

Paraît qu'on glisse!

"Il est certain, écrit gravement un éditorialiste de La Tribune (8 mai), que le socialisme fait des progrès constants, non seulement dans notre province..."

Il est difficile de terminer la lecture du paragraphe après une affirmation comme celle-là. Des progrès socialistes dans le Québec! Où ça? Bien entendu, l'éditorialiste se garde de le dire.

Un conseil: si La Tribune a des preuves, qu'elle les fasse donc voir à M. Duplessis. Il n'aime pas ça, lui, le socialisme. Il serait bien étonné de savoir que ça progresse sous son gouvernement!

Ça ne l'étouffe pas

M. Louis-Philippe Roy, de l'Action catholique, ce n'est pas la logique qui l'étouffe! Les lecteurs du TRAVAIL se souviendront d'un article, cité dans cette page, dans lequel M. Roy s'élevait, oh! combien vivement, contre la gratuité de l'enseignement, même mitigée, parce que cette gratuité risquait d'apporter aux familles "une aisance dont elles abuseraient".

Mais le 6 mai dernier, endossant la Semaine des Adolescents, le même rédacteur, déplorant le manque d'instruction des jeunes, écrit: "Chapeau bas devant ces autres parents qui, par véritable besoin, se résignent à retirer une fillette de l'école pour pouvoir nourrir la nichée."

Que M. Roy ôte son chapeau, c'est gentil, c'est émouvant, mais ça non plus ça ne se mange pas! Et l'on peut trouver curieuse cette sympathie larmoyante de la part d'un homme qui refuse les moyens efficaces de supprimer le mal.

G. P.

Nouvelles conventions à l'Hôtel-Dieu et Ste-Jeanne d'Arc

Le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal signait récemment deux nouvelles conventions collectives avec deux hôpitaux importants de la métropole.

A l'hôpital Ste-Jeanne-d'Arc, où le Syndicat compte quelque quatre cents membres, la nouvelle convention stipule une augmentation générale de \$5 par semaine, à compter du 1er avril '59, avec une rétroactivité de \$2.50 depuis le 1er avril '58, date d'expiration de la convention précédente.

A l'Hôtel-Dieu, une augmentation de \$3 entrera en vigueur le 1er juin '59 et une augmentation de \$2 est rétroactive au 1er juin '58.

Les deux contrats stipulent en outre une réduction des heures (à Ste-Jeanne-d'Arc, semaines alternatives de 40 et 48 heures, à compter du 1er octobre '59; à l'Hôtel-Dieu, réduction de 48 à 44 heures travaillées en 5 jours et demi). Les vacances sont maintenant de deux semaines après deux ans au lieu de trois ans, de trois semaines après huit ans de service, et à Ste-Jeanne-d'Arc, un mois après vingt ans.

Les employés de Ste-Jeanne-d'Arc ont obtenu trois semaines de congé-maladie (après cinq ans) avec droit de les accumuler à raison d'une semaine par année jusqu'à concurrence de trente jours. A l'Hôtel-Dieu, les employés participeront désormais à un plan d'assurance-groupe couvrant maladie, hospitalisation, assurance-vie et indemnité hebdomadaire, ce qui entraînera une contribution patronale de \$5 par mois pour les employés mariés et \$2.30 par mois pour les célibataires.



VOL. XXXV — No 10

OTTAWA, VENDREDI, 15 MAI 1959

Ottawa a maintenant 2 représentants sur 3 à l'assurance-chômage

Pour leur part, les employeurs en ont encore un, mais les ouvriers n'en ont plus!

(par ROGER MATHIEU)

Le gouvernement fédéral vient de giffler le syndicalisme canadien de façon spectaculaire. Et le ministre du Travail, M. Michael Starr, trouve ça parfaitement normal. Ce qui l'étonne et l'offusque, c'est que les organisations syndicales protestent et disent à la face du pays qu'elles n'aiment pas être gifflées.

