

## Faute de preuves...

Les quatorze syndiqués (au nombre desquels Jean Marchand, notre secrétaire général) qui avaient été arrêtés par la police municipale de Montréal, pendant la grève à Radio-Canada, ne seront pas poursuivis.

Pourquoi? Parce que la police, de l'aveu même de son procureur, Me Maurice Laverdure, n'a pas de preuve à présenter contre eux. Il faut, du même coup, se réjouir de cette décision et souligner la bouffonnerie des arrestations en cause.

On se souvient en effet que le Directeur de la Police, M. Albert Langlois, avait fait arrêter ces syndiqués en rapport avec une "conspiration pour envahir les édifices de Radio-Canada". Que reste-t-il de toutes ces solennelles niaiseries? Rien, si ce n'est la culpabilité d'autorités policières prêtes aux gestes les plus absurdes dès qu'il s'agit de briser une grève.

## La Tribune s'inquiète!

Dis-moi de quoi tu t'inquiètes, je te dirai qui tu es.

Dans le budget Fleming, c'est la sécurité et le bien-être qui inquiètent la Tribune de Sherbrooke. "La part des revenus gouvernementaux accaparée par ce poste, écrivait le 22 avril un éditorialiste de ce journal est plus large chaque année et plusieurs se demandent avec inquiétude si un jour ne viendra pas où la plus grande partie du produit des impôts ne servira pas à solder les dépenses encourues par les services dits de sécurité sociale."

Par ailleurs, La Tribune ne s'inquiète nullement des dépenses d'armements qui pourtant dévorent la plus grande tranche du budget, et cela depuis plusieurs années déjà. Imaginez si c'est inquiétant: nous sommes en passe de dépenser plus d'argent pour soulager les misères et augmenter le bien-être que pour fabriquer de quoi tuer nos ennemis éventuels!

Quel scandale!

## Le Soleil se trouble!

Il ne s'agit pas de l'astre du jour, comme disent les poètes, mais du quotidien québécois qui porte le même nom.

Ce qui trouble le Soleil, c'est que les débardeurs de la Nouvelle-Orléans, au sud des Etats-Unis, aient refusé de décharger un cargo qui transportait du papier journal fabriqué à Terre-Neuve par une usine en grève.

"Cette solidarité, écrit Le Soleil, qu'on sent le besoin de manifester à des milliers de milles de distance pour un groupe de travailleurs, sans être tellement au courant du conflit, n'indique-t-elle pas, mieux que toutes les déclarations, le danger de la dépendance de nos unions ouvrières des grandes centrales syndicales américaines?"

Danger pour les compagnies anti-syndicales? Oui. Et c'est cela sans doute qui trouble Le Soleil. Mais qu'un groupe de travailleurs (comment Le Soleil peut-il affirmer qu'ils sont peu au courant du conflit?) refuse de collaborer à l'écrasement d'un autre groupe, cela ne peut scandaliser que les esprits les plus étroits. Le Soleil ferait mieux de retenir contre les unions internationales des griefs plus réels; en retenant celui-là, c'est le principe de base du syndicalisme qu'il refuse, le principe de la solidarité.

## DE QUEBEC A LA HAVANE



**LE CHEF**—Pas plus qu'à n'importe quel autre pays du monde, la Province n'a rien à envier à Cuba; elle a même de plus en plus de rebelles fatigués du régime!



VOL. XXXV — No 9

Ottawa, 1er mai 1959

# Quand un premier ministre MENT EN PUBLIC il reçoit des démentis

"Si la déclaration était venue d'un politicien de troisième ordre, a dit Adrien Plourde, président du Syndicat d'Arvida, nous ne l'aurions pas relevée. Mais venant du premier ministre, elle est totalement absurde. Si M. Duplessis peut prouver ce qu'il avance, nous sommes prêts à démissionner."

Que s'était-il donc passé pour qu'Adrien Plourde sente la nécessité d'une déclaration aussi forte? Tout simplement, ceci: visité par une délégation des maires de la région Saguenay Lac St-Jean, M. Duplessis s'était trouvé acculé au mur. On lui avait posé le problème du chômage. Il avait dû admettre que les moyens actuels de faire face à ce problème sont inadéquats. Mais il ne voulait pas faire plus.

Quoi faire, alors, pour détourner l'attention? C'est bien simple: accuser le syndicalisme. Les

syndicats ont le dos large; ils constituent le bouc émissaire favori de M. Duplessis; pourquoi pas les rendre responsables de ce chômage, contre lequel M. Duplessis ne veut rien faire?

C'est alors que le premier ministre, d'après l'organe officiel de l'Union nationale (Le Temps, 23 avril):

"a rappelé que la région du Saguenay subit encore le contre-coup de la grève d'Arvida, qui a duré trop longtemps à cause de l'entêtement de certaines personnes qui recevaient quand même leurs émoluments tandis que les ouvriers et leurs familles étaient privés de leur gagne-pain. La grève, a souligné le chef du gouvernement, est un droit sacré mais qui ne doit s'exercer que dans des circonstances extraor-

dinaires. Toute grève n'affecte pas seulement l'ouvrier et le patron, le marchand, la province, les corporations municipales et scolaires en souffrent également. A cet égard, la grève d'Arvida a eu des conséquences désastreuses, dont les effets se font encore sentir. Il reste toujours inconcevable qu'on n'ait pas voulu la régler plus tôt, suivant la formule offerte par le ministre du Travail, l'hon. Antonio Barrette, qui a fini par mettre tout le monde d'accord."

Naturellement, M. Duplessis n'a donné aucune preuve comme quoi la grève de 1957 serait la cause du chômage en 1959. Que cette affirmation ne tienne pas debout ne dérange aucunement

(Suite à la page 2)

## Des congrès pour bientôt

Les Fédérations suivantes nous ont informés de leurs assises annuelles.

Bois ouvré — à Montmagny — 22, 23 et 24 mai

Imprimerie — à Sherbrooke — 12 et 13 juin

Cuir et chaussure — à Montréal — 12, 13 et 14 juin

Industrie minière — à Asbestos — 18, 19 et 20 juin

Métallurgie — à Québec — 25, 26 et 27 juin

Vêtement — à Montréal — 18, 19 et 20 juin

# Compromis ontarien

(par EMILE GOSSELIN)

**N.D.L.R.**—Un professeur de l'Université Laval, M. Emile Gosselin, résume ici les principales conclusions d'une commission d'enquête instituée en Ontario pour recommander des révisions à la législation ouvrière de la province voisine. L'auteur ne porte pas de jugement; il veut seulement nous renseigner tout en nous prévenant que tout changement en Ontario est sujet à se produire dans les autres provinces, particulièrement dans le Québec.

## LEGISLATION OUVRIERE

L'interdépendance entre les diverses régions économiques du pays nous entraîne nécessairement vers une certaine uniformité dans le domaine de la législation du travail. Il n'y a pas que la pression de l'opinion publique qui nous dirige dans cette voie. Les formations syndicales jouent un grand rôle en ce domaine étant donné qu'à peu d'exceptions près, ce sont les mêmes fédérations syndicales ou des fédérations apparentées ou cie que l'on trouve dans tel ou tel secteur où les employeurs des diverses régions se font concurrence. Il y a en outre un grand intérêt pour les entrepreneurs en général de s'assurer que les conditions de la concurrence ne soient pas modifiées par des législations ouvrières provinciales qui pourraient placer dans une situation plus difficile par rapport à leurs concurrents des autres régions. Cette tendance pour les patrons va de pair avec les efforts des syndicats en vue de diminuer le plus possible les décalages socio-économiques entre les travailleurs de provinces diverses. Ainsi, lorsqu'une province hautement industrialisée, telle l'Ontario, se propose de modifier sa législation ouvrière, il faut s'attendre à ce qu'elle soit imitée assez rapidement par les autres provinces, surtout si employeurs et syndicats de cette province appuient la législation proposée. Le rapport de la commission spéciale chargée d'étudier la législation ouvrière en Ontario et de faire les recommandations nécessaires, s'impose à notre attention, à nous du Québec, d'abord à cause du fait que nos législations respectives soulèvent sensiblement les mêmes problèmes ensuite parce que nous vivons également dans une province industrialisée dont la production concurrence celle de la province voisine.

## ARBITRAGE MAINTENU

La commission d'enquête n'a pas retenu la demande des syndicats de pouvoir faire la grève, une fois expirée la limite de 90 jours après l'expiration du contrat en vigueur ni celle de rendre l'arbitrage non obligatoire. En général, les syndicats ontariens se plaignent de la lenteur des délais, des tactiques dilatoires, du manque de préparation des conciliateurs. La commission se trouve satisfaite du système de conciliation ou d'arbitrage en vigueur, mais propose diverses mesures en vue d'améliorer la qualité des conciliateurs et des arbitres, de réduire les délais entre la fin de la négociation et la sentence arbitrale. Dans le domaine des griefs, la commission voudrait que les sentences rendues par les arbitres publics ou privés deviennent publiques et soient classées et cataloguées de façon à être rapidement retracées et facilement utilisées.

## DECISIONS PUBLIQUES

Les commissaires suggèrent d'augmenter le nombre des membres siégeant statutairement à la Commission des relations ouvrières, et de façon à la rendre la plus représentative possible. Les décisions de cette commission devraient être livrées au public, par écrit et accompagnées des motifs de la décision. Cependant, sur l'autorisation du juge en chef de l'Ontario, l'on pourrait en appeler de toute décision de la Commission, à un tribunal de droit commun, tant sur les questions de droit que de fait.

