion de déboursés, les entrepreneurs, comme de ceux pour qui ils sont l'occasion de recettes, les travailleurs.



"Du bois, comme son nom l'indique..."

SALAIRES, PRIX ET EMPLOIS

par Maurice Bouchard, professeur
d'économie du Travail à l'U. de M.

"C'est le syndicalisme qui crée le chômage en demandant des augmentations!" — "C'est le syndicalisme qui crée l'inflation!" — "Les hausses de salaires ruinent notre économie!" — Toutes ces accusations multipliées depuis quelques mois par les économistes salariés des compagnies, qu'en pensent les économistes libres? Voici l'opinion de l'un d'entre eux. Tous les militants ouvriers ont le devoir, non pas seulement de lire, mais de relire ce texte.

C'EST à partir du concept de productivité du travail qu'il est possible d'expliquer la relation entre salaire, prix et emploi. Par productivité de travail, nous entendons ici l'augmentation du revenu de l'entreprise due à l'emploi d'un ouvrier supplémentaire. Si cette augmentation de revenu est inférieure à l'augmentation des paiements en salaires due à l'emploi de cet ouvrier supplémentaire, il n'est plus intéressant pour l'employeur d'embaucher cet ouvrier et d'augmenter sa production. Inversement, l'entreprise est intéressée à accroître la production et l'emploi du travail, aussi longtemps que la productivité est plus élevée que l'augmentation des déboursés en salaires.

Deux possibilités

Sur la base de cette proposition qui fait appel au bon sens, les économistes admettent unanimement et avec raison les deux possibilités suivantes:

1. Si dans une entreprise le travail reçoit déjà un salaire qui correspond à sa productivité, toute hausse de ce salaire aura pour conséquence de diminuer l'emploi et la production. Cette réduction de la production amènera ensuite une élévation du prix du produit si le producteur est abrité contre la concurrence.

2. Mais il faut considérer une seconde possibilité. Si les salaires actuellement payés par l'entreprise sont inférieurs à la productivité

du travail, une hausse des salaires correspondant exactement à la différence entre cette productivité et le niveau actuel des salaires ne peut diminuer ni l'emploi ni la production de l'entreprise. Cette différence constitue ce que les économistes appellent la marge d'exploitation du travail et ils admettent que cette marge de profit anormal peut être retournée aux travailleurs sans diminuer l'emploi ni la production. Et si la production ne diminue pas, il est impossible que cette hausse de salaire provoque une élévation du prix du produit.

En résumé l'analyse économique démontre qu'une hausse de salaire diminue l'emploi et élève les prix si le travailleur n'est pas exploité; dans le cas contraire, ni l'emploi ni les prix ne sont affectés aussi longtemps que les salaires ne sont pas relevés au-delà de ce qui est nécessaire pour corriger l'exploitation du travail.

Jusqu'à ce point, les conclusions de l'analyse économique sont parfaitement valides.

Préjugés sociaux

Le préjugé social gâte la sérénité de cette analyse lorsque les économistes cherchent à apprécier les conséquences de l'action syndicale sur le salaire. Sur ce point, j'ai l'impression qu'on n'a pas cherché à expliquer objectivement ce qui se passe au régime de conventions collectives, mais plutôt à démontrer que l'action syndicale élève le coût de la vie et crée du chômage. Ces démonstrations sont généralement basées sur une première hypothèse quant aux objectifs du syndicat et la plupart du temps sur une seconde hypothèse quant à l'état de concurrence entre les employeurs. Et je n'hésite pas à affirmer ici que ces deux hypothèses sont sans rapport avec la réalité observable et que de plus la première est contradictoire.

Le syndicat: vendeur d'esclaves?

Dans la première de ces hypothèses, les économistes supposent que le syndicat n'hésite pas à élever le salaire, même s'il sait que de ce fait un certain nombre de ses membres seront mis en chômage. Il est clair que dans cette hypothèse les économistes n'ont pas retenu le caractère foncièrement démocratique

du syndicalisme occidental. Ils présentent le syndicat comme un vendeur d'esclaves, cherchant à obtenir le plus haut prix pour sa marchandise. Pour moi, le syndicat n'est rien d'autre qu'un groupe de travailleurs qui défendent solidairement leurs intérêts. Si ce groupe a conscience que telle hausse de salaire va créer du chômage, on peut penser que les chômeurs éventuels ne seront pas d'accord et ne seront pas solidaires d'une telle décision. Mais comme chacun des membres du syndicat en question risque d'être ce chômeur éventuel, il faut admettre qu'aucun d'eux n'approuvera semblable décision. Conclusion: il est contradictoire de supposer que les membres du syndicat sont solidaires d'une décision qui provoque du chômage.

Des preuves

En dehors de toute argumentation logique, la simple observation de la réalité nous invite d'ailleurs à rejeter cette hypothèse fantastique. Si le syndicalisme ne se souciait pas d'éviter les hausses de salaires susceptibles de créer du chômage, on ne pourrait pas, en effet, expliquer pourquoi, dans une même localité, il accepte pour une partie de ses membres qui travaillent dans telle entreprise un salaire plus bas que celui de ses membres qui travaillent dans telle autre entreprise. Pourquoi le syndicalisme français, dont le pouvoir est énorme relativement à celui du syndicalisme américain, accepte-t-il pour les ouvriers français des salaires qui

sont à peine le tiers des salaires américains? Pourquoi encore les syndicats de l'industrie textile chez nous s'accommodent-ils de salaires considérablement inférieurs à ceux de l'industrie de l'acier, de l'aluminium et du papier? Tout simplement parce que dans les industries ou les régions relativement défavorisées, le syndicat reconnaît qu'il ne peut exiger des salaires correspondant à ceux des régions ou industries favorisées, sans mettre en chômage une bonne part de leurs membres. L'action collective organisée est certes un moyen efficace d'améliorer le salaire du travailleur, mais dans la mesure où ce salaire est inférieur, à la productivité du travail. Par le fait de sa structure démocratique, le syndicalisme s'est imposé des mécanismes de contrôle interne qui l'empêchent d'exprimer, d'une façon générale et permanente, des exigences en salaires qui auraient comme conséquences de créer du chômage et d'élever les prix.

Pourvu qu'il ait le pouvoir d'imposer ses vues à l'employeur, le syndicat peut au mieux relever le salaire au niveau qui correspond à la productivité de ses membres. Sa raison d'être économique est la correction de l'exploitation du travail et non pas l'exploitation du capitaliste et du consommateur.

Inutile, l'action syndicale?

La thèse contraire est souvent

basée sur une seconde hypothèse: celle-ci consiste à prétendre qu'en l'absence de tout syndicat les travailleurs auraient généralement des salaires correspondant à leur productivité. Si tel était le cas, toute action syndicale sur le salaire aurait évidemment pour conséquence nécessaire de diminuer l'emploi et la production et d'élever le coût de la vie. Mais l'économiste anti-syndical voit très bien que les employeurs paieront des salaires inférieurs à la productivité soient en situation de concurrence parfaite sur le marché de la main-d'oeuvre. Il sait aussi qu'en pratique il est impossible de réaliser cet état de concurrence. Dans une région comme le Québec, pour les villes de petite et moyenne dimension, la main-d'oeuvre est en presque totalité embauchée par une, deux ou trois entreprises. Ce seul fait permet d'exploiter le travail, même si les employeurs se font concurrence. Que dire des cas où ils s'entendent pour éliminer toute concurrence entre eux et pour empêcher l'implantation d'une nouvelle entreprise qui pourrait attirer la main-d'oeuvre. Les ouvriers de combien de petites villes minières et industrielles du Québec connaissent bien les tactiques utilisées pour arriver à ces fins. Adam Smith, le père de la pensée économique libérale, qui vivait à une époque où la concurrence était relativement plus vive que maintenant, n'hésitait pas à déclarer que "les employeurs, moins nombreux que les travailleurs, se groupent facilement avec d'ailleurs l'autorisation et l'appui des lois et des pouvoirs publics". Et ces mêmes lois et pouvoirs interdiraient les associations de travailleurs. Un minimum de réalisme et d'honnêteté nous oblige donc d'admettre que sans l'action syndicale les salaires seraient généralement inférieurs à la productivité du travail.

On trompe l'opinion!

Que conclure pour finir? Sinon que la thèse bien accréditée selon laquelle le syndicalisme provoque du chômage et des hausses de prix est une vaste mystification de l'opinion publique dont la responsabilité retombe en définitive sur une pensée économique faussée par des préjugés sociaux ou par un asservissement aux intérêts que l'on sait.