C'est à croire que M. Starr s'attendait qu'on lui tende l'autre joue! Si c'est vraiment l'illusion qu'entretenait le ministre, il fait montre d'une connaissance fort limitée des organisations syndicales. Et quand on est ministre du Travail, ce n'est pas une ignorance qu'il est convenable d'étaler au grand public. En effet, M. Starr devrait savoir qu'étant gifflées et bottées plus souvent qu'à leur tour, comme c'est le cas depuis toujours, les organisations syndicales ont les joues et d'autres parties de leur anatomie trop sensibles pour aller jusqu'à remercier ceux qui les prennent pour des têtes de Turcs.

Trop fort!

Bien plus, parce que le mouvement ouvrier dit ce qu'il pense de l'humiliation dont il vient d'être l'objet, monsieur le ministre se cabre et accuse les organisations syndicales de faire de la politique partisane. C'est tout comme si vous disiez votre façon de penser à un juge qui vous aurait gifflé sans raison en pleine rue et que celui-ci, indigné que vous ne soyez pas honoré, vous accusait d'outrage à la magistrature. C'est vraiment trop fort!

La loi

A la lecture de ce qui précède, on aura sans doute compris qu'il s'agit de la récente nomination du nouveau commissaire ouvrier à l'Assurance-chômage, M. A. MacArthur, ancien président de la Fédération ontarienne du Travail, et dont le nom n'était pas parmi ceux des candidats proposés par les organisations syndicales.

Au paragraphe 2 de l'article 3 de la Loi sur l'assurance-chômage, il est stipulé ce qui suit: "L'un des commissaires, sauf le commissaire en chef, est nommé sur consultation d'organisations représentatives de travailleurs, et l'autre sur consultation d'organisations représentatives

d'employeurs".

A moins que pas un seul syndiqué ou dirigeant syndical ne sache lire, cet article de la loi fait un devoir au gouvernement de consulter des organisations représentatives de travailleurs pour savoir par qui elles voudraient être représentées sur la Commission d'Assurance-chômage.

Pour le gouvernement fédéral actuel, ce passage de la loi ne veut pas dire "je vous consulte et je tiendrai compte de votre opinion", mais plutôt "je vous insulte si vous ne me recommandez pas celui que j'ai décidé de nommer".

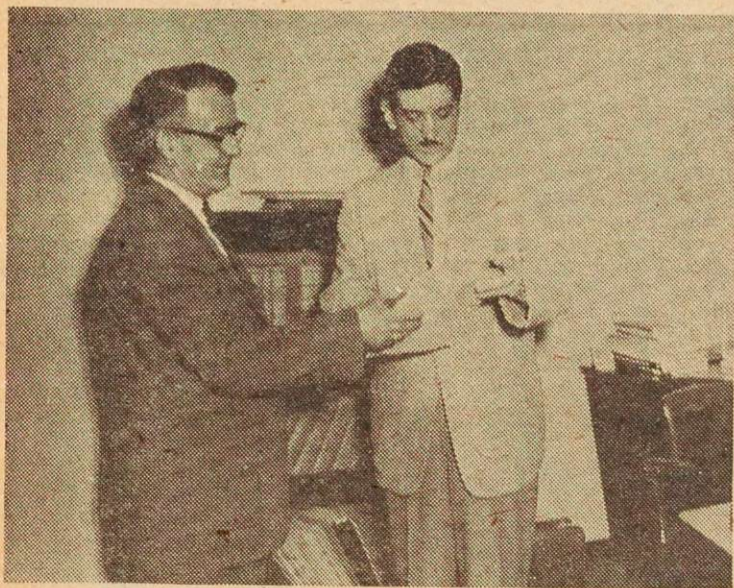
Il est à souligner ici que M. Starr n'a pas consulté la C.T.C.C. Il ne considère sans doute pas notre centrale comme étant une organisation représentative de travailleurs. Nous avons écrit à M. Starr pour lui dire très poliment que nous nous attendions qu'il nous fournisse l'occasion de lui faire des suggestions, mais il a répondu qu'il avait consulté le Congrès du Travail du Canada et que ça lui paraissait suffisant. Après que le C.T.C.C. (et non pas le ministre) nous eut informés des noms qu'il avait proposés, la C.T.C.C. a communiqué avec le ministre pour lui dire que notre

centrale appuyait les candidatures soumises par le C.T.C.C. Depuis, M. Starr nous a cependant lui-même appris qu'il avait jugé les Fraternités indépendantes de cheminots assez représentatives pour les consulter. Mais sans doute pas assez représentatives, toutefois, pour avoir à tenir compte de leur opinion.