## PIQUETAGE ILLÉGAL — RETENUE

Il a été recommandé par les commissaires que le piquetage soit illégal, quand il s'agit de grève illégale, de grève de reconnaissance syndicale, de juridiction ou de boycottage et ce droit devrait être restreint uniquement aux travailleurs directement impliqués dans un litige. La commission recommande l'insertion obligatoire de la clause de retenue syndicale volontaire et révocable, si une majorité des employés couverts l'acceptent au vote secret, signe une autorisation à cet effet et maintiennent cette autorisation par la suite. Cette déduction n'affecterait que les employés qui auraient signé cette autorisation. En outre les commissaires veulent démocratiser le vote pris au moment de la certification afin d'empêcher que ceux qui s'abstiennent soient considérés comme votant en fait contre le syndicat. Si les deux tiers des employés couverts participent au scrutin, le syndicat sera certifié s'il recueille une simple majorité des votes effectivement déposés. Si moins des deux tiers se présentent au scrutin, il faudra alors que le syndicat recueille l'approbation de plus de 50% de tous les employés couverts. Par contre, si plus de 75% des employés couverts font partie du syndicat, et qu'il n'y ait pas contestation à ce sujet, la certification sera automatique sans qu'un vote soit pris. Sur rapport d'un conciliateur, et si celui-ci est contesté, sur la loi du rapport d'un enquêteur, la Commission des Relations ouvrières aurait le pouvoir de forcer un employeur à réembaucher un employé congédié pour activités syndicales, avec remboursement des salaires perdus.

## UN COMPROMIS

En résumé, la Commission a soumis un rapport tendant à corriger certains défauts de la législation et a cherché un compromis entre les revendications patronales et syndicales.

(Vie ouvrière — poste CBF)

# D'un centre à l'autre

## Négociations

Le Syndicat des employés de la Chaîne coopérative du Saguenay vient d'entreprendre des négociations avec la Chaîne coopérative du Saguenay pour la conclusion de deux nouvelles conventions collectives qui doivent entrer en vigueur le 1er mai prochain, l'une pour les employés payés à l'heure et l'autre pour les employés de bureau.

Le syndicat a formulé quelques demandes parmi lesquelles on relève les suivantes: hausse du taux d'embauchage de \$0.75 l'heure à \$1.00 l'heure, augmentation des salaires réels de \$0.15 l'heure, réduction de la semaine de travail de 50 heures à 45 heures avec pleine compensation et semaine de cinq jours au lieu de cinq jours et demi.

Le syndicat demande également l'établissement d'une prime de nuit, le paiement du temps supplémentaire après la journée régulière de travail, (actuellement, les deux premières heures supplémentaires sont rémunérées à taux simple) le paiement par la Chaîne des uniformes particuliers requis pour le travail, deux semaines de vacances après 3 ans de service et après un an pour les employés de bureau.

Le syndicat demande aussi l'atelier syndical et des amendements aux articles régissant le service continu des employés.

Les parties se sont rencontrées la semaine dernière et d'autres rencontres auront lieu probablement dans les semaines prochaines. Quelque 80 employés sont concernés dans ces négociations.

M. Joseph Bouchard dirige les négociations pour la Chaîne et Me Robert Auclair est le porte-parole syndical.

## Imprimeurs

Le Syndicat des imprimeurs de Chicoutimi et le Progrès du Saguenay Limitée sont maintenant au stade de la conciliation par suite de l'impasse où en sont venues les négociations pour le renouvellement de la convention collective expirée le 31 janvier dernier.

Le Syndicat demande la semaine de 42 heures avec pleine compensation au lieu de 44 heures, une augmentation des salaires de \$0.20 qui porterait le taux de salaire du compagnon de \$1.60 à \$1.80 l'heure et une clause de boni de vie chère accordant \$0.65 par semaine pour chaque hausse possible de l'indice des prix à la consommation.

Les parties se sont entendues sur plusieurs autres articles de la convention au cours des séances de conciliation, mais ces articles n'ont pas trait aux questions monétaires. Le litige demeure donc pour la question des heures de travail et des salaires.

M. Arthur Lacasse de l'API et M. Léopold Tremblay, gérant du Progrès du Saguenay, représentent l'employeur. Me Robert Auclair, MM. Raymond Martel, président du syndicat, Laurier Tremblay, secrétaire-trésorier et Yvon Tardif sont les négociateurs syndicaux.

## Chez J. R. Théberge

Le Syndicat des travailleurs de l'industrie des matériaux de construction de Chicoutimi vient d'entreprendre des négociations pour la conclusion d'une convention collective avec J. R. Théberge Limitée de Chicoutimi en remplacement de celle qui doit expirer le 1er mai prochain.

Les demandes syndicales portent sur une hausse de salaires de \$0.10 l'heure, le paiement du temps supplémentaire après la journée régulière de travail et des modifications à la clause d'ancienneté.

MM. J.-Rodolphe Théberge, Antonio Bouchard et Jean-Paul Tessier représentent la compagnie. Me Robert Auclair, et M. Jean-Joseph Tremblay, président du syndicat, représentent les travailleurs.

## Nouveau contrat

Le 3 avril dernier marquait l'entente finale entre l'entreprise Antonio Fournier Ltée et le Syndicat des travailleurs du cuir et de la chaussure de Plessisville Inc., section tannerie.

La signature d'un nouveau contrat de travail mettait fin à plusieurs mois de négociations.

Voici les points principaux de cet accord:

La durée du contrat comprend deux périodes.

Les employés, suivant leur classe, recevront de 6 à 10 sous l'heure d'augmentation, du 1er février 1959 au 30 septembre 1959.

Du 1er octobre 1959 au 30 septembre 1960, tous les travailleurs recevront 8 sous supplémentaires d'augmentation.

De plus, les travailleurs bénéficieront de deux nouvelles fêtes chômées et payées pour porter le nombre de ces fêtes à cinq.

Les négociations se sont déroulées en vertu d'un accord intervenu le 30 juillet 1958 entre l'Association patronale des tanneries du Québec Inc., et la Fédération nationale du cuir et de la chaussure du Canada Inc. et des établissements où existent des syndicats affiliés à cette fédération.

Ont signé cette nouvelle convention, pour la partie patronale: Guy Fournier, gérant; Bertrand Marcotte de l'Association patronale; pour le syndicat: Pierre Daigle, secrétaire; Eugène Rancourt, conseiller technique de la Fédération de la chaussure (CTCC).

## A Plessisville

La Cie Radiateurs Plessis Ltée et le Syndicat Catholique des employés de fonderies de Plessisville Inc. ont mis fin aux négociations par la signature d'une convention collective, le samedi 18 avril, après que les travailleurs eurent accepté mercredi soir le 15 avril, les offres de la compagnie sous la conduite d'un conciliateur du gouvernement.

Les négociations ont débuté en octobre 1958 et en décembre, le Syndicat demandait la conciliation qui mit l'accord entre les parties.

Voici les points saillants de cette convention:

a) L'ancienne convention expirée le 22 août 1958 est prolongée jusqu'au 31 mai 1959 avec une augmentation générale de .05 l'heure pour chaque heure travaillée du 1er janvier 1959 au 31 mai 1959.

b) La nouvelle convention prend effet le 1er juin 1959 pour se poursuivre jusqu'au 31 mai 1961.

c) Au 1er juin 1959, augmentation du salaire horaire de 5 à 8 sous suivant la classe.

d) Au 1er décembre 1959, augmentation additionnelle de 5 sous l'heure. Ce 5 sous sera réparti en fonction des nouvelles occupations si la mécanisation de la production se produit, sinon cette augmentation sera appliquée à tous les travailleurs également.

e) Si l'on établit une équipe de nuit, celle-ci sera rémunérée à raison de 7 sous supplémentaires.

f) La semaine de travail régulière sera de 45 heures.

g) Une nouvelle fête chômée et payée est accordée pour porter le nombre à quatre.

h) Changements dans les vacances. Une deuxième semaine ajoutée à la première pour les travailleurs de 5 ans de service et plus à raison de 2 pour cent supplémentaires.

Ont signé la convention, pour la partie patronale: M. Armand Turgeon, gérant; M. Arthur Matteau, avocat conseil de l'API.

Pour la partie syndicale: M. Roger Hallé, président; M. Emilien Fortier, secrétaire; M. Raymond Parent, conseiller technique de la Fédération de la métallurgie (CTCC).

# Quand un premier...

(Suite de la page 1)

le premier ministre; il s'agissait de salir les syndicats: tous les moyens lui paraissent bons.

Mais M. Duplessis n'avait pas calculé avec le courage des gars du Saguenay. Dans sa déclaration, Adrien Plourde nie formellement que la grève ait été la cause du chômage; il nie aussi que les chefs ouvriers aient prolongé la grève délibérément.

Ceux qui ont suivi de près les diverses phases du conflit se souviennent très bien que la Compagnie, et non le Syndicat, avait bloqué une proposition clef acceptée par les ouvriers, mais que M. Barrette, selon son habitude, s'était empressé de modi-

fier sa proposition selon les goûts de la Compagnie afin de pouvoir ensuite accuser le syndicat.

"Il est cynique de prétendre, a poursuivi Plourde, que nous aurions pu plonger volontairement la population de toute une région dans la misère pendant quatre mois.

"J'ai refusé, durant la grève, non seulement le salaire que me versait la Fédération nationale de la métallurgie, mais aussi tous ses secours. Aucun des dirigeants du syndicat d'Arvida n'a reçu un seul cent; nous sommes tous prêts à démissionner si M. Duplessis peut prouver le contraire.

A LA GRIFFIN STEEL

## La Compagnie fait une "offre"

Après bientôt six mois de grève, la Compagnie faisait, la semaine dernière, une "offre" de plus. Ce n'est pas sans raison que nous mettons le mot entre guillemets.