Il m'apparaît évident que le syndicalisme améliore effectivement le revenu du travail sans pour autant créer du chômage et de l'inflation. Mais il est également évident, même si les conventions collectives permettent de corriger l'exploitation de l'ouvrier comme travailleur, que ces mêmes conventions ne peuvent rien pour corriger l'exploitation de l'ouvrier comme consommateur. Pour atteindre ce second objectif économique, aussi fondamental que le premier, le syndicalisme ferait bien de développer au niveau de l'économie globale une politique et des méthodes d'action susceptibles de faire reculer l'emprise des monopoles et d'assainir la situation concurrentielle sur le marché final de la consommation et sur le marché intermédiaire entre le producteur et le consommateur.

N.B. — Les sous-titres et le caractère gras sont de nous. Ce texte a été diffusé à La Vie Ouvrière, au réseau français de Radio-Canada, le jeudi 2 avril 1959.



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,
Montréal • DU. 7-3701

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, Ont.

89 IMPRIMERIE ALLEN
CANADA

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



Avant d'entrer à la réunion spéciale qui s'est tenue à 2 heures-p.m. mardi dernier, des travailleurs de la Vickers discutent entre eux des négociations en cours aux chantiers maritimes de Montréal. Aux dernières nouvelles, la Compagnie avait fait des offres intéressantes, mais quelques points importants "accrochaient" encore. Les gars de la Vickers sont des syndiqués résolus à qui on ne fait pas avaler n'importe quoi!



Les gars de la Griffin Steel attendent un règlement. Ils l'attendent avec courage, avec patience, avec ténacité. Refus de la compagnie, arrestations, froid de Sibérie ou soleil printanier, ils accueillent tout avec le sourire. Dans son prochain numéro, Le TRAVAIL vous renseignera plus longuement sur ces braves. Peut-être entre temps un règlement sera-t-il survenu pour mettre un terme à leurs difficultés ?

Nouveau contrat de travail au journal "Le Soleil"

Le Syndicat des Journalistes de Québec vient de signer avec "Le Soleil Limitée", une convention collective de travail qui porte le taux de salaire à \$110.00 par semaine. La convention contient également une semaine de travail maximum pour les journalistes et les correcteurs d'épreuves.

En matière de salaire, le taux du débutant, après trois mois de probation, est fixé à \$50.00 par semaine. Il augmente ensuite de \$10.00 par année, selon une échelle statutaire, jusqu'à concurrence de \$110.00 par semaine.

En outre, les employés travaillant de nuit touchent, en plus du salaire de base fixé par l'échelle, une prime variant de \$5.00 à \$7.50 par semaine, suivant leurs heures de travail.

Ces amendements à la convention collective ont valu aux employés assujettis, des augmentations de salaire variant de \$10.00 à \$20.00, rétroactivement au 15 décembre 1958.

La convention collective a été réglée dans une atmosphère d'harmonie et de confiance mutuelle, sans avoir recours au service de conciliation.

"Le Soleil Limitée" était représenté par son gérant-général et vice-président, M. A.-F. Mercier; et le Syndicat des Journalistes, par les confrères Maurice Laperrière, Jean-Luc Lacroix, Raymond Brangon et Rémi Gagné, agent-négociateur du Syndicat. Le confrère André Roy, conseiller technique de la CTCC, a également participé à ces négociations.

Certification obtenue à l'hôpital St-Michel

La victoire est douce quand la lutte a été dure! Les employés de l'hôpital Saint-Michel, à qui des prophètes de malheur prédisaient une défaite, ont récemment goûté les plaisirs de la victoire. La Commission des Relations ouvrières leur accorde le certificat de reconnaissance syndicale pour lequel ils ont lutté depuis le 13 octobre dans des circonstances difficiles.

On sait que quelques jours à peine après la fondation du syndicat, neuf employés, dont l'exécutif complet, avaient été congédiés par l'employeur. De plus, l'hôpital s'était ingénié à entraver l'obtention du certificat de reconnaissance. Une étape capitale dans la conquête des droits des employés concernés, tant les congédiés que ceux qui ont été gardés à l'emploi, vient d'être franchie par la reconnaissance syndicale obtenue.

Le certificat est détenu par le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, qui avait abondamment participé à la lutte. Une ligne de piquetage symbolique avait été établie par les employés congédiés eux-mêmes, en signe de protestation. L'organisateur Rosaire Mallette a dirigé ce piquetage pendant tout le temps qu'il a duré.

Plusieurs tentatives de négocia-

tion relatives aux congédiements avaient été faites, principalement par les soins de Jean-Robert Gauthier, conseiller technique à la CTCC, qui avait contribué, avec Marcel Lanouette, agent d'affaires du syndicat, à l'organisation des principales phases de la lutte. Mais l'employeur se retranchait toujours derrière le fait que le Syndicat n'était pas reconnu par la C.R.O.

La C.T.C.C., le Syndicat et la Fédération nationale des Services ont contribué au maintien du piquetage et au soutien financier des piqueteurs.

Les procédures devant la C.R.O. ont été plaidées par Pierre Vadboncoeur, conseiller technique.

Il s'agit maintenant de négocier un contrat collectif de travail et le réembauchage des employés congédiés.

Les employés du textile ne sont pas des citrons!

(Par René Gosselin)

Le Tribunal d'Arbitrage présidé par le Juge Aimé Chassé pour entendre le différend entre la Compagnie Dominion Textile et les Syndicats de Magog, Drummondville, Montmorency et Sherbrooke, affiliés à la C.T.C.C. a tenu des séances d'arbitrage récemment à Montréal, et d'autres sont encore prévues pour la mi-avril.

La Compagnie, par l'intermédiaire de son procureur M^{re} Jean Blais, de Québec, a continué sa preuve. Elle a expliqué, à la demande du Tribunal, par quels moyens elle augmentait la productivité. Elle fait d'abord une étude des conditions de la machinerie et du matériel pour faire produire la machine à son maximum; ensuite elle fait faire des études chronométriques auprès des employés.

Ces études ont comme but de noter le temps que les opérateurs ont de libre et si la Compagnie juge qu'ils en ont trop, elle prépare de nouvelles tâches pour remplacer ce temps libre par du travail additionnel.

Pour inciter les travailleurs à produire selon les standards de production qu'elle propose, elle établit des primes de rendement de 20 à 30%. Les syndicats ont demandé que ces primes de rendement qui représentent de 20 à 30% du salaire des 3,000 des

5,000 employés de la Compagnie dans les usines ci-haut mentionnées, ne puissent être abolies sans le consentement des parties. La Compagnie a refusé; elle veut garder le droit d'augmenter les standards de production et d'abolir ces primes.

L'Union avait demandé également que la Compagnie n'ait pas le droit d'imposer des changements dans les charges de travail où les salaires des employés, sans qu'un Tribunal d'Arbitrage lui en donne l'autorisation. La Compagnie a rejeté cette demande, parce qu'elle veut rester libre d'imposer par convention n'importe quel changement dans les charges de travail, et d'obliger les employés à réclamer eux-mêmes l'arbitrage s'ils ne sont pas satisfaits des changements de la Compagnie. L'ancienne convention prévoyait que, durant la période d'essai au moins, les employés seraient assurés de la garantie de leurs salaires. La Compagnie veut abolir cette garantie.

La Compagnie a demandé également qu'en cas d'arbitrage, les frais de ces tribunaux soient payés à part égale. Il est à noter que seule la Compagnie peut

imposer des changements dans les conditions de travail, pour son bénéfice surtout, et si les travailleurs trouvent que ces charges sont trop dures, parce que la Compagnie a pris la bouchée trop grosse, elle voudrait quand même obliger les employés à payer la moitié du coût de ces arbitrages.

Présentement, cette partie du coût est payée par le ministère du Travail. La Compagnie a déclaré qu'avec le système qu'elle préconise, il y aurait moins d'arbitrage.

Il est manifeste que cette Compagnie n'a rien compris aux problèmes humains. A notre avis, les employés sont considérés comme des citrons, dont on peut extraire tout ce qu'il y a de profitable. Mais voilà, les travailleurs ne sont pas des citrons; ils ont une puissance de rebondissement, ils sont des êtres humains; ils ont tout de même des droits!

Québec

Dernièrement, le Syndicat des Appréteurs et Teinturiers en fourrure de Québec, procédait à l'élection de ses officiers. Ont été élus MM. Gérard Jacques, président; Conrad Plante, vice-président; Jacques Vallières, secrétaire; Jean-Charles Savard, assistant-secrétaire; Arthur Paradis, trésorier; Omer Labrecque, assistant-trésorier et André Larté, officier de l'ordre.

Marque de commerce: Smallwood



Les scabs, d'ordinaire, n'ont pas de nom. Quand on collabore avec l'employeur à briser une grève juste et légale, on aime mieux ne pas signer la lâcheté qu'on commet. Le briseur de grève est un homme sans nom. Mais pas à Terre-Neuve. Là, grâce au premier ministre le plus excité depuis la Confédération, on vient de lancer sur le marché le "scab smallwood". C'est une nouvelle marque de commerce. Et c'est un échantillon de cette espèce nouvelle que vous apercevez sur la photo ci-haut. Comme on fabrique des confitures, M. Smallwood, dans le bureau de recrutement qu'il a personnellement ouvert voici un mois, fabrique des scabs. Rendons justice au Premier Ministre du Québec; il a tout fait pour briser policairement les grèves qui lui déplaisaient; tout... mais pas ça.