M. Starr a sans doute considéré comme de l'insolence le fait que ni le C.T.C.C., ni les Fraternités de cheminots ne lui ont suggéré le nom de M. MacArthur, en dépit du fait qu'il ne leur avait pas caché que c'était son candidat à lui. Ne se comptant pas pour battu, M. Starr est revenu à la charge et a supplié le C.T.C.C., mais en vain, de lui recommander un quatrième nom (je vous le donne en mille...). Mais oui, celui de M. MacArthur.

Tant pis, s'est dit le ministre. Les organisations syndicales n'ont pas de goût et ne sont pas en mesure de savoir par qui elles seront le mieux représentées. Moi je le sais mieux qu'elles, et d'autorité je nomme MacArthur. Vive la démocratie!

Nous n'avons pas pour deux sous de rancune, monsieur le ministre, mais beaucoup de mé-



En route pour l'Europe où il participera à la conférence de l'Organisation Internationale du Travail, M. Emile Hébert, de Shawinigan, s'est arrêté aux bureaux de la C.T.C.C. On le voit sur notre photo recevant du président général, Roger Mathieu, des renseignements sur ce qui va se passer à Genève. "Le Travail" souhaite un bon voyage à M. Hébert ainsi qu'à son épouse qui l'accompagne. Tous deux se sont embarqués sur le paquebot "Homerie", à destination du Havre.

Le syndicalisme en Grande-Bretagne

(Jean Knetcht, "Le Monde")

Avec neuf millions de membres, comment fonctionne le Congrès ?

LE mouvement syndicaliste en Grande-Bretagne, comme la plupart des organisations similaires dans le monde entier, a été créé pour régler les conditions de travail des ouvriers et augmenter le niveau de vie des travailleurs. Un des principaux piliers du parti travailliste, les Trade-Unions, constituent depuis fort longtemps une sorte d'Etat dans l'Etat. En fait avec ses neuf millions d'adhérents le T.U.C., — le Congrès des Syndicats — représente une puissance qu'aucun gouvernement ne saurait négliger.

Neuf sur dix

Il existe environ sept cents syndicats enregistrés par le ministère du travail parmi lesquels 183 syndicats seulement sont affiliés au T.U.C. Mais ce dernier chiffre comprend plusieurs grosses concentrations de sorte que les neuf dixièmes environ du nombre total des syndiqués dans le Royaume-Uni sont groupés dans le T.U.C. Le mouvement syndical britannique se caractérise par le fait que de tous petits groupements de travailleurs hautement qualifiés subsistent à côté d'organisations géantes qui comptent leurs adhérents par centaines de mille. L'Union des travailleurs généraux, le syndicat des mineurs, et le puissant syndicat des ouvriers métallurgistes ne comptent, à eux trois, pas moins de deux millions et demi de membres.

Les gros ne dominant pas

Avec plus des trois quarts des ouvriers répartis en moins d'une vingtaine de gros syndicats, le T.U.C. est une puissante organisation. Mais les gros syndicats ne le dominant pas. Il y en a un grand nombre d'autres dont l'importance varie de 10,000 à 100,000 adhérents qui totalisent ensemble plus de deux millions de membres. En d'autres termes les masses organisées de travailleurs britanniques sont concentrées en moins de cent syndicats chacun ayant un nombre d'adhérents égal ou supérieur à 10,000.

D'autre part il y a environ 400 syndicats ayant chacun moins de 1,000 adhérents. Les trois quarts d'entre eux en ont même moins de cinq cents. La plupart de ces petits syndicats, mais non point tous, n'appartiennent pas au T.U.C. Seuls 40 à 50 y sont affiliés.