En effet, ce que la Compagnie propose, c'est que les grévistes retournent au travail sans contrat, sans syndicat, sans protection d'aucune sorte.

En retour, la Compagnie s'engagerait à n'exercer aucune représaille "sauf contre ceux de ses employés qui se trouveraient déjà ou qui pourraient se trouver dans l'avenir sous le coup de poursuites judiciaires".

En d'autres termes, la Compagnie trouve que les tribunaux ne vont pas assez vite. Elle veut punir tout de suite des gens qui n'ont jamais été reconnus coupables.

Elle trouve peut-être que les tribunaux ne sont pas "fiabiles" de son point de vue; elle voudrait punir tout de suite ces grévistes, au cas où les tribunaux les jugeraient innocents.

Enfin, pour le cas où la Compagnie désirerait sévir contre certains grévistes, après le retour au travail, elle se garde le droit de poursuivre certains employés... ce qui lui donnerait le droit d'exercer contre eux des représailles.

De plus, la Compagnie offre 10% d'augmentation générale, c'est-à-dire qu'elle est prête à payer ce pourcentage si les grévistes consentent à se livrer à elle pieds et poings liés.

Est-il seulement besoin d'ajouter qu'une telle proposition est inacceptable? S'il restait aux dirigeants de la Griffin Steel le moindre sentiment de décence, ils préféreraient se taire plutôt que de formuler des conditions où le désir de vengeance n'est même plus camouflé.

LE TRAVAIL.

## Augmentation demandée par les employés de 5 hôpitaux de Montréal

Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal et les autorités de cinq hôpitaux dirigés par les Soeurs de la Providence viennent d'entreprendre des négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective déterminant les conditions de travail de quelque 1,500 employés.

Ces derniers demandent une augmentation générale de salaire de \$10 par semaine; des rajustements pour certaines catégories de travailleurs; un salaire égal pour les hommes et les femmes dans la catégorie des préposés aux malades; la semaine normale de travail de 40 heures, ainsi que d'autres bénéfices marginaux.

Les hôpitaux avec lesquels les négociations ont été entamées sont: St-Jean-de-Dieu; Sacré-Coeur, de Cartierville; Général, de Verdun; St-Joseph, de Lachine; Notre-Dame-de-Lourdes, boulevard Pie IX.

L'échelle actuelle des salaires varie de \$30 à \$57 par semaine, selon un porte-parole syndical et le salaire moyen serait au environs de \$35 par semaine.

La semaine normale de travail varie actuellement de 41 à 43 heures, selon les catégories d'employés. Le Syndicat demande pour tous la semaine de 40 heures, à raison de huit heures continues par jour. Le travail supplémentaire, après la journée régulière, serait rémunéré au taux de 150 p. 100. Il y aurait chaque semaine deux jours consécutifs de repos.

Le Syndicat demande aussi un congé payé additionnel, pour un total de 11; quatre semaines de vacances après 12 ans de service; trois semaines après huit ans et deux semaines après deux ans. Le régime actuel des vacances prévoit deux semaines après trois ans de service, et trois semaines après huit ans.

Les employés désirent aussi un plan contributif d'assurance-vie et d'assurance-hospitalisation pour tous ceux qui ont au moins six mois de service et ils demandent que leur assurance-maladie actuelle prévoyant des indemnités de salaire soit remplacée par des congés payés en maladie.

Après un an de service et jusqu'à cinq ans, les employés auraient deux semaines payées en cas de maladie, selon un régime non cumulatif. Après cinq ans de service, l'employé bénéficierait de trois semaines payées par année, selon un régime cumulatif, jusqu'à concurrence de 90 jours. Au départ de l'employé, pour quelque raison que ce soit, celui-ci ne pourrait cependant être payé que pour un maximum de 60 jours accumulés.

Le Syndicat demande aussi trois jours de congés payés dans le cas du décès d'un proche parent. Il exige aussi que l'employeur s'engage à demander aux autorités compétentes que leurs employés soient protégés par l'assurance-chômage.

Au cours de la durée de la convention, le patron devrait procéder à l'étude d'un fonds de pension.

## L'ARBITRAGE DU TEXTILE

# La Compagnie voudrait bien faire reculer les ouvriers!

(par RENE GOSSELIN)

## — CLAUSE 17, ARBITRAGE ET TACHES —

Le 24 avril 1959  
La compagnie Dominion Textile a continué sa preuve devant le tribunal d'arbitrage, présidé par le juge Aimé Chassé. La compagnie est représentée sur ce tribunal, par Me Meighen, et la Fédération du Textile, représentant les syndicats de Drummondville, Magog, Montmorency et Sherbrooke, par Me Marius Bergeron, conseiller technique à la C.T.C.C.

## SUPPRIMER LA GARANTIE

La compagnie a tenté de justifier ses demandes sur l'article 17: la clause des tâches. Les demandes de la compagnie sur cette clause sont la disparition de la garantie des salaires durant une période d'essai. L'on sait que la compagnie par cette clause, a le droit d'augmenter les charges de travail, ainsi pour prendre un exemple que la compagnie a donné: des travailleurs avant une période d'essai faisant 34 p. 100 de boni, après la période d'essai, ils ne réalisent que 25 p. 100 — la compagnie voudrait que le salaire antérieur ne soit pas garanti. Elle désire en d'autres mots, avoir le droit d'exiger encore davantage de chaque travailleur et de le payer moins cher.

La compagnie a également demandé que les frais d'arbitrage soient payés par les parties en cause au lieu de laisser (comme la clause existe présentement) payer le gouvernement pour les frais d'arbitrage.

Cette compagnie veut augmenter les charges de travail à son profit et si les travailleurs ne sont pas satisfaits, ils devront subir une augmentation d'ouvrage, une baisse de salaire, et payer par-dessus le marché, pour tâcher de récupérer en partie ce que la compagnie leur a enlevé, la compagnie prétend qu'avec le système actuel, il y a trop d'arbitrages — il y en aurait eu 56, d'après la compagnie, de 1956 à 1958 — mais il faut dire qu'il y

a eu 89 changements dans les charges de travail, à part les changements que la compagnie appelle de routine; 33 ont donc été acceptés.

De plus, avant 1956, la compagnie avait un représentant de l'Association payé par elle, qui était là pour surveiller les intérêts des travailleurs; elle l'a enlevé dans trois des quatre usines et chose curieuse, là où la compagnie a enlevé cet homme, c'est là qu'il y a le plus d'arbitrages. Il faut donc conclure que ce représentant facilitait une meilleure compréhension entre les parties; la compagnie aurait voulu provoquer des arbitrages, elle ne se serait pas prise autrement. Mais le meilleur argument de la compagnie, c'est sans doute celui où elle a déclaré que la compagnie Dominion Textile dans ses usines de Montréal et Valleyfield où elle a un contrat de travail avec le groupe de Roger Provost (AFL), il n'y avait pas eu un seul arbitrage sur les tâches, de 1949 à date, parce que l'arbitrage est aux frais des parties, quand on sait que les déclarations arbitrales qui ont été rendues par l'ingénieur, dans les usines représentées par la Fédération du Textile ont valu en rétroactivité seulement, une somme globale se chiffant à au moins \$50,000 aux travailleurs; l'on sait par ailleurs que le même plan de boni existe dans les usines de Montréal et de Valleyfield, appliqué par les mêmes ingénieurs. On peut conclure que les travailleurs représentés par l'AFL ne peuvent aller à l'arbitrage, parce que c'est trop dispendieux et qu'ils sont obligés de laisser la compagnie faire à peu près tout ce qu'elle veut, dans les usines de Montréal et de Valleyfield. Elle voudrait pouvoir faire la même chose avec les syndicats catholiques.

Le troisième point de la compagnie, c'a été de démontrer que le coût des demandes syndicales

se chiffait par \$3,124,350,00 par année; mais ce sur quoi la compagnie n'a pas insisté et que les témoins de la compagnie avaient déclaré antérieurement, c'est qu'elle s'est préparée pour faire face à ces demandes. En effet, le témoignage de M. Ferguson, en charge des problèmes des tâches à la Dominion Textile, témoignage qui est reproduit dans le présent arbitrage, et je cite: "Ce boni sert les meilleurs intérêts de la compagnie et des travailleurs, et au surplus, les demandes continuellement renouvelées par l'Association, pour des augmentations de salaires, réduction des heures de travail, "fringes" de toutes sortes, la concurrence effrénée dans l'industrie, exigent une production plus considérable à un coût moins élevé".

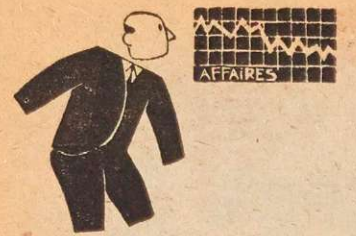
M. Sirois, en charge des problèmes de tâches maintenant, s'est exprimé à peu près dans les mêmes termes.

## \$4 MILLIONS D'ÉPARGNES!

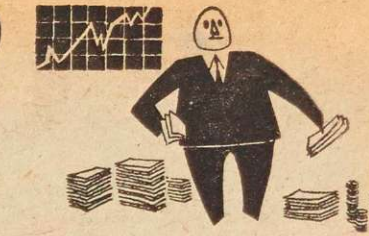
De plus, la preuve révèle qu'en 1953, il y avait 6,283 employés; en 1958, il n'y en a plus que 4,618. Nous croyons que cette diminution de la main-d'œuvre est due principalement aux changements de tâches, or si 4,618 employés en 1958 font la même production que 6,283 en 1953, il y a une différence de 1,665 employés. Comme la moyenne horaire des employés, d'après la compagnie, est de 1,271 présentement, ces employés en moins, travaillant à 40 heures par semaine, auraient travaillé environ 2,000 heures en 1958, la multiplication de 1,665 par le taux-heure (1,271) et le nombre d'heures par année (2,000), nous donne un montant de \$4,232,430 qui aurait été épargné par la compagnie à cet item, ce montant représenterait un excédent de \$1,108,080 sur le coût des demandes syndicales. La compagnie serait donc prête à faire face aux demandes des employés.