L'HISTOIRE DES TRAVAILLEURS

Choix de textes et commentaires de JEAN-PAUL LEFEBVRE

(1)

Nous ne prétendons pas fournir à nos lecteurs un résumé des deux siècles d'histoire qui ont produit le régime économique et social dans lequel nous évoluons aujourd'hui. Nous avons opté pour plus de fantaisie et pour un minimum de rigueur mathématique, pensant que nos lecteurs préféreraient cette méthode à une chronologie détaillée. Nous serions trop heureux si ces quelques pages pouvaient contribuer à développer chez un certain nombre de lecteurs un appétit durable pour une plus ample connaissance de l'histoire du mouvement ouvrier. Quoi de plus naturel d'ailleurs pour un militant syndical comme pour tout citoyen qui a la moindre notion des problèmes sociaux d'aujourd'hui, que de vouloir connaître les faits et gestes de ces hommes et de ces femmes qui ont lutté si vaillamment, si dangereusement, pour obtenir des bribes de libertés civiles dont nous bénéficions maintenant. — Oh certes, la liberté est encore souvent combattue et niée mais les pionniers envieraient notre sort. Ils ont ouvert la route, il nous appartient de pousser plus avant le progrès social et le respect de l'homme.

Le droit d'association

Fondé sur la loi naturelle, sanctionné par la loi civile et proclamé par les plus hautes autorités religieuses, le droit élémentaire de s'associer est encore sournoisement combattu par certaines puissances d'argent et aussi par des autocrates attardés qui ont gardé la mentalité des employeurs de 1850. — L'humanité a fait des sauts extraordinaires depuis 150 ans et si nous n'avons pas atteint un point d'arrivée en matière de progrès social il serait sot de nier le chemin parcouru. Ce chemin est jonché de beaucoup de misères et de sacrifices. Des êtres affaiblis, pourchassés, sacrifiés, immolés, c'est à qui domine dans le grand drame humain issu du machinisme et du capitalisme naissants. Derrière toutes ces misères on peut découvrir le courage, l'audace, l'acharnement admirables de quelques hommes qui croyaient en la dignité humaine et dans l'une de ces plus belles expressions: la liberté.

EN FRANCE :

On a dit de l'histoire qu'elle est la mémoire des peuples. Lisons donc ensemble quelques pages de l'histoire des hommes, de ceux-là même dont Casimir Périer, ministre de l'Etat français, disait en 1831: "Il faut que les ouvriers sachent bien qu'il n'y a de remèdes pour eux que la patience et la résignation".

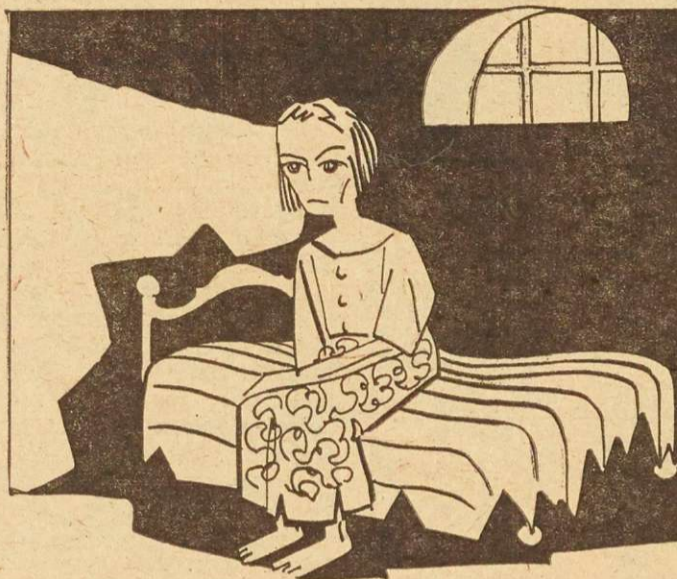
1830: la rue des Fumiers

A qui, au juste, le ministre Périer prêchait-il la patience et la résignation? L'un de ses contemporains, le docteur Guépin⁽¹⁾ a répondu d'une façon objective mais non moins éloquente:

"Il n'est personne, à moins d'avoir étouffé tout sentiment de justice qui n'ait dû être affligé en voyant l'énorme disproportion entre les joies et les peines de cette classe... On aimerait à voir quelques compensations à ses misères: le repos après le travail; un service rendu après un service donné; un sourire après un soupir; des joies matérielles ou des joies d'amour-propre; quelque chose enfin. Et cependant, à l'ouvrier dont nous parlons, rien de tout cela n'est donné en échange de son travail." Vivre, pour lui, c'est ne pas mourir". Au delà du morceau de pain qui doit nourrir, lui et sa famille, au delà de la bouteille de vin qui doit lui ôter un instant la conscience de ses douleurs, il ne prétend à rien, il n'espère rien de venir.

"Si vous voulez savoir comme il se loge, allez par exemple à la rue des Fumiers, qui est presque exclusivement occupée par cette classe; entrez, en baissant la tête, dans un de ces cloaques ouverts sur la rue et situés au-dessous de son niveau. Il faut être descendu dans ces allées où l'air est humide et froid comme dans une cave; il faut avoir senti son pied glisser sur le sol malpropre et avoir craint tomber dans cette fange, pour se faire une idée du sentiment pénible qu'on éprouve en entrant chez ces misérables ouvriers. De chaque côté de l'allée, et par conséquent au-dessous du sol, il y a une chambre sombre, grande, glacée, dont les murs suintent une eau sale; recevant l'air par une espèce de fenêtre semi-circulaire qui a deux pieds dans sa plus grande élévation. Entrez, si l'odeur fétide qu'on y respire ne vous fait pas reculer. Prenez garde, car le sol inégal n'est ni

pavé ni carrelé, ou au moins les carreaux sont recouverts d'une si grande épaisseur de crasse qu'on ne peut nullement les apercevoir. Et vous voyez ces trois ou quatre lits, mal soutenus, penchés, à cause que la ficelle, qui les fixe sur leurs supports vermoulus, n'a pas elle-même bien résisté. Une paille, une couverture formée de lambeaux frangés, rarement la-



vée, parce qu'elle est seule; quelquefois des draps, quelquefois un oreiller, voilà le dedans du lit. Des armoires, on n'en a pas besoin dans ces maisons. Souvent un métier de tisserand et un rouet complètent l'ameublement... c'est là que, souvent sans feu l'hiver, sans soleil le jour, à la clarté d'une chandelle de résine, le soir, des hommes travaillent pendant 14 heures pour un salaire de 15 à 20 sous".

Les canuts

La situation industrielle et sociale qui prévalait en France au début du 19e siècle est admirablement décrite aussi dans les "Regards sur le Mouvement Ouvrier, publiés aux Ed. du Seuil et dont voici un extrait:

"Misère du prolétariat": Juridiquement et matériellement, les conditions de vie de cette nouvelle classe sont dures. Conditions juridiques — La Révolution française (1789) avait institué un régime d'individualisme libéral.

La liberté politique conduit, après le développement du machinisme, à l'oppression économique.

Persuadée que toute organisation collective interposée entre l'Etat et l'individu doit disparaître, la Constituante supprime, par la loi du 11 mars 1791, les corporations. Effrayée par l'agitation qui réclame des augmentations de salaire, l'Assemblée Constituante vote, le 7 juin 1791, la Loi Le Chapelier, qui interdit rigoureusement toute association ouvrière ou patronale. C'était pratiquement laisser le soin de la fixation du taux des journées de travail d'individu à individu.

Comment les travailleurs pouvaient-ils refuser un salaire proposé par un patron, puisqu'il leur était interdit de se grouper afin de faire valoir leurs droits? Le patron pouvait ainsi payer sa main-d'oeuvre au prix qui lui convenait, et l'ouvrier ne pouvait qu'accepter ou être en chômage.

Sous l'Empire, en 1810, le code Napoléon aggrave la condition juridique des travailleurs en prévoyant des peines différentes, selon que les coalitions sont d'origine patronale ou ouvrière.

DEUX POIDS, DEUX MESURES

Les patrons qui tenteraient de s'associer pour baisser les salaires seront punis de six jours à un mois de prison et d'une amende de 200 à 300 francs.

Les chefs ouvriers de toute coalition tendant à la cessation du travail, seront punis de 2 à 5 ans de prison.

La route est donc barrée à toute organisation collective sous quelque forme qu'elle soit.

L'exploitation, à cette époque, n'a pas de limite.