Les négociations, dans les produits chimiques, continuent de progresser. Les "grosses" questions sont réglées mais il reste des points importants. Quand on signe un contrat, même les détails doivent être soigneusement mis au point. Notre photo a été prise à Shawinigan, lors d'une assemblée du Syndicat des travailleurs en produits chimiques de cette ville. On remarque, de gauche à droite, sur la première rangée: MM. Gérard Picard, président de la Fédération de la métallurgie et directeur des négociations; Wilson Lapointe, président; Adélarde Pronovost, secrétaire; à l'arrière, on remarque MM. Léo Groleau, trésorier; Geo.-E. Hébert, assistant directeur de la grève (qui n'a pas eu lieu); Jean Paul Coulombe, directeur de la grève; René Harmégnies, directeur régional; Henri Campbell, président du syndicat de Bedford; Claude Tremblay, officier et Guy Thibodeau, délégué en chef.



# Qu'est-ce au juste que la propriété?



Il faut que nous adaptions toujours les principes permanents de la doctrine sociale de l'Église aux conditions changeantes, modifiant les applications au fur et à mesure que les conditions concrètes évoluent. L'abbé Dion m'a laissé entendre qu'un effort que j'ai fait pour analyser plus profondément notre conception de la notion de propriété privée, vous intéresserait peut-être, ici.

Il s'agit simplement d'un essai, de réflexions à la suite d'un exposé concernant la répartition des biens économiques chez nous, et cela à l'intention d'un groupe de sociologues catholiques européens. Et n'oubliez pas que, lorsque je dis "chez nous", je parle du Canada également. Parce que — bien que je n'aie pas les chiffres exacts — il est clair que nos structures économiques actuelles, tout comme nos structures sociales et nos principes fondamentaux en matière politique se ressemblent beaucoup.

Que dire donc de la répartition de la propriété aux États-Unis? On peut en faire une addition impressionnante. Il y a, par exemple, 4,3 millions d'entreprises particulières. Il y a aussi 3,3 millions de firmes commerciales. On peut ajouter 550,000 professionnels — médecins, avocats, architectes, consultants de tout genre — avec leurs bu-

reaux particuliers. Bref, il y a 8 millions d'entreprises différentes comme centres de la vie économique. Il y a 42,827,000 ménages qui habitent dans des maisons ou appartements qui leur appartiennent. Si chaque unité d'habitation vaut modestement \$10,000, donc les citoyens des États-Unis possèdent \$428 milliards en immeubles (real estate). Il y a 60 millions d'automobiles aux États-Unis, propriété privée d'une valeur énorme. Et puis, il y a les biens économiques représentés par les actions et les obligations possédées par les individus.

De toute évidence, il semble que le capital, en Amérique, est très bien partagé.

## Les compagnies

Ainsi, 19 des 25 plus grandes corporations industrielles possèdent plus d'actionnaires que d'employés. Et y a, par exemple, l'American Telephone and Telegraph Company avec ses 1,600,000 actionnaires. Aucun n'y détient individuellement plus de un trentième des actions. Maintenant, un trentième de un pour cent de la valeur totale du marché (plus de 17 milliards de dollars) représente une valeur de 51 millions de dollars. C'est un montant surprenant pour avoir le titre légal le plus insignifiant au contrôle.

Le nombre des actionnaires dans les compagnies aux États-

Unis est passé de 6,5 millions en 1952 à 8,6 millions à la fin de 1955. Et il paraît que plus de la moitié de ces actionnaires sont des gens à revenus modestes, soit entre \$3,000 et \$5,000 par année.

Cependant, cette somme impressionnante de propriété privée ne correspond guère à la conception que l'on se fait de la doctrine sociale de l'Église sur la propriété privée, comme on la trouve dans nos manuels de morale. Et ceci pour deux raisons.

Il faut noter d'abord qu'il s'agit d'une économie de crédit. Presque tous ces biens — les habitations, les automobiles, les meubles, — sont hypothéqués. C'est donc une possession conditionnelle.



En second lieu, — et ceci est très important, — cette propriété privée, dont nous avons parlé, ne correspond pas, en grande partie, aux biens de production dans le sens défini et recommandé par la doctrine sociale catholique traditionnelle.

Affirmer que ces sociétés ano-

nymes sont contrôlées par la volonté de la masse des actionnaires, c'est, à vrai dire, propager un mythe possédant un fondement en droit mais aucun dans la réalité. Un examen approfondi a révélé qu'à peu près deux tiers de tous les placements sont de moins de cent actions. En effet, pour les individus, le placement moyen (median) est bien moins de 100 actions. Un groupe de 100 actions donne un pouvoir de contrôle tellement insignifiant que celui-là serait un homme vraiment hardi qui, en raison de ses actions, se croirait autorisé à avoir un déjeuner gratuit lors de la réunion annuelle des actionnaires. L'actionnaire courant, d'ailleurs, n'est pas intéressé et ne possède aucune aptitude à exercer un contrôle direct sur la compagnie, comme il en a le droit par son action. Son action n'est au fond rien qu'un titre aux profits — voilà tout! S'il n'aime pas la façon dont l'entreprise est dirigée, il n'a qu'à liquider son placement. L'actionnaire moyen ne veut pas être ennuyé — sauf par les dividendes.

Et voilà le tableau du pouvoir économique, chez nous, où la propriété privée est concentrée dans les grandes entreprises dont la capitalisation est énorme.

## Trois fonctions

Dans nos manuels de classe,

La propriété, quand elle se présente sous la forme de compagnies milliardaires, joue-t-elle le même rôle qu'une terre ou une maison? Un Jésuite américain répond à cette question.

(par E. DUFF, s.j.)

du moins, on lit que sans un régime de propriété privée des biens de production bien distribués, la liberté politique et la sécurité économique des hommes sont impossibles.

Les fonctions de la propriété privée y sont groupées sous trois chefs: 1. En dotant le possesseur de l'indépendance économique, la propriété privée protège les libertés politiques; 2. En assurant la possession incontestée des biens, la propriété privée assure au possesseur, à sa famille et à ses héritiers, la sécurité économique pour la vieillesse et les adversités; 3. En donnant au possesseur la sensation d'être propriétaire, la propriété privée favorise l'épanouissement humain et l'activité créatrice personnelle. C'est pour ces raisons, en bref, que nos manuels insistent en faveur d'un régime où la propriété privée des biens de production est largement répartie. C'est pour les mêmes raisons qu'ils rejettent à la fois le socialisme et le laisser-faire capitaliste.

J'ai constaté que notre civilisation nord-américaine n'est pas marquée par la répartition de la propriété privée productive telle que l'envisage, voire le demande, la doctrine sociale catholique traditionnelle. Cependant, je ne vois pas que nos libertés politiques soient menacées. Bien que vous ayez un chômage vraiment aigu au Canada aujourd'hui, on peut dire — in globalement — que la sécurité économique est encore mieux assurée que dans toute l'histoire de l'homme. Jamais avant, aussi peu de personnes ne sont mortes de faim ou de l'absence de soins médicaux. Quant à l'activité créatrice, les succès scientifiques des Soviétiques indiquent qu'il y a des similitudes à la création autres que la propriété privée.

## D'autres forces

Comment expliquer ces faits, cette situation? Notre analyse traditionnelle était-elle en fautive? Non. Alors? Il me semble que les fonctions que la propriété privée exerçait dans le passé sont remplies actuellement par d'autres forces.

Quels sont ces facteurs qui neutralisent cette concentration en pouvoir économique que sont les grandes sociétés anonymes? Comment avons-nous réussi à



Le R.P. Edward DUFF, de la Société de Jésus, B.A. (Holy Cross College), M.A. (Boston College), L.Ph., L.Th. (Université Grégorienne de Rome), Docteur ès Sciences Politiques de l'Institut Universitaire de Hautes Etudes Internationales de l'Université de Genève, auteur de plusieurs ouvrages religieux et sociologiques et plus récemment d'un volume réputé sur la pensée sociale du Conseil Mondial des Eglises (The Social Thought of the World Council of Churches), directeur de la revue SOCIAL ORDER, de St-Louis.

garder notre liberté politique, notre sécurité économique, notre créativité humaine en l'absence du régime de propriété privée productive largement répartie comme nos manuels de morale le demandent? A mon avis, les facteurs expliquent cet équilibre actuel du pouvoir que nous avons (et ainsi assurant le maintien de notre liberté, sécurité et activité créatrice) sont un mélange de législation restrictive, des préférences des consommateurs, des pressions des groupes intéressés et, surtout, la force, sûre et persistante, de nos traditions politiques.

Je ne connais pas en détail la législation sur le commerce au Canada, mais je crois qu'elle ressemble assez à celle des États-Unis. La fiscalité a été utilisée dans les deux pays non seulement pour payer les frais du gouvernement, mais aussi dans le but social de distribuer le pouvoir économique.

En théorie, le frein principal au pouvoir excessif est la concurrence. On s'interroge chez nous sur le degré de véritable concurrence dans beaucoup de marchés qui sont, dit-on, sous un contrôle administratif des prix. Le consommateur reste quand même le roi, en ce sens qu'il peut exercer son option de ne pas acheter. Même dans l'industrie de l'automobile, laquelle est sûrement un oligopole, le succès de la "Ramble",

pour ne rien dire de la Volkswagen et de la Dauphine, a forcé les Trois Grands de Détroit à se hâter à fabriquer une petite voiture américaine.

## Les syndicats

Il est évident que le syndicalisme a servi comme une force puissante pour contrebalancer le pouvoir concentré des grandes sociétés anonymes. Ce n'est pas seulement parce que les syndicats ont arraché de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés. Le syndicalisme est effectivement une puissance en lui-même. Au point



que, récemment, le représentant de l'AFL-CIO, Andrew Biemiller, a menacé une commission chargée d'entendre les témoignages en vue de passer une nouvelle loi du travail. Assurément, M. Biemiller dit franchement: "Et si nous, c'est-à-dire les syndicats, nous n'aimons pas la loi que vous proposez, il n'y aura aucune législation sur ce point". Même la General Motors avec un actif de \$7 milliards a un respect évident de la puissance des United Auto Workers

(Suite à la page 7)

ainsi que l'a démontré les négociations de l'année passée. En dépit du grave chômage sévissant à Détroit et des 800,000 nouvelles voitures non vendues, l'industrie n'a pas osé invoquer contre le syndicat son propre slogan: "Pas de contrat, pas de travail".

Le poids de l'opinion publique a sans doute influencé les dirigeants de l'industrie. L'opinion publique, voilà un autre facteur compensateur.

Le public exige donc que le monde des affaires s'intègre à la communauté tout entière. L'homme d'affaires doit alors commencer à accepter ses responsabilités sociales. Je ne voudrais pas paraître naïf; je sais bien qu'il est impossible de vider cette question en si peu de temps. Je note simplement l'influence de nos grandes écoles de commerce, des revues telles que Fortune, Harvard Business Review, etc., la participation des hommes d'affaires aux initiatives communautaires, civiques, philanthropiques et culturelles. Ce sont là les signes d'un climat autre que celui de l'égoïsme du siècle passé.

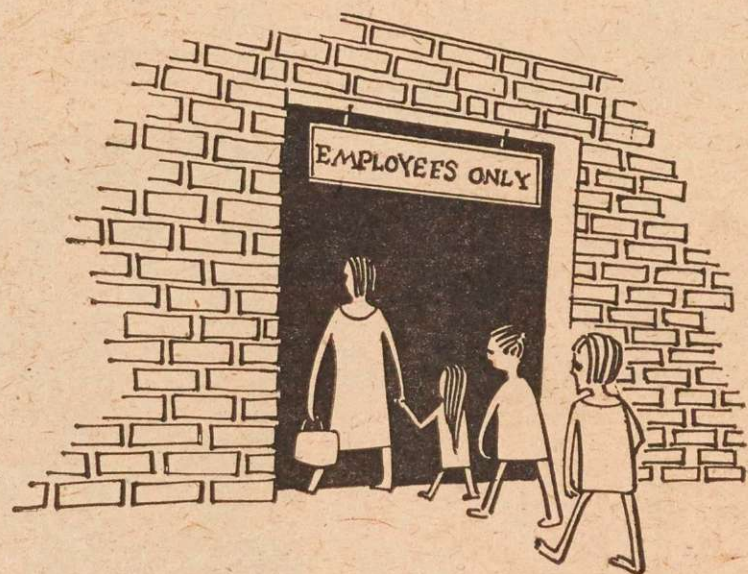
La deuxième fonction de la propriété privée dans nos manuels d'éthique est d'assurer la sécurité économique. La sécurité économique est-elle possible

# Maman Jones, une femme forte

## L'Histoire des travailleurs

Choix de textes et commentaire de JEAN-PAUL LEFEBVRE

"Je sollicitai du travail, mais le directeur me dit qu'on ne pouvait pas m'en donner si je n'avais pas de la famille qui travaillerait avec moi. Je dis au directeur que j'avais l'intention d'installer ma famille à Cottondale, mais que j'étais venue voir d'abord s'il y avait des possibilités de travail.



—Avez-vous des enfants?  
—Oui, nous sommes six en tout.  
—Parfait, dit-il.

"On me donna du travail à l'usine et là je vis les enfants, les petits enfants au travail. De toute ma vie, je n'ai rien vu de plus déchirant. Parfois il me semblait que je ne supporterais pas un instant de plus le spectacle de ces petits visages silencieux; j'avais envie de retourner dans le Nord, dans les affreuses mines de charbon, dans les camps des Montagnes Rocheuses, où ce sont des hommes au moins qui peinent pour le pain. Petites filles et petits gar-

çons, pieds nus, allaient et venaient entre les rangées de broches interminables, s'approchaient des machines leurs petites mains déharnées pour renouer les fils cassés. Ils rampaient sous les machines pour les huiler. Jour et nuit, nuit et jour, ils changeaient les broches. Des petits enfants de six ans, aux visages vieux de 60 ans, faisaient leurs huit heures par jour pour dix cents. Quand ils s'endormaient, on leur lançait de l'eau froide à la figure et la voix du directeur tonnait par-dessus le fracas incessant des machines.

"Des bébés de quatre ans qui tenaient à peine debout, étaient amenés à la filature pour "aider" la soeur aînée ou le frère de six ans; mais on ne les payait pas. Les machines fabriquées dans le Nord étaient construites à hauteur de petit enfant.

"Souvent, les enfants avaient peur de rentrer seuls la nuit. Alors, ils se couchaient par terre et dormaient jusqu'au lever du soleil. C'était le cas lorsque les filatures marchaient au ralenti et que l'équipe de nuit travaillait moins longtemps. Souvent, je ramenaïs les tout-petits, quand la journée était terminée, ou quand l'équipe de nuit ne faisait pas de service... Ils étaient trop fatigués pour avoir manger... Tout habillés, ils s'écroulaient sur le lit pour dormir, dormir. Leur unique bonheur." (5)

"Un père et ses deux petites filles travaillaient à un métier à côté de moi.

—Quel âge ont vos petites filles? demandai-je.  
—Celle-ci six ans, dit-elle désignant une petite fille voûtée, au cou maigre, le train d'enfiler la touée, et celle-là (et il montra un paire de jambes minces comme des baguettes, qui sortaient de dessous un che-

- valet) celle-là 7 ans.
- Combien d'heures travaillent-elles?
- De six heures du soir à six heures du matin.
- Combien gagnent-elles?
- Dix cents par nuit.
- Et vous?
- Quarante cents." (6)

## La grève de Cripple Creek

Dans un autre passage de son autobiographie, Maman Jones nous parle de la grève de Cripple Creek. "Ce n'était pas le pouvoir républicain qui gouvernait le Colorado, c'était la "Colorado Fuel & Iron Company", la "Victor Company" et leurs succursales. Le gouverneur n'était que leur agent. La milice, commandée par Bell, était à leurs ordres. Toutes les fois que les maîtres de l'Etat ordonnaient au gouvernement de japper, il aboyait comme un chien enragé. Toutes les fois qu'ils ordonnaient à l'armée de mordre, elle mordait.

"La population du Colorado s'était prononcée à une écrasante majorité pour la journée de huit heures. L'assemblée vota la loi de huit heures, mais les tribunaux la déclarèrent inconstitutionnelle. Quand le projet fut ensuite soumis directement au peuple, il obtint 40,000 voix de majorité. Mais la législature suivante, contrôlée par les actionnaires des mines, s'arrangea pour escamoter la loi. Les mineurs comprurent qu'ils n'obtiendraient rien par des moyens légaux. Il fallait se battre. Il fallait faire grève. Ce sont les mineurs des métaux qui commencèrent. La grève s'étendit au Nouveau-Mexique et à l'Utah. Les choses se gâtèrent. Les ouvriers auraient voulu que les mineurs des charbonnages se joignent à eux."

"Le Comité exécutif me chargea d'aller étudier la situation et le moral des mineurs du Colorado pour faire un rapport.

"Je m'y rendis immédiatement. J'allai d'abord au bureau de la Fédération des Mineurs de l'Ouest où j'appris toute l'histoire du conflit en cours. Alors je mis une vieille robe de calicot et un chapeau de paille, je me procurai des aiguilles, des épingles, des élas-

tiques, des rubans et autres articles et je descendis vers le bassin charbonnier du Sud, propriété de la "Colorado Fuel & Iron Company". Déguisée en colporteuse, je parcourus les différents camps, me nourrissant et couchant chez les familles de mineurs. Les conditions de vie étaient lamentables. Les mineurs étaient de véritables esclaves de la Compagnie qui possédait les maisons et la totalité des terrains; de telle sorte que si par hasard un mineur se trouvait propriétaire d'une maison il pouvait être contraint de la quitter si cela plaisait à la Compagnie.

"Comme ils touchaient leur salaire en bons de tra-



vail, ils ne pouvaient pas s'en aller quand ils en avaient assez. Ils étaient obligés de s'approvisionner aux magasins de la Compagnie et de payer le prix imposé. Le charbon extrait par eux était pesé par un employé de la Compagnie, et ils n'avaient jamais pu obtenir qu'un homme à eux fût présent à la pesée. Ecole, églises, routes, TOUT APPARTENAIT à la Compagnie." (7)

(5) "Maman Jones" traduction de Colette Audry et Marina Stalio-Ed. ouvrières, p. 97.  
(6) Ibid., pp. 97 et 98.  
(7) "Maman Jones", pp. 77, 78.