La phrase du docteur Guépin résume la situation: "Vivre, pour l'ouvrier, c'est ne pas mourir".⁽²⁾

⁽¹⁾ Histoire du Mouvement Ouvrier — Edouard Dolléans — Librairie Colin.

⁽²⁾ "Regards sur le mouvement ouvrier" — Ed. du Seuil, pp. 11, 12, 13.

Un rapport décevant sur les pensions de vieillesse à la Ch. des communes

Le rapport Clark sur le système de pension de vieillesse aux Etats-Unis constitue une "claque magistrale à la figure des citoyens âgés du Canada", a déclaré récemment M. Hazen Argue, le leader parlementaire du PSD.

La grande faiblesse de ce rapport, c'est qu'il ne fait aucune recommandation, a dit M. Argue.

L'on sait que ce rapport déposé récemment à la Chambre des communes par le ministre de la Santé et du Bien-être déclare entre autres que le système de pension de vieillesse en vigueur aux Etats-Unis serait probablement trop coûteux pour le Canada.

Le rapport ne fait que tourner autour des deux aspects du problème et il est aussi indécis que le premier ministre lui-même.

L'on sait que cette commission avait été instituée, il y a environ un an, soit avant les dernières élections fédérales. L'on se rappelle que le premier ministre, l'hon. Diefenbaker, avait déclaré pendant la campagne électorale que le système de pension contributive aux Etats-Unis était meilleur que celui en vigueur au Canada.

Pour sa part, la CTCC n'a cessé de réclamer, depuis des années, que l'on greffe au système universel de pension à 60 ans, une assurance-contributive supplémentaire pour les salariés. Les salariés verseraient 40 p. 100 de la prime; les employeurs assureraient la solvabilité de la caisse tandis que le gouvernement assumerait les frais d'administration et comblerait les déficits.



NOUVELLE ECOLE D'ACTION OUVRIÈRE

Une nouvelle école d'action ouvrière est offerte cette année aux syndiqués de la région de Montréal (comprenant les huit Conseils centraux de l'ouest de la province). Les participants à cette fin de semaine d'étude auront le choix entre deux sessions spécialisées.

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Cette fin de semaine d'étude s'adresse à tous ceux qui ont déjà quelque expérience dans le domaine de la négociation collective mais qui désirent parfaire leurs connaissances acquises. Pour ce faire, les participants auront l'avantage de passer toute la fin de semaine en compagnie de deux conseillers techniques: MM. Jean-Paul Geoffroy et Marcel Pépin.

Il n'y aura pas de cours proprement dits à cette session. Dès le vendredi soir, les participants seront invités à formuler autant de questions qu'ils le désireront sur la négociation d'un contrat de travail et des différentes clauses qu'il comporte. Toutes les séances d'étude seront consacrées à discuter des "problèmes" soumis par les participants. Au besoin, on pourra diviser le groupe en deux équipes pour l'étude de questions particulières à une partie seulement des militants présents.

L'HISTOIRE DU MOUVEMENT OUVRIER

Rares sont les militants syndicaux qui ont eu l'occasion d'étudier, même dans ses grandes lignes, l'histoire des travailleurs et du mouvement ouvrier. Par ailleurs, nous avons maintes fois constaté l'intérêt des syndiqués pour ce sujet lorsque, à l'occasion d'une session d'étude, nous consacrons une séance à ce sujet.

Pour répondre à la demande de plusieurs officiers syndicaux, nous offrons cette année une fin de semaine d'étude complète sur l'HISTOIRE ET LES ORIGINES DU MOUVEMENT OUVRIER.

Cette session d'étude comprendra des aperçus simples mais quand même assez complets sur les origines et les cheminements du mouvement ouvrier:

- EN FRANCE
- EN ANGLETERRE
- AUX ETATS-UNIS
- AU CANADA

Les animateurs de cette session seront: MM. Gérard Pelletier, Fernand Jolicoeur, l'abbé Jean-Marie Lafontaine et Jean-Paul Lefebvre.

OUVERTURE

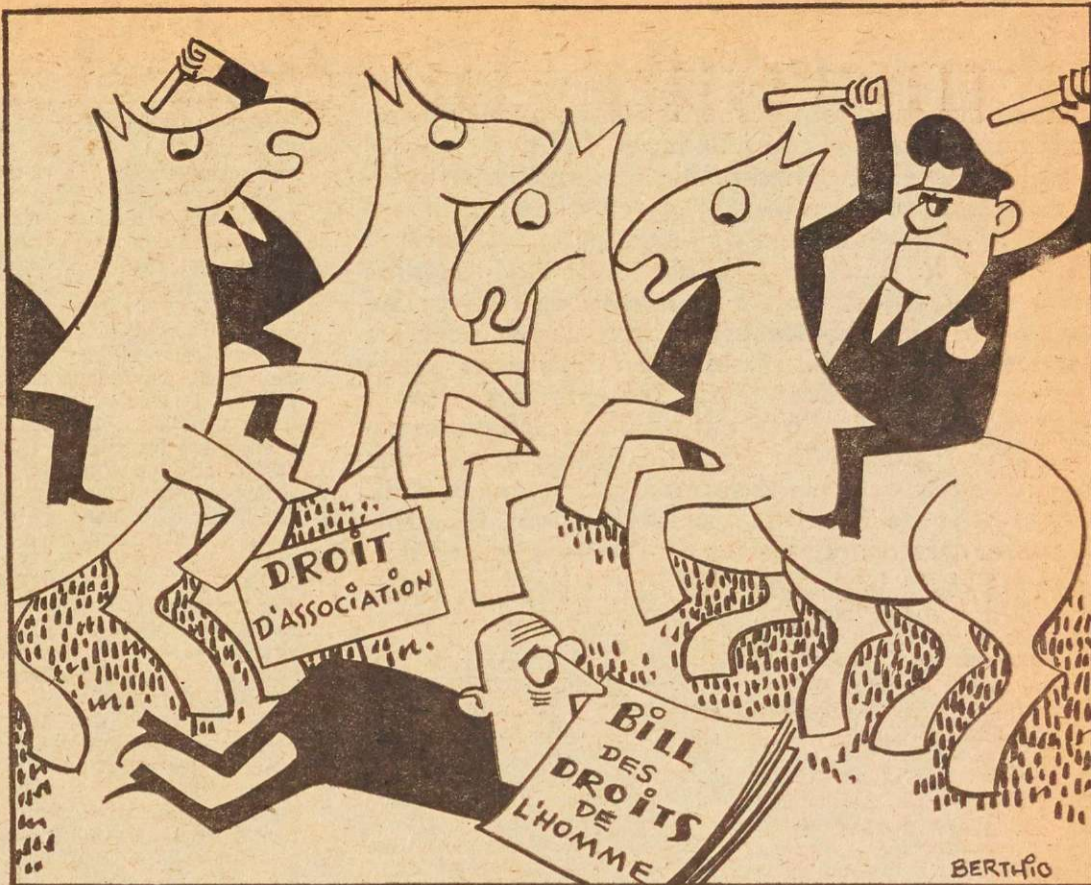
Ces deux sessions d'étude débuteront le vendredi 12 juin, à 8 hres p.m. pour se terminer le dimanche, 14 juin à 5 hres p.m.

SITE

La Maison St-Vincent, située sur la route no 9, près de St-Hyacinthe (du côté de Montréal). La Maison St-Vincent Ferrier, maison de retraite des Pères Dominicains, nous accordera la même hospitalité dont nous avons bénéficié à la Maison Montmorency, pour le Collège du Travail. Chaque délégué aura une chambre individuelle.

N.B.—Il n'y pas de spectateurs à l'Ecole d'Action Ouvrière, il n'y a que des participants. Plusieurs des sujets au programme seront d'abord discutés en équipe; d'autres sujets nécessiteront un bref exposé. Dans tous les cas, les officiers et militants auront l'occasion de faire profiter le groupe de leur expérience et en tirer parti des opinions du groupe.

L'Ecole d'Action Ouvrière est une initiative conjointe des Comités Régionaux d'Education et du Service d'Education de la C.T.C.C.



Le droit d'association des travailleurs dans un syndicat de leur choix n'apparaît pas dans le bill des Droits de l'homme, présenté par le premier ministre Diefenbaker.

Où nous mène Diefenbaker?

Le gouvernement Diefenbaker vient de démontrer d'une façon sensationnelle si l'on veut, mais bien péremptoire, qu'il ne veut aucunement orienter l'économie canadienne et qu'il entend administrer le pays au jour le jour, sans aucun plan d'ensemble pour assurer le bien-être de la population.

Il ne se publie pas une édition quotidienne de nos journaux qui ne contienne les détails de recul, d'abandon, d'indécision et de lâchage de la part du gouvernement canadien tant sur le plan de la politique intérieure qu'extérieure.

La mise au rancart de l'intercepteur ARROW, sans avertissement préalable du gouvernement canadien, a jeté d'un seul coup 15,000 travailleurs en chômage en plus de forcer des milliers d'autres à travailler au ralenti dans des industries connexes.

Cela, au moment où le gouvernement canadien veut à tout prix que les entreprises privées et publiques gardent le plus de monde à leur emploi.

Les slogans "faites-le maintenant" et "n'attendez pas au printemps" trouvent une application étrange à Ottawa. Dans les perspectives actuelles, la publicité que défraie actuellement Ottawa en vue de mousser la campagne des emplois d'hiver constitue du pur gaspillage, un gaspillage encore plus patent que ne pourrait l'être la production de l'ARROW.

N'est-ce pas du gaspillage d'immobiliser d'un seul coup 15,000 travailleurs et techniciens, de les priver de salaire, de les réduire à des prestations d'assurance-chômage qu'ils retireront sans produire. Le gaspillage des talents, des forces physiques et intellectuelles de ces 15,000 Canadiens, l'exode de nos techniciens, de nos ouvriers spécialisés vers les Etats-Unis n'est-il pas un scandale?

Et les journées de travail perdues par les 775,658 personnes actuellement inscrites aux bureaux du Service de placement et de la Commission de l'assurance-chômage et qui, de l'aveu du rapport de la Commission, le 16 février 1959, n'avaient pas d'emploi, n'est-il pas du gaspillage?

Et que fait le gouvernement Diefenbaker? Il reste, ce que

nous appelions, il y a quelque temps, "un géant endormi"!

Quelles attitudes nouvelles et constructives le gouvernement a-t-il prises, par exemple, en matière de politique extérieure, de politique commerciale, de sécurité sociale depuis son arrivée au pouvoir?

Nous sommes à la remorque des autres, des Etats-Unis surtout. Nous serons en guerre si un pays de l'OTAN est attaqué, vient de proclamer Diefenbaker. Nous nous approvisionnerons aux Etats-Unis pour nous défendre et pour attaquer, a décidé le gouvernement.

En matière de protection tarifaire, rien de neuf, sous Diefenbaker. Les ouvriers du textile, par exemple, en savent quelque chose: le dumping se poursuit de plus belle.

Notre agriculture s'en va à la ruine. Pourquoi? Le journal LE SOLEIL du 10 mars le souligne! Le Canada respecte les ententes de commerce et s'en tient aux accords de Genève que les Etats-Unis violent à volonté par leurs procédés dilatoires.

En ce qui concerne le pétrole, les Etats-Unis ont annoncé des restrictions nouvelles sur les importations en provenance du Canada, par mesure de "sécurité intérieure" ce qui veut dire que les Etats-Unis veulent protéger leurs industries.

En matière de relations ouvrières, le dossier n'est guère plus reluisant alors que la RCMP se prête à la destruction du syndicalisme libre à Terre-Neuve et à l'instauration d'un syndicalisme provincial, soit un syndicalisme d'Etat, tout comme dans les pays totalitaires.

Et que penser de l'inaction, du désintéressement du gouvernement dans le conflit qui a paralysé le réseau français de Radio-Canada pendant 68 jours?

Par ailleurs la politique financière du gouvernement nous a valu le rachat, avant terme, d'obligations du Canada en forçant les contribuables à payer \$50 millions de plus d'intérêt aux grosses compagnies et institutions financières qui contrôlent le sang de notre économie.

Et encore! Sous Diefenbaker, où se trouvent notre marine marchande, les commandes pour nos chantiers maritimes? Comment nos richesses sont-elles utilisées? Que fait-on, par exemple, de notre aluminium, de notre amiante? On les exporte encore à l'état brut.

Au fait, que nous a valu le changement d'allégeance? Des promesses, de la poudre aux yeux, des miettes comme l'augmentation des pensions accordée alors que le gouvernement était minoritaire et qu'il voulait se gagner les faveurs de l'électorat.

Nous n'avons pas encore l'assurance-santé, mais bien l'assurance-hospitalisation (et pas dans le Québec); le problème des réformes fiscales, de l'aide aux universités, de l'automatisation, restent aussi aigus que du temps de l'administration libérale. Le changement n'a pas été profitable pour la population canadienne car nous restons stationnaires et même nous reculons en maintes occasions. Jusqu'où irons-nous? Où finalement, Diefenbaker nous conduira-t-il? Quand s'arrêtera le recul?

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121

domicile CL. 9-2839

LES COLLETS BLANCS

Résumé des articles précédents: Nous avons vu, au dixième article, la complexité et la diversité des modalités de l'entreprise privée et l'expansion relativement faible des unités syndicales dans la masse des salariés non ouvriers de l'entreprise. L'analyse faite pour la fonction publique a dégagé certains traits qui devraient valoir au niveau de l'entreprise privée, où toute liberté est assurée légalement au mouvement syndical. Antérieurement, nous avons étudié la genèse des divers secteurs des classes moyennes, à partir d'une définition sociologique du phénomène social des "collets blancs". — Nous voyons, dans cet avant-dernier article, en détail, le problème de l'aptitude syndicale dans les principaux cadres collets blancs de l'entreprise privée.

Professionnels et techniciens: les remarques faites pour ces catégories au niveau de l'administration publique valent ici mutatis mutandi, sous réserve des conditions concrètes de l'entreprise qui les emploie.

Cadres administratifs (gérance, intermédiaires administratifs, collets blancs): Ce groupement est le plus homogène de toute l'entreprise, comme aux niveaux comparables du corps des fonctionnaires. La technologie du travail, quasi-universellement la même à travers les divers types d'entreprise, crée une certaine identité au niveau collet blanc dans le milieu inter-entreprises. Le morcellement, l'émiettement des tâches administratives dans le bureau de la grande entreprise, avec la multiplication corrélatrice des intermédiaires administratifs (chefs de groupes, chefs de bureau, contrôleurs divers, etc.) et des gérances particularisées et bientôt l'automatisation des diverses opérations administratives, font toutefois que le personnel de bureau est moins disposé qu'autrefois à l'identification avec le patronat; dans la petite entreprise où le bureau se résume à quelques individus, l'identification avec le patron, gérant ou propriétaire, se fait plus facilement; concrètement, elle subsiste et crée même une sorte d'intimité nouvelle, une entente cordiale entre patron et employés, si de part et d'autre l'on n'est pas trop exigeant par rapport à autrui. Le fait dominant de ce secteur a été depuis 50 ans et plus l'invasion de plus en plus prononcée de la vie de l'entreprise par l'organisation bureaucratique et en même temps une invasion de personnel féminin, qui atteint et dépasse tout probablement les effectifs masculins au Canada (dans la ville de Montréal, en 1951, le personnel féminin était de cinq p. 100 supérieur au personnel masculin; la proportion a dû croître considérablement depuis). Ce fait de l'invasion massive depuis deux ou trois générations a dû nuire considérablement à l'intégration du milieu collet blanc proprement dit, et l'invasion des éléments féminins toujours accélérée à travers le temps aura eu pour effet d'accentuer cette tendance à la non-intégration. On serait même tenté de dire que le milieu bureaucratique n'a jamais pu toucher la maturité, à cause de ce manque de stabilité relative dans ses effectifs.

Les traits les plus typiques que puisse dégager l'observation sociologique pour ce groupement social sont les suivants:

1) comme champ de travail, l'organisation bureaucratique est ouverte à l'invasion de la main-d'oeuvre féminine en masse et à l'invasion des opérations administratives et comptables élémentaires (au-

tomation) identifiant de plus en plus le travail de bureau au travail d'usine;

2) comme organisation sociale, le corps des employés de bureau est celui qui présente le plus d'affinité avec le patronat, mais l'instabilité du personnel en général, la menace des transformations technologiques profondes du travail de bureau, la routine même des opérations répétées à travers le temps, les différences extrêmes dans la distance entre le patronat et le personnel d'exécution administrative et plusieurs autres facteurs, font que cette affinité se trouve aujourd'hui plus nettement orientée, dans la moyenne et la grande entreprise à tout le moins, vers la dépersonnalisation de l'employé que vers l'identification personnel-patronat;

3) le corps des employés de bureau qui, jusqu'à une décennie ou deux dans le passé, pouvait revendiquer une meilleure formation générale que l'ouvrier, se gratifier d'un certain prestige, sinon économique du moins social, attaché à sa fonction, ne peut plus justifier un complexe de complaisance supérieure à l'égard du collet blanc; à Montréal, le commis intermédiaire gagnait il y a un an, une moyenne de \$63.74, tandis que le manoeuvre dans l'industrie montréalaise recevait un salaire hebdomadaire variant de \$60 à \$75; le privilège d'une meilleure instruction n'est plus réservé au collet blanc vu que l'ouvrier spécialisé doit maintenant présenter un degré d'instruction générale et technique poussé jusqu'au palier du secondaire; la semaine de travail de 40 heures est le fait acquis pour 88% des ouvriers d'usine et de 92% des employés de bureau pour cette même année 1957; il n'y a que les vacances payées et les congés de maladie qui constituent encore un avantage appréciable pour le collet blanc sur l'ouvrier; autrement dit, il est à se façonner concrètement, une nette identification (ou égalité) de conditions sociales de travail entre le collet blanc et l'ouvrier, identification qui sera encore plus prononcée avec l'automatisation du travail de bureau;