## DANS LE COURRIER

# Un lecteur nous en... guirlande!

M. Gérard Pelletier,  
Directeur du journal  
"Le Travail".

Monsieur Pelletier,

Je viens de lire votre journal "Le Travail" reçu par un pensionnaire, et je suis indignée de votre premier article "L'histoire des travailleurs", par Jean-Paul Lefebvre. Pourquoi s'acharner à abaisser l'ouvrier dans le passé comme dans le présent? Pourquoi la rue des Fumiers? A-t-elle existé seulement? Pourquoi décrire ces rues, ces maisons sales, crasseuses? Il y avait des ouvriers propres. L'histoire des travailleurs n'est pas pire que celle des premiers colons! Ils peinaient durement du lever au coucher du soleil, défrichaient, bûchaient sans salaire, faisant tout de leurs mains; les femmes lavaient au ruisseau, filaient, tissaient les vêtements; ils avaient des maisons sans confort, planchers en terre battue, toits de chaume et pour cela personne ne les a plaints! C'était partout ainsi, chez les paysans et leurs misères n'étaient pas causées par les patrons! Aussi pourquoi ces articles, sinon pour soulever les idées des ouvriers contre leurs employeurs?

Monsieur Pelletier, lorsque vous passez à la T.V. vous paraissez un monsieur, un bon citoyen, qui attire l'estime et la confiance, et pourtant votre journal de la première à la dernière ligne sème la haine, le désordre, la révolte contre les patrons. Tout ce qui peut être dit pour soulever les passions de jalousie, d'envie et de critiques, votre journal le dit, et cette feuille fait autant de mal, sinon plus, que bien des feuilles jaunes! Vous savez ce

N.D.L.R.

On côtoie facilement la misère sans la voir et même avec quelques siècles de recul on admet difficilement l'existence d'une "misère imméritée", donc d'une injustice. Malheureusement, la rue des Fumiers a bel et bien existé puisque plusieurs historiens sérieux en font état. Notre correspondant ferait bien de lire les ouvrages dont nous citons des extraits dans cette chronique sur l'Histoire des Travailleurs.

Il ne manque pas non plus de descriptions sur les misères des paysans. Ainsi ce passage de La Bruyère: "L'on voit certains animaux farouches, des mâles et des femelles, répandus par la campagne, noirs, livides, et tout brûlés du soleil, attachés à la terre qu'ils fouillent et qu'ils remuent avec une opiniâtreté invincible: ils ont comme une voix articulée et, quand ils se lèvent sur leurs pieds, ils montrent une face humaine; et en effet ils sont des hommes. Ils se retirent la nuit dans des tanières, où ils vivent de pain noir, d'eau et de racines: ils épargnent aux autres hommes la peine de semer, de labourer et de recueillir pour vivre, et méritent ainsi de ne pas manquer de ce pain qu'ils ont semé". (Les Caractères, — De l'homme — 4e édit.)

Fort heureusement, la condition des travailleurs s'est beaucoup améliorée depuis les débuts de l'industrialisation. Ce serait une sottise grossière de le nier. D'ailleurs, on ne saurait nous imputer de telles prétentions. De là à dire que nous vivons sous un règne de justice et d'équité il y a une marge.

Quant à l'opinion émise par notre correspondant à l'effet que les demandes d'augmentation de salaires sont la cause du chômage qui sévit en notre pays, on nous permettra de référer le lecteur, y compris notre correspondant, à l'excellent article de M. Maurice Bouchard, économiste de l'Université de Montréal, dans notre livraison du 3 avril sur les "Salaires, prix et emplois".

qu'est la charité chrétienne? L'amour des uns pour les autres et vous vous acharnez à détruire cet amour. A tel point, que je défie un ouvrier, qui lira votre feuille régulièrement, d'être incapable d'aimer ses employeurs, et surtout d'en venir à les détester pour les tuer.

Parlez-vous aux ouvriers d'être ponctuels, honnêtes, c'est-à-dire donner tout le rendement dû, pendant toutes les heures convenues, et sans rien dérober? Jamais, non jamais de cela.

Dites-vous aux ouvriers d'être charitables entre eux, d'aider les moins doués, de ne pas se nuire par des racontars ou des nigauderies, d'être bienveillants avec les plus faibles? Jamais, non jamais cela!

Non, votre feuille vomit la haine sur toutes ses pages; détestez vos patrons, détruisez-les si possible! Jamais un mot des bons salaires, parfois très élevés, ces salaires qui permettent, avec justice d'ailleurs, une vie aisée, de belles résidences, du confort, des autos, des belles vacances payées, et même du luxe! Eh bien tout cela ce sont le travail et les patrons qui le donnent! Pensez-y, Monsieur Pelletier, car vous rendrez compte certainement de tout ce que vous laissez écrire sur votre feuille. Pensez à tout le bien que vous pourriez faire parmi les travailleurs car vous ne l'ignorez pas, les temps sont critiques, et si le chômage est si élevé les demandes exagérées parfois des travailleurs en sont les premières causes. Continuez à les soulever et vous arriverez à la révolution.

Sincèrement,

G. SANSREGRET,  
8, rue des Parfums,  
Québec, P.Q.



Demain, ces fillettes seront devenues des ouvrières.  
C'est pourquoi commence aujourd'hui!

## la semaine des adolescentes

"Demain, il sera trop tard!"

Du 3 au 10 mai prochain se tiendra dans une quinzaine de villes du Québec et du Nouveau-Brunswick la Semaine des Adolescents. Cette semaine aura pour but:

— De faire connaître au public les principaux problèmes de près de la moitié des jeunes filles qui font actuellement partie du monde du travail, celles de 14 à 17 ans. La Jeune-J.O.C.F. veut aussi faire connaître les solutions qu'elle envisage à la lumière de la doctrine de l'Eglise et de ses observations minutieuses auprès des adolescentes du monde ouvrier.

— De demander aux organismes gouvernementaux ou non d'apporter plus d'attention à cette catégorie de jeunes filles qui n'ont peut-être pas reçu une préparation adéquate au travail.

— De lancer un appel aux adolescentes elles-mêmes, de leur demander de se grouper pour étudier leurs problèmes et d'utiliser le mieux possible cette période de l'adolescence pour se préparer à leur rôle de femmes et de futures mères de famille.

### ACTIVITES DE LA SEMAINE

Vendredi 1er mai, la Jeune-J.O.C.F. lancera, à l'occasion d'une conférence de presse, les résultats d'une enquête qu'elle a menée depuis un an auprès de 750 adolescentes.

Dimanche 3 mai, une dirigeante de la Jeune-J.O.C.F. expliquera à l'émission de télévision KIM le sens de cette semaine et interprètera pour le

public les chiffres de cette enquête.

Des meetings pour les adolescentes seront organisés par une cinquantaine de groupes de Montréal, Québec, Drummondville, Trois-Rivières, Sherbrooke, Shawinigan, St-Jérôme, Lac St-Jean, Valleyfield, Ste-Thérèse et Moncton.

Dans chacun de ces meetings des équipes se formeront pour discuter de l'importance d'une fréquentation scolaire suffisante, d'une orientation professionnelle éclairée, d'une plus grande intégration dans la vie familiale, des conditions physiques et morales faites aux adolescentes dans le milieu de travail, de leurs loisirs et leur vie sentimentale.

A plusieurs endroits cette semaine sera pour les adolescentes l'occasion de joindre les rangs de la Jeune-J.O.C.F.

### DEMAIN IL SERA TROP TARD!

"Demain il sera trop tard". Tel sera le slogan développé pendant cette semaine dans les meetings, les publications spéciales, les affiches, les pancartes, etc.

Il veut presser les adolescentes à prendre immédiatement les moyens pour développer leur personnalité et atteindre "avant qu'il ne soit trop tard" l'idéal qu'elles s'étaient fixé.

Avant qu'il ne soit trop tard les parents et les éducateurs devront se placer en face de leurs jeunes filles telles qu'elles sont

et leur procurer des conditions et un climat de compréhension qui faciliteront leur plein épanouissement.



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:  
GERARD PELLETIER

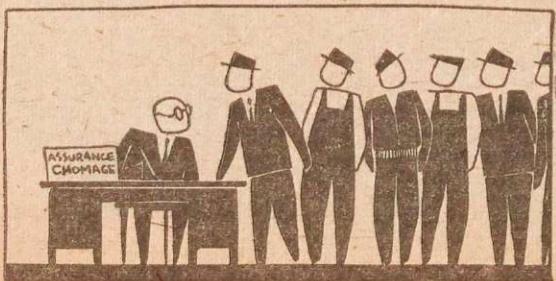
Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,  
Montréal • DU. 7-3701

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 ALLIÉE

Autorisé comme envoi postal  
de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe.  
Ministère des Postes, Ottawa



# La propriété...

(Suite de la page 5)  
sans la possession de la terre et de ses propres instruments de production? Y a-t-il des facteurs compensateurs, dans notre société actuelle, qui fournissent une protection contre la pauvreté et ceux qui ont de faibles revenus. Depuis 1919, le revenu familial aux Etats-Unis a triplé et ceci en dollars constants ou avec le même pouvoir d'achat. La même chose est vraie pour le Canada aussi, j'en suis sûr, en dépit des prédictions des Talmudistes marxistes. De plus, les gouvernements de l'Occident se sont tous engagés, vaguement mais sûrement, à maintenir une économie équilibrée et à assurer qu'il n'y aura pas une autre grande crise. En plus des salaires élevés, il existe également, chez nous, des programmes d'assurances d'Etat contre la vieillesse et le chômage. A cela s'ajoute dans plusieurs grandes industries, le paiement de 65 p. 100 du salaire pour 39 semaines de chômage. Il y a les pensions de retraites gouvernementales et privées; ces dernières ont augmenté de 20 fois dans les der-

niers dix ans. L'assurance sur la vie, chez nous, est en moyenne de \$7,500 par famille.

Il y a lieu de se demander ici, si l'ensemble de ces avantages — salaires et assurances — donnent une sécurité égale à celle que l'on attendait d'un régime de propriété privée, comme l'envisageaient nos manuels de morale. De plus, on peut se demander si ces droits — séniorité dans l'usine, assurance contre le chômage, pension de retraite — ne constituent pas une nouvelle forme de propriété. Pour ma part, je répondrais oui.

Mes amis, je crains, un peu, que mon exposé de l'économie de l'Amérique du Nord vous ait paru peut-être une plaidoirie, voire un panégyrique. Ce n'était pas mon but du tout. J'ai simplement voulu suggérer que la notion de propriété dans nos manuels de morale devrait être élargie ou, du moins, libérée des connotations la reliant trop étroitement à celle de la propriété de la terre et des outils de travail pour l'artisan. J'ai voulu situer notre problème actuel: il ne consiste pas tant dans la répartition de la propriété de production — cela est impossible sauf par cette fiction qu'est la possession des actions, d'une entreprise, — mais il consiste plutôt dans la répartition et le contrôle du pouvoir.

J'espère bien ne pas avoir donné l'impression que nous avons résolu tous nos problèmes. Il y a des problèmes, des problèmes énormes et pressants.

Si on se propose de nourrir, vêtir et mettre à l'abri la population mondiale toujours croissante, et de répondre aux aspirations universelles en vue d'un standard de vie digne de l'homme, les grandes industries sont une nécessité. Pourtant, comme force compensatrice, neutralisante, stabilisante, on a également besoin d'un syndicalisme puissant et d'un gouvernement géant. Et voilà la question de fond. Walter Reuther l'a formulée: comment vivre avec ce gigantisme et le faire répondre aux besoins fondamentaux de l'homme? Comment éviter que la personne humaine n'y soit perdue et oubliée?

A mon avis, c'est seulement en inculquant dans l'âme de chacun un sens toujours plus grand de la responsabilité personnelle. Mais quant à la manière d'y arriver, je n'ai pas de réponses certaines. Car, après tout, le rôle de l'orateur est assez modeste: ce n'est que de lancer un défi.

## Trois-Rivières

Le Syndicat national catholique des boulangers des Trois-Rivières Inc., a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 1958-1959.

Les officiers élus sont: M. Albert Morin, président; M. Wilfrid MacKenzie, vice-président; M. Jacques MacKenzie, secrétaire; M. Sylvio Normand, assistant-secrétaire; M. Sarto Leclerc, trésorier; M. Henri Girard, assistant-trésorier; M. R. Rheault, gardien, et M. G. Loranger, sentinelle.

MM. Albert Morin, Sarto Leclerc et Roger Rheault ont été nommés délégués au Conseil central des Syndicats o. n. c., des Trois-Rivières.

M. Gérard Loranger a été délégué au fonds mortuaire.

Les élections ont été présidées par M. André Montour, agent d'affaires des Syndicats o. n. c., des Trois-Rivières.

## Québec

Mlle Laurette Bernatchez a été réélue présidente du Syndicat catholique féminin des Services hospitaliers de Québec Inc., lors des élections annuelles tenues sous la présidence de M. Adélaïde Couture, président de la Fédération des Services.

Les autres officières élues sont les suivantes: vice-présidente, Mlle Magella Cyr; 2e vice-présidente, Mlle Julia Boisclair; secrétaire-archiviste, Mlle Marie-Anne Dupuis; assistante-secrétaire-archiviste, Mlle Julia Boisclair; trésorière, Mlle Marie-Louise Roy.

## Granby

Le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Granby élitait dernièrement les membres de son Exécutif. Ont été élus: MM. Gérard Dumont, président; Denis Fortin, vice-président; J.-Eugène Brodeur, secrétaire; Roch Gibeau, trésorier; Paul Charbonneau, Thérèse Légaré et Roger Brisebois, directeurs.

# L'ACTUALITÉ

## dans les CHANTIERS MARITIMES

### GRIEFS

Le Comité des griefs du syndicat organise actuellement une réunion avec les représentants de la compagnie en vue de présenter et d'obtenir le règlement de divers griefs qui ont été soumis à l'union.

Les membres du syndicat qui ne connaissent pas la procédure à suivre pour présenter un grief sont priés de s'adresser à leur délégué de département qui sera heureux de leur aider à soumettre leur requête.

Les membres du syndicat peuvent aussi s'adresser directement au bureau du syndicat où ils seront avisés de la marche à suivre pour présenter leur grief.

### LE CONSEIL DU TRAVAIL ET LA BIÈRE

Une compagnie d'équipement mécanique de New York a essayé il y a quelque temps d'obtenir du Conseil National des Relations ouvrières des Etats-Unis qu'il rejette les résultats d'une élection de négociation collective du fait que l'union, qui représentait ses travailleurs, avait gêné les élections en offrant un party à la bière, dans une taverne, le soir précédant le vote.

Le Conseil national du Travail a décidé qu'un party à la bière était une activité autorisée pour la propagande électorale et la requête de la compagnie a été rejetée.

### LISTES D'ADRESSES

Le syndicat a presque achevé la révision de ses listes d'adresses et nous prions tous les membres qui ont changé d'adresse récemment de vouloir bien en aviser le bureau du syndicat sans délai. S'il vous est impossible de venir au bureau, appelez CL. 5-1251 entre 4.15 et 7.30 p.m.

Faites-le tout de suite!

### UN LANCEMENT EN MARCHE ARRIERE

Le navire marchand espagnol "Notomar", étincelant et reluisant après une vérification à un

chantier maritime de Virginie, s'apprêtait à reprendre la mer pour joindre l'Espagne à 3,700 milles de là. Il avait été libéré de ses amarres, tout était prêt.

Le fier capitaine donna ses ordres à la chambre des machines. Les cloches tintèrent et le "Notomar" s'ébranla. Mais hélas, il marcha de reculons pour aller bosseler le destoyer "Farquhar" immédiatement derrière lui.

Les travailleurs assignés à la réparation découvrirent avec étonnement que le "Notomar" avait les hélices fixées à l'envers.

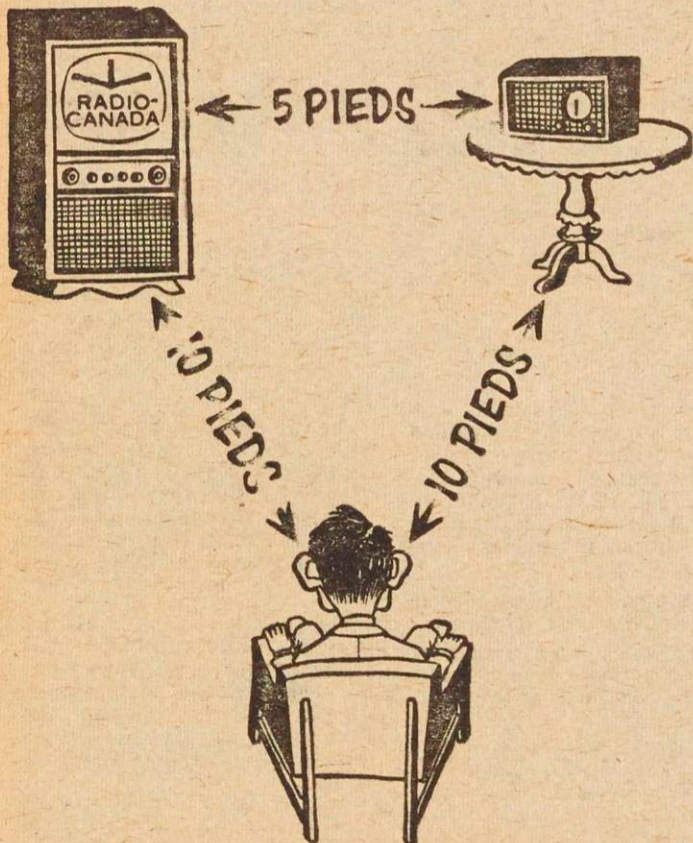
Un officier du chantier maritime, rouge de confusion, a déclaré: "C'est un coup dur. Jamais pareille chose ne s'est produite dans les annales maritimes". Peut-être les ouvriers avaient-ils été poussés trop fort à l'ouvrage pour faire des "dollars rapides" pour la compagnie.

### LES SALAIRES DANS TROIS SYNDICATS AMERICAINS

Les Travailleurs unis de l'Automobile de Walter Reuther gagnent \$2.72 l'heure plus des bénéfices marginaux qui portent le salaire et les bénéfices à un total de \$3.40 l'heure. Les augmentations récentes de salaire (1956 à ce jour) ont été de 47 cents l'heure.

Les Travailleurs unis des Mines, sous la présidence de John L. Lewis ont actuellement \$3.26 l'heure plus des bénéfices marginaux qui portent le total du salaire et des bénéfices à \$4.21 l'heure. Les augmentations récentes de salaires et de bénéfices (1956 à ce jour) ont été de 63 cents l'heure.

Le taux régulier du salaire des Métallurgistes de David McDonald est de \$3.03 l'heure qui, avec les bénéfices marginaux, devient un total de \$3.65 l'heure. Les augmentations récentes (1956 à ce jour) ont été pour les salaires et les bénéfices marginaux, de 62.6 cents l'heure.



Ajustez vos appareils! Voici, en grande première mondiale, une émission dramatique de télévision et de radio utilisant le procédé du son stéréophonique. Si vous n'avez jamais "vu" le son se déplacer de votre appareil de télévision à votre appareil de radio, vous le "verrez" mardi 5 mai, à 9 h. 30, lors de l'émission "C'EST LA VIE!" Mais si vous désirez voir ce miracle (qui n'aura peut-être lieu qu'une fois), il vous faut obéir aux règles suivantes: placer l'appareil de TV à votre gauche et l'appareil de radio à votre droite. La distance entre les deux appareils doit être égale à la moitié de la distance qui les sépare de votre fauteuil. Ce principe vaut si le haut-parleur de votre TV est de face. S'il est sur le côté droit (comme dans plusieurs cas), la distance entre les deux appareils devra être légèrement plus grande. Puis, confortablement assis dans votre fauteuil, vous assisterez à une illustration fort attrayante des principes de la stéréophonie. Car Eugène Cloutier, qui est homme à prendre les inventions nouvelles avec un grain de sel, a rédigé un texte fantaisiste et ingénieux qui vous fera dresser les deux oreilles.