4) comme hiérarchie de travail, le bureau est centré sur l'autorité et le pouvoir de la gérance, non sur la compétence des individus. Les individus ne sont que des éléments dans la mécanique administrative, et les distinctions sont faites surtout par le titre de la personne dans la hiérarchie; l'idéal de la dactylo sera de devenir se-

crétaire particulière; pour l'homme, l'idéal sera de pouvoir commander à son tour, tenir le pouvoir, d'une certaine façon, entre ses mains. L'autorité dont on dispose est ce qui accorde le statut le plus avantageux dans la hiérarchie; la valeur personnelle, la culture, les rôles sociaux remplis par l'individu jouent aussi dans ce système de valeurs, mais pas d'une manière décisive. Il y a en outre les cliques (groupes d'amitié ou d'intérêt) qui recoupent en ligne verticale ou horizontale dans la hiérarchie bureaucratique et créent les canaux et les obstacles à l'avancement individuel dans cette hiérarchie. Enfin, par rapport à l'autorité, existe ce que l'on pourrait appeler la "puissance occulte" des secrétaires privées, des conseillers personnels de la direction, etc. Mais dès que les opérations prennent le primat sur l'individu dans le bureau, ces complexes de la psychologie des communications tendent à disparaître: la rationalisation des cadres, la mécanisation des opérations suppriment ces divers problèmes de considération et de frustration individuelles, ne laissant qu'une masse d'opérateurs en face d'une autorité de gérance qui commande aux hommes et aux machines. (Adapté de C. Wright Mills, *White Collar*, et d'études canadiennes diverses).

5) les préoccupations de l'employé de bureau au travail sont, nous révélent des enquêtes faites directement dans le milieu québécois, les suivantes: griefs prononcés contre les intermédiaires entre la haute direction et le personnel de bureau proprement dit; la question de salaire et de promotion est ce qui préoccupe le plus le bureaucrate du Québec; les bureaucrates font ce genre de travail: (1) tout d'abord pour la satisfaction qu'il procure; (2) ensuite parce qu'ils jugent y avoir été préparés; (3) mais aussi parce qu'ils n'ont pas trouvé de débouché ailleurs; (4) certains enfin ont trouvé là une sécurité d'emploi plus grande qu'ailleurs; une majorité des collets blancs syndiqués estiment satisfaisants les services rendus par leur syndicat, mais une proportion très significative affirme une demi-satisfaction. Une forte majorité des collets blancs syndiqués impute au syndicalisme l'amélioration des salaires et des conditions de travail en général; sept sur dix des collets blancs syndiqués ne sont pas en faveur d'une action politique par le syndicalisme. D'une manière générale, en partant de ces enquêtes, il peut être affirmé que les collets blancs ne sont pas mécontents des conditions de traitement, quand ils considèrent l'égalité de salaire obtenue pour certaines catégories ouvrières par les syndicats. La question de promotion, qui implique des traitements plus élevés, semble soulever beaucoup de mécontentement; on se plaint, en bien des secteurs, du manque d'occasions d'avancement. Une plainte directe est formulée contre les intermédiaires, mais les grands

(Suite à la page 7)

Une idée qui fait du chemin:

L'ARBITRAGE DES PRIX

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique viennent de demander une enquête sur l'augmentation du prix de l'acier et ils ont profité de la présentation d'un mémoire à ce sujet, pour demander la tenue d'enquêtes périodiques sur les prix en vue de permettre à l'opinion publique de bloquer les augmentations de prix tout comme les tribunaux d'arbitrage alertent l'opinion publique contre les hausses de salaire.

En définitive, il s'agit d'un tribunal d'arbitrage des prix dont la fonction serait d'enquêter sur les hausses de prix et de présenter ses conclusions afin que le public apprécie si les demandes de hausses de prix sont justifiées.

Comme on le voit, il s'agit là d'une revendication chère à la CTCC qui proposait d'ailleurs cette solution à la Commission Royale d'enquête sur les prix en novembre 1958.

Parlant de la question des prix et des salaires, le mémoire de la CTCC précisait ce qui suit:

"Il est évident que les salariés canadiens ne sont pas libres de fixer leurs salaires selon leurs caprices. Ils subissent le contrôle de leurs employeurs dont l'attitude est conditionnée par des facteurs économiques, tels que le marché de la main-d'oeuvre, le coût de revient, les profits, etc.

"Les travailleurs peuvent recourir à la grève, dit-on, mais le droit de grève est réglementé et l'exercice de ce droit est restreint par les lois du pays et des provinces. Les salariés doivent soumettre leurs différends à des tribunaux de conciliation et d'arbitrage qui font les recommandations sur le bien-fondé de leurs revendications. Les travailleurs sont obligés de prouver leurs demandes tandis que les employeurs doivent également faire une preuve contraire. C'est à la lumière de ces preuves que les tribunaux d'arbitrage font ordinairement des recommandations dans un sens ou dans l'autre.

"La CTCC est donc d'opinion que cette surveillance exercée sur les activités des salariés devrait également être exercée sur les activités des producteurs de biens et les distributeurs de service.

Pourquoi, par exemple, ne seraient-ils pas soumis, eux aussi, à l'obligation de soumettre à un tribunal leurs demandes d'augmentation de prix. Le public a autant d'intérêt sinon davantage, à la fixation des prix qu'à la détermination des salaires."

Le mémoire des Steelworkers, qui a été présenté dernièrement au ministre du Commerce, l'hon. Churchill, dit que les travailleurs sont fatigués de s'entendre répéter qu'ils sont "responsables des maux actuels de l'économie".

Tel n'est pourtant pas le cas, souligne le mémoire qui trace une étude de la hausse des prix de l'acier depuis 1946.

De 1946 à 1956, les salaires et gages ont baissé de 33 p. 100 à 23.9 p. 100 comparativement à la valeur brute des ventes. Le coût de la matière première et des carburants a baissé. Mais la proportion attachée aux charges du capital et des profits n'a cessé d'augmenter.

Calculée sur l'augmentation de la productivité horaire d'un travailleur, les salaires auraient dû augmenter de 73 cents l'heure alors qu'ils n'ont augmenté que de 45 cents. Mais ce sont les profits et les charges de capital qui ont augmenté comme par exemple, dans la production du minerai de fer où les profits ont augmenté de 22.3 p. 100 à 43.9 p. 100 sur la base du prix de vente.

Le mémoire conclut donc en demandant une enquête immédiate sur la hausse des prix de l'acier et la tenue d'enquêtes périodiques quand les producteurs veulent augmenter leurs prix.

Hausses demandées par 2,000 travailleurs de l'industrie du vêtement

Des négociations viennent d'être entreprises pour un millier de travailleurs de l'industrie de la chemise et un nombre à peu près égal de travailleurs de l'industrie du gant de cuir, annonce M. Angelo Forte, agent d'affaires de la Fédération nationale du vêtement (CTCO).

Dans l'industrie de la chemise, les négociations se font avec une douzaine de compagnies. La partie syndicale demande une augmentation de 10 p. 100 des taux minima; deux congés payés additionnels; une contribution patronale au plan d'assurance de 2% p. 100, au lieu de 1½ p. 100 du salaire, et trois semaines de vacances payées après 15 ans de service.

Le salaire moyen, selon M. Forte, est actuellement d'un dollar l'heure à Montréal, de 80c dans la plupart des autres régions et de 70c, en certains endroits, comme Trois-Rivières et la Beauce.