**Voulez-vous gagner un appareil stéréophonique d'une valeur de \$559.00?**

**SOUSCRIVEZ AU FONDS DE SOUTIEN DE LA CLINIQUE MEDICALE**

de l'Union Nationale du Vêtement Inc., avant le samedi, 23 mai 1959 — 25c le billet ou un livret de 14 billets pour \$3.00.

342 membres ont profité gratuitement de ce service médical du Syndicat au cours de 1958.

Venez participer à la fête de clôture (soirée dansante, entrée \$1.00) au Centre des Loisirs de l'Immaculée-Conception, le samedi, 23 mai 1959, à 8 h. 30 p.m., 4265, rue Papineau (angle Rachel) Montréal.

POUR INFORMATIONS

**L'Union Nationale du Vêtement Inc.**  
1231 est, rue DEMONTIGNY MONTREAL  
LA. 4-3694 LA. 3-2274

# Unemployment Is Canada's Major Problem

When a conservative publication like McLean's Magazine takes a position on the inflation bogey much like that of organized labor, then it's news.

McLean's did so in a recent editorial headed "Let's Not Let Inflation Blind Us To Unemployment." Excerpts from the editorial follow:

"Reading the speeches of financiers and economists about inflation has made us feel uncomfortable — not in the way the financiers and economists intended, but in the opposite way. We've developed a strong urge to shout rude questions at them."

"They talk as if inflation were the only threat to Canada, the

only problem the government has to solve.

"If this were true, the remedy would be fairly simple — not easy, but simple. Cutting expenditures, raising taxes, letting interest rates go up are all harsh things, but if the only problem is to keep our currency hard, these are the things to do.

"The trouble is we have other problems as well. Over five hundred thousands of Canadians are without jobs and seeking work. Some have been jobless so long that their unemployment insurance has run out; some like the fishermen of Newfoundland have been hit by a famine of nature. All are in real distress.

"What will anti-inflation meas-

ures do to these people? Cutting expenditures sounds good but in practice government expenditure means government employment. Higher taxes and higher interest rates mean less industrial activity and fewer jobs.

"Nobody has a formula for dealing with inflation and unemployment at one and the same time. A number of business leaders seem to think inflation the graver threat of the two; perhaps they are right.

"But no cure is any good that tries to make inflation better by making unemployment worse, and treats a sound dollar as if it were more important than a sound man."

## THE STRIKE AT GRIFFIN STEEL

# Strikers Remain Solid In Their Determination

Five months of strike have left the workers unshaken — The company threatens but the strikers remain firm — An effort at conciliation — Unanimous vote registered at union meeting

There is still hope that a regulation of the long strike will be arrived at soon after five months of conflict at Griffin Steel Company of St. Hyacinthe.

An effort at conciliation made by a representative of the Provincial Minister of Labor is at present in progress.

Previously the company at the start of last month tried to intimidate the strikers with various forms of threats such as wholesale dismissal, an ultimatum to the strikers to return to their jobs without any conditions being offered, recruiting strike breakers, etc., etc.

Even after five months of strike (which began on November 6) these company tactics had no ef-

fect on the determination of the strikers.

And at a recently held union meeting the strikers voted unanimously not to return to their jobs and accept conditions formulated by the company.

The president of the metal workers local union, Charles Ruel, said that despite attempts of pressure being made to keep the strike going and oblige the workers to remain in the picket lines, this was the main reason for holding the special union meeting at which the secret vote was taken and which resulted in the 102 strikers at the meeting voting to remain firm in their demands and determination.

Every ballot was returned marked "No" which meant that

the workers will not return to their jobs until a collective labor agreement is negotiated and signed.

Mr. Ruel explained that about thirty members of the union have left the employ of Griffin Steel Company to accept employment elsewhere.

As the meeting opened union president Ruel informed the membership that he had a telephone conversation with D. V. Hamilton, general manager of Griffin Steel, who during the course of the conversation said the striking workers would be taken back without any seniority being granted and that the company would also reserve the right not to re-hire any workers whom they judged undesirable.

## SHAWINIGAN CHEMICALS

# Notable Progress Shown Between Union Negotiators And Company

The employees of Shawinigan Chemicals who are members of the National Union of Chemical Products Workers C.C.C.L. have reached advantages which are both serious and decisive

The chemical workers have unanimously ratified part of the negotiations conducted by the union's negotiating committee headed by Gerard Picard, president of the C.C.C.L. National Metal Trades Federation, who acted as director during the talks.

To resume negotiations to date have succeeded in obtaining the right to present a grievance on all company decisions in relation to working conditions, the Rand Formula, a lone arbiter in grievance procedures and company proofs to be produced in all cases of dismissal, plus a basic hourly rate of \$1.97.

The monetary clauses agreed

upon by both parties are very interesting. The basic hourly salary rate will be boosted to \$1.97 and to \$2.51 an hour for tradesmen. Here's how the new scale works out:

(a) Increase of three percent retroactive to April 1958 bringing the basic rate to \$1.97 an hour with tradesmen drawing \$2.51 an hour.

(b) Another three percent increase in October 1959.

(c) General increase of three percent retroactive in April 1961 if the job rate evaluation plan is not functioning by the end of March, 1962.

(d) Automatic elimination of

graduated job rates which will attain their maximum at the termination of the collective labor agreement.

(e) The different premiums for shift work have been increased by two percent during the life of the new agreement.

The changes are as follows: 4 to 8 shift, 9 cents premium, 12 to 8, locked shift seven cents.

(f) Increases in the cost of living allowances to be determined by a sliding scale.

(g) Time and one half after an 8-hour work shift. Double time after 12 hours and a rest period after 16 hours.

(h) Differences between urgent



## & VIEWS

### Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

#### GRIEVANCES

A meeting is being planned by the grievance committee of the union to meet with company spokesmen for the presentation and regulation of several grievances which have been turned over to the union for settlement.

Members who are unfamiliar with the proper procedure to follow when presenting a grievance are asked to contact their departmental steward who will be pleased to offer any assistance which may be required.

Or any member may call at the union office where he will be furnished with the proper steps to follow when presenting a grievance.

\* \* \*

#### BEER PARTY O.K. WITH LABOR BOARD

A New York machinery company the other day tried to get the United States National Labor Relations Board to set aside the results of a collective bargaining election by claiming that the union representing their workers interfered with the election by holding a beer party for employees at a tavern the night before the balloting.

The National Labor Board ruled that the beer party was a permissible electioneering activity and the company's demand was thrown out.

\* \* \*

#### MAILING LISTS

The revision of the union mailing lists are nearing completion and we again ask any member who has changed addresses lately to please notify the union office without delay. If you are unable to call in person, phone

work and work classed as an emergency has been clarified.

(i) If work is performed during the lunch period a 40-minute rest period and 1½ hour added to the day's pay.

(j) Work performed during rest periods will be paid at reasonable rates of remuneration.

(k) Vacations: Two weeks after two years service, three weeks after ten, and four weeks after 25 years service.

(l) Two-thirds of salary paid during sick leave.

(m) Additional benefits in case of unemployment \$13.00 a week to laid off workers who have worked 800 hours.

(n) Evaluation of job rates upon agreement by both parties applied before April, 1962, at three cents an hour raise which will establish the system.

As regards the clause covering seniority the improvements secured during negotiations can be cited as an example to any union in North America.

If the new labor contract is signed after an agreement being reached it will remain in force for a three-year period.

CL 5-1251 any time from 4.15 p.m. until 7.30 p.m.

Do it now!

\* \* \*

#### SHIP REVERSES AT LAUNCHING

Bright and shiny from a going-over at a Norfolk, Virginia, shipyard, the Spanish merchant vessel, "Notomar," prepared to sail for home, 3,700 miles away. She was towed from her berth. All was ready.

The proud skipper gave his orders to the engine room. Bells clanged and the "Notomar" moved. But alas, she went not forward but backward, denting the destroyer "Farquhar" directly behind her.

Amazed ship repair workers soon discovered that somehow the "Notomar's" propellers were put in backwards.

A red-faced shipyard official commented "This is a nautical first. It has never before happened in maritime annals." Maybe the workers were pushed too hard on the job to make some "fast bucks" for the company.

\* \* \*

#### WAGE STANDINGS IN THREE U.S. UNIONS

Walter Reuther's United Auto Workers are paid \$2.72 an hour plus fringe benefits which brings total pay and benefits up to \$3.40 an hour. Recent (1956 to date) pay raises amounted to 47 cents an hour.

The United Mine Workers headed by John L. Lewis are drawing regular pay of \$3.26 an hour, plus fringe benefits that bring the total pay and benefits up to \$4.21 an hour. Recent raises in pay and fringe benefits (1956 to date) 63 cents an hour.

The regular pay rates for David McDonald's steel workers is \$3.03 an hour plus fringe benefits that bring the total pay and benefits up to \$3.65 an hour. Recent raises in pay and fringe benefits (1956 to date) 62.6 cents an hour.

## ARE YOU INTERESTED!

"LE TRAVAIL" publishes in its present edition the third installment of a History of Labour written by J. P. Lefebvre.

Would our English speaking readers be interested in a condensed translation of this feature?

We would like to know...