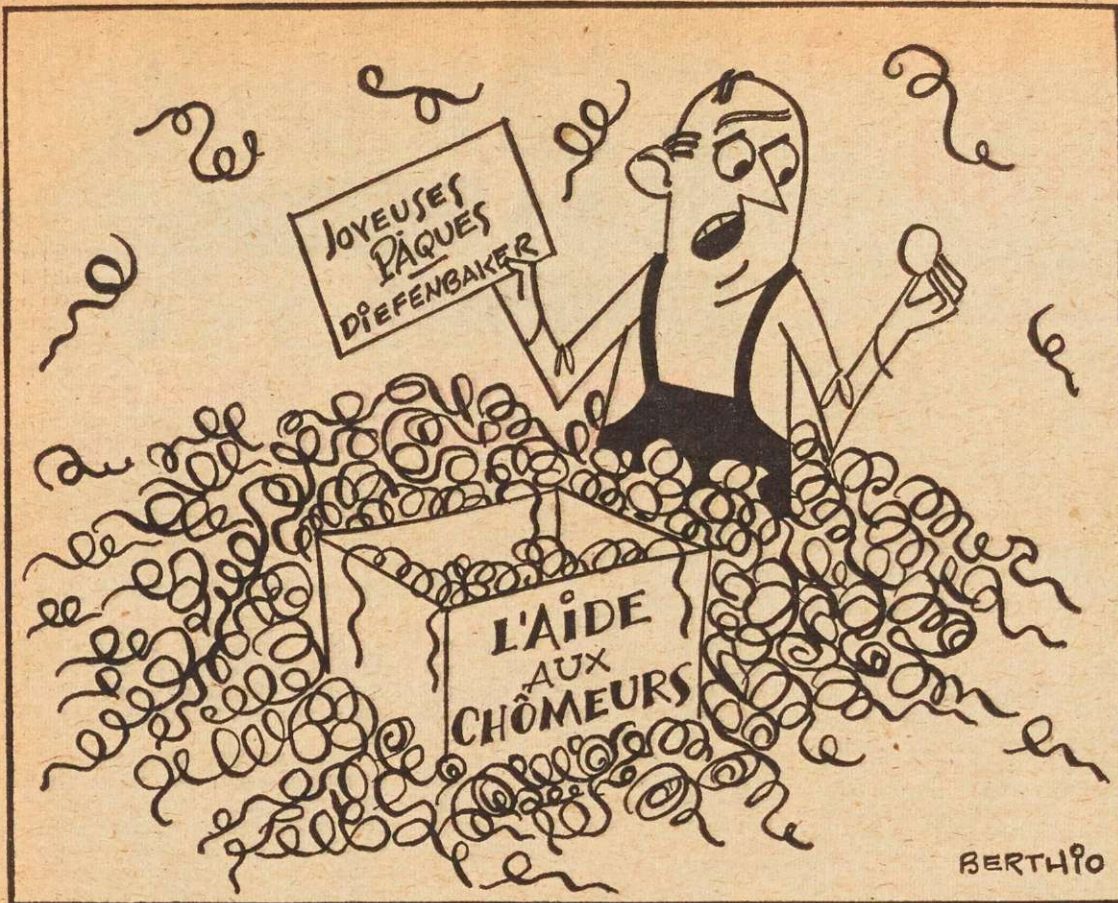
Des négociations collectives viennent d'être entreprises en vue de la signature d'une nouvelle convention de travail et d'un amendement au décret ré-

gissant les conditions de travail dans l'industrie du gant de cuir dans la province.

Les quelque 1,000 employés de cette industrie, représentés par des syndicats affiliés à la Fédération nationale du vêtement (CTCC), demandent une augmentation des taux minima de 15c l'heure; un congé payé additionnel; trois semaines de vacances après 15 ans de service; une contribution patronale de 2½ p. 100 au plan d'assurance des employés.

Une quinzaine d'employeurs négocient par l'intermédiaire de l'Association des manufacturiers de gants de cuir et une dizaine d'autres employeurs négocient séparément.

Les principaux ateliers sont situés à Montréal, St-Tite, Loretteville, Trois-Rivières et Marieville.



Y a plus de paille qu'autre chose . . .

LETTER FROM BRITAIN

Trade Unions' Winning Ways With Women

by Kenneth C. RATHBONE,
CPA London Correspondent

LONDON (CPA) — For a long time the recruiting of women workers has been a difficult problem for the trade unions but it now looks as if it has been solved to a large degree by holding new style "feminine" meetings, with fashion shows and cosmetic demonstrations as well as the usual speakers.

Many trade union organizers had become very concerned at the failure of the ordinary meeting, film show, or social evening to attract potential women recruits. Even a meeting on equal pay, advertised throughout London by leaflets, recently produced an audience of only two.

These new "feminine" meetings are proving a great success according to a report to be given to the Annual Conference of Representatives of Unions Catering for Women Workers.

After a first experiment produced a remarkable attendance London Trades Council has been successfully running meetings of this kind for some time.

The National Union of Bank employees has also had much success. Large shops in London and Manchester regularly feature fashion shows for the union, and the firm of Max Factor was booked until February, 1959, with cosmetic demonstrations organized by the union.

During the two years it has followed this policy membership has increased by almost one-third, and although all of this is not due to this type of meeting, it is thought that a great deal of it is. In a recommendation to other unions the union has declared: "These shows do not make good trade unionists, but they give an opportunity to make the initial contact in a cheerful and sympathetic atmosphere."

Bristol Women's Advisory Committee booked a hall near an unorganized factory and arranged a meeting and a cosmetic show. Leaflets were given out in the factory and 300 attended. The factory is now organized.

Birmingham Trades Council attracted 1,800 to such a meeting and had to turn 300 away as there was no room for them.

After considering various reports of these activities the Trades Councils Joint Consultative Committee, which is responsible for guiding the work of trade councils throughout the country, has come to the conclusion that federations of trades councils, or trades councils in large centres, should be encouraged to experiment further with this idea.

Montréal

CHEZ LES CONTREMAÎTRES

Le Syndicat des contremaîtres et des assistants-contremaîtres de la Cité de Montréal, qui groupe 250 employés, vient de demander son affiliation au Conseil central de Montréal et à la CTCC. Ce syndicat qui existe depuis déjà quelques années et qui collaborait étroitement avec le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal était sans affiliation syndicale. M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique de la CTCC pour le secteur des collets blancs, agira comme conseiller de ce syndicat.

Québec

A la suite des élections tenues récemment, l'exécutif du Syndicat du bois ouvré de Québec Inc., est maintenant composé comme suit: MM. Antonio Lelièvre, président; Lucien Saint-Laurent, vice-président; Gustave Savard, secrétaire; J.-P. Renaud, assistant-secrétaire; Clément Delisle, trésorier; Joseph Abel, secrétaire-financier; Rosaire Drolet, assistant-secrétaire-financier; René Vézina, sentinelle; Octave Drolet, gardien.

Le Syndicat a aussi élu ses délégués au Conseil central de Québec, de même qu'au Conseil de construction.

Convocation

La prochaine réunion du Bureau confédéral de la C.T.C.C. se tiendra à Québec, 155 boulevard Charest, samedi le 25 avril prochain, à 9.30 du matin.

Si l'ordre du jour n'est pas épuisé par la séance du matin, deux autres séances sont prévues pour l'après-midi et le soir.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Mémo aux délégués de départements

Depuis le réembauchage, plusieurs anciens membres de l'union ont été rappelés au travail, mais il y a aussi certains nouveaux employés qui n'ont pas encore rempli leur demande d'adhésion au syndicat.

Les délégués de départements sont priés de prendre contact avec ces travailleurs afin de leur remettre une carte de demande d'adhésion à l'union. Tous les délégués qui n'auraient plus de telles cartes sont priés d'en demander au bureau du syndicat. Faites-le maintenant!

Travailleurs de l'équipe de nuit, prenez note

Pour accommoder tous les employés de l'équipe de nuit, les bureaux du syndicat resteront ouverts tous les jours de la semaine de 4.30 p.m. à 7.30 p.m.

Cette mesure a été prise pour permettre aux membres de l'équipe de nuit de se renseigner et de prendre part aux affaires syndicales.

Un nouveau croiseur "presse-bouton"

Le "Tiger", premier croiseur "presse-bouton" de la Marine Royale — ses canons sont actionnés électroniquement par un estimateur relié au radar — a été armé la semaine dernière.

C'est le premier croiseur britannique à avoir un armement entièrement automatique et des moteurs contrôlés à distance.

Le contrat de travail

Tous les nouveaux membres du Syndicat National des Employés de la Vickers CTCC qui n'ont pas de copie du contrat de travail sous forme de petit livre de poche sont priés de prendre contact

avec le bureau du syndicat qui leur en remettra copie.

Recommandation en vue d'une exemption de taxe

On a annoncé la semaine dernière à New York que le Parti libéral de l'Etat de New York s'est prononcé en faveur d'un dégrèvement de taxe pour la dépréciation humaine.

Dans ses recommandations législatives, le parti a souligné que puisque la loi des taxes permet une dépréciation des établissements industriels et des machines il faudrait aussi établir une exemption spéciale pour les travailleurs, pour usure et fatigue de l'organisme humain.

Des navires américains au rebut

La Marine des Etats-Unis a ordonné que 43 vieux navires soient envoyés à la ferraille — cinq vieux croiseurs de bataille, 23 croiseurs et 15 petits porte-avions.

Tous ces navires avaient été construits avant ou pendant la deuxième guerre mondiale au coût de \$698,000,000. Le Gouvernement espère réaliser \$30,000,000 de l'équipement récupéré et des 520,000 tonnes de métal.

Fin d'une longue grève

Pour la première fois depuis le 20 octobre 1958 les 8 usines de l'Ex-Cell-O Co. ont repris le travail dans l'Etat de New York.

Le Syndicat des Travailleurs Unis de l'Auto a mis fin à la grève en négociant des contrats individuels par usine et en abandonnant sa demande de contrat unique pour toute la compagnie.

Les conditions de salaires ont été négociées suivant les accords déjà intervenus précédemment dans l'industrie automobile.

Ne manquez pas votre copie du journal "Le Travail"

Tous les membres qui sont en règle de cotisation et qui ne reçoivent pas leur copie du journal Le Travail sont priés de donner leur nom et leur adresse au bureau du syndicat. Nous revisons les listes d'adresse actuellement et demandons à tous de nous aider.

Les collets blancs . . .

(Suite de la page 6)

patrons sont tenus pour ignorants de la situation exacte du personnel, au dernier palier d'exécution. De plus, dans les grands bureaux, les commis ayant de 10 à 20 ans de service, ont généralement l'impression qu'ils ne font pas partie de la direction de l'entreprise. En général, sur les questions les plus vitales, l'opinion ne semble pas divergente entre les éléments féminins et masculins, ni entre les syndiqués et les non-syndiqués. Enfin, une fois le syndicalisme connu, les collets blancs semblent y prendre goût parce qu'ils y trouvent occasion à de nouvelles amitiés, à la formation d'un esprit communautaire dans le bureau.

6) il semble avéré que les organisations de vie sociale (culturelles, récréatives et autres) que l'entreprise met en place pour s'associer son personnel bureaucratique n'ont effectivement qu'un succès superficiel, qui ne contrebalance pas les effets psychologiques profonds de la technologie et de la situation sociale concrète du travail de bureau.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE LA PLUS DOUCE, LA PLUS SAVOUREUSE!

The Smallwood Case in Newfoundland

Ottawa should disavow anti-union legislation - General disapproval and condemnation of action taken by the Premier of this province - The choice remains with the workers to choose their own union - C.C.C.L. strongly protests anti-union legislation

At a meeting of the executive of the CCCL held in Quebec, the General Secretary of the movement, Mr. Jean Marchand, issued a communication in which the CCCL demanded the immediate intervention by the Federal Government to disavow the anti-union laws which have been passed by the Newfoundland Legislature.

Both liberal and conservative deputies unanimously adopted a measure decertifying the International Woodworkers Union simply because this militant union declared a strike to force the Anglo-Newfoundland Development Company to respect a decision handed down by an arbitration tribunal.

This was the only "sin" committed by the organized woodworkers. To punish the workers, the Smallwood government deprived the lumberjacks of their right of association, formed an independent union and finally had the Royal Canadian Mounted Police intervene.

The R.C.M.P., in the Province of Newfoundland, fills the duties of the provincial police in our province which is to break a union's picket lines.

It is therefore not surprising

to learn that the C.C.C.L., which has always championed the workers' right to choose their own union, to lay the blame for this situation on the Newfoundland lawmakers, who favor unions to be controlled by the state. Here is the text of the C.C.C.L. declaration:

The C.C.C.L. has closely followed the developments, which have occurred in Newfoundland, since the intervention of the Smallwood government into the conflict between the paper companies and the International Woodworkers Union.

The C.C.C.L. condemns the attitude of the Newfoundland Legislature. The law which they adopted to decertify the International Woodworkers Union is both arbitrary and anti-democratic.

When a government uses the

authority of the legislature to attain the fulfillment of a prejudice, the population should insist that our democratic institutions be respected. The intervention of the police constituted another provocative gesture in the Newfoundland conflict.

It is regrettable that a man's life was taken, and if the Newfoundland government, instead of taking sides with the paper companies, had played the role of representing the common good, this deplorable situation would never have materialized. In the present circumstances, the C.C.C.L. demands the immediate intervention of the federal government to have this iniquitous law disavowed.

Jean MARCHAND,
General Secretary, C.C.C.L.

Union Scores Victory After Long Arbitration in Lauzon

It is possible that a record has been set for long arbitration proceedings in Lauzon — the arbitration tribunal rendered a decision in November last year which had been submitted to the conciliation services December 1955.

The arbitration sentence accorded the payment of a half day's salary for the statutory holiday of All Saints Day which the company had refused to pay its workers due to a fire having broken out on the day in question. In the meanwhile the shipyard workers in Lauzon continue to benefit from the advantages secured in a collective labor agreement which was signed following a strike which lasted over three months.

In effect, the first arbitration decision rendered for the settlement of grievances accorded 153 workers full compensation for a day's work.

The lone arbitrator, legal counsel Yves Pratte decided that the workers who were laid off their jobs this winter did not receive notice of

24 hours as contained in the new labor agreement and in consequence were entitled to a day's salary.

Construction Workers Win 25-cent Hourly Wage Raise

The authorities of the Builders Exchange and the directors of trade unions in the construction industry have reached an agreement on working conditions which shall remain in force for the next two years.

The new agreement provides for a salary increase of 25 cents an hour over the two-year period. The unions had demanded a raise of 30 cents for the first period. The employers turned down the clause covering a union shop.

A committee has been set up to study pension plan for the construction workers and the possibility of improving the vacation clause.

Representatives of both parties concerned are working on the new collective labor agreement and will ask the government to make the agreement obligatory throughout the industry in the metropolitan region.

The workers, during these negotiations will be represented by the Trades Union Council of the construction industry, grouping

Many other grievances are at present before an arbitration board and decisions are awaited without delay.

workers affiliated to the C.C.C.L. and the International Union. Both organizations are bargaining collectively. The labor agreement signed between the Builders Exchange and the two labor organizations is obligatory under the decree and regulates working conditions for 60,000 construction workers in the Montreal region.

The agreement interests all construction employees with the exception of plumbers, electricians, plasterers, marble setters, tile and asbestos workers who negotiate their own individual labor contracts.

The hourly wage increase of 25 cents will be accorded in four stages. There will be three successive raises of 5 cents an hour, April 1, July 1, and October 1 with the fourth hike of 10 cents an hour being accorded April 1 1960.

The labor agreement presently in force expires April 1 1959. Actual salaries vary between \$1.50 an hour for laborers to \$2.35 an hour for workers in certain trades.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Since re-hiring many former members of the union have been recalled to their jobs and among them there are many new employees who have not as yet made application for membership in the union.

Departmental stewards are asked to contact these new workers in their respective departments and to furnish them with an application card to join the union.

Any steward not having any cards is asked to contact the union office and secure some of these cards. Do it now...

* * *

Night shift workers please note

For the convenience of those employees on the night shift the union office will remain open every week day from 4.30 p.m. until 7.30 p.m.

This is being done to afford any member on the night shift time to make any enquiries or conduct union business.

* * *

New "pushbutton" cruisers

The Tiger, the Royal Navy's first "pushbutton" cruiser, — its guns are fired by an electronic computer linked to radar — was commissioned last week.

It is the first British cruiser to have fully automatic armament and remotely controlled engines.

* * *

Contract booklets

Any member of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L., who does not have a copy of the labor agreement in

booklet form is asked to contact the union office where he may secure his copy.

* * *

Recommend tax exemption

It was announced last week in New York City that the liberal party of New York State has come out in favor of a tax allowance for human depreciation.

In its national legislative recommendations, the party argued that since tax laws allow for depreciation in industrial plants and machinery there also should be a special exemption for working people, to allow for wear and tear on the human organism.

* * *

U.S. ships to the scrap heap

The United States Navy has ordered 43 warships of its mothball fleet, scrapped five old battleships, 23 cruisers and fifteen small aircraft carriers.

All were built before or during World War II at a total cost of \$698,000,000. The government hopes to realize \$30,000,000 from salvage equipment and the \$520,000 to scrap metal.

* * *

Don't miss your copy of Le Travail

Any member in good standing who does not receive his copy of the union newspaper Le Travail is asked to hand his name and present address in to the union office.

The revision of mailing lists is now in progress and we ask all members concerned to do this immediately.

QUEBEC CITY EMPLOYEES SIGN ADVANTAGEOUS CONTRACT

A new collective labor agreement signed between the City of Quebec and the National Union of Municipal Employees (external services) has accorded many new benefits for some 800 employees.

The newly signed labor agreement provides for a general salary increase of 10 cents an hour retroactive to March 1st 1958.

Apart from this wage boost several groups of workers have won wage adjustments varying between 5 and 20 cents an hour.

The new agreement also allows the workers to demand reclassification of their respective jobs. If any employee is not satisfied with his classification, he may appear before an arbitration tribunal composed of a union representative, a City of Quebec representative and professors of the

Quebec Technical Institute. Considerable improvements have also been won in the clause covering sick leave and vacations.

Afternoon and night shift premiums have been doubled. The new collective labor agreement will expire April 30 1960.

Union negotiations were conducted by Messrs. Willis Keating, president, Gedeon Allard, secretary and M. Parent, union director. Union officers were assisted by André Roy, C.C.C.L., technical councillor.

Acting for the City of Quebec was Paul Simard, director of personnel.