Un conseil "balancé"

L'organe directeur des syndicats britanniques est le conseil général qui est composé de 35 membres désignés de façon à représenter tous les groupes industriels du T.U.C. Ce système constitue une sauvegarde pour les petits syndicats. Autrement il serait facile pour les six grands syndicats fédérés qui disposent de la moitié des voix du T.U.C., de dominer les travaux du Conseil. Le conseil général du T.U.C. exerce une sur-

veillance continue sur l'évolution de l'industrie et sur la législation industrielle, rédige le long rapport qui est présenté chaque année au congrès des Trade-Unions. Mais il demeure cependant essentiellement un organe de coordination et non pas un organe exécutif. Dans les différends qui surgissent entre syndicats et direction ou entre syndicats il peut offrir des conseils mais ne peut forcer les syndicats à les suivre. Cependant un caractère de forte obligation morale s'attache à ses avis. Etant donné la limitation apparente de ses pouvoirs, l'autorité dont jouit le conseil général à la tête du mouvement syndicaliste prouve la valeur des méthodes de consultation et d'accord nées de cent ans de syndicalisme en Angleterre.

Influence économique

L'activité du conseil général tend de plus en plus à couvrir non seulement les problèmes immédiats des travailleurs, mais aussi l'expansion de l'industrie britannique. Les membres du conseil général siègent dans les mêmes conditions que les employeurs à un grand nombre de comités officiels ou semi-officiels. L'un de ceux-ci est le conseil national consultatif de la production dans l'industrie où les employeurs, les représentants des syndicats et les fonctionnaires des ministères, discutent avec le Chancelier de l'Echiquier les questions de production et de politique économique générale. Le conseil général du T.U.C. entretient également avec le gouvernement des rapports étroits et discute souvent avec tel ou tel ministre les questions de politique générale.

Qui paye pour l'action politique ?

Le T.U.C. ne finance aucun parti politique. Ses revenus sont entièrement consacrés à la poursuite de ses objectifs économiques. Son activité politique s'exerce uniquement dans la mesure où il collabore au conseil national du travail, organisation délibérative tripartite qui réunit des représentants du T.U.C., du parti travailliste et de l'Union coopérative. En revanche certains syndicats prennent une part active à la politique. 84 syndicats ont affilié près de cinq millions de leurs membres au parti travailliste chaque syndicat constitue son fond politique en levant une contribution sur ceux de ses membres qui le désirent. Sur ses ressources il paie au Labour Party une cotisation de six pence par an et par membre. C'est ce qui constitue l'essentiel des revenus de ce dernier. En 1952 sur un total de 153,000 livres, 128,299 provenaient des versements syndicaux.

L'AFFAIRE HALLEY

"Il y aura désormais Saint-Hyacinthe..."

(par GERARD PICARD)

N.D.L.R.

Au moment où nous allions sous presse, C.-A. Halley, gréviste de la Griffin Steel, était encore sous observation à l'hôpital, par suite des blessures et des coups reçus pendant sa détention de deux jours par la Police provinciale. Le cas de ce travailleur, arrêté sans mandat, avec trois compagnons, affublé d'un faux nom par les policiers, violemment battu pendant sa détention et accusé, à sa sortie, de "voies de fait" contre un policier, n'a pas fini d'émouvoir. Dans une déclaration à la presse, la C.T.C.C. a déclaré que "tout serait mis en oeuvre pour tirer cette affaire au clair".

"Dans les conflits de travail, la police provinciale manifeste des tendances très nettes au sadisme. Elle a du reste de qui tenir. A l'occasion de la grève de la Griffin Steel, à St-Hyacinthe, cette police, sans être appelée par le Conseil de ville, s'est littéralement emparée de la ville de St-Hyacinthe et a procédé à des arrestations de grévistes qui sont de véritables enlèvements, les a séquestrés et s'est livrée sur l'un d'eux à des brutalités innommables.

"En traitant comme des coupables des citoyens contre lesquels aucune accusation n'a été retenue, parfois même sans qu'aucune accusation ne soit portée, la police provinciale se substitue aux tribunaux, à toutes fins pratiques, sans parler des délais devant ces mêmes tribunaux qui ont souvent causé, dans le passé, de véritables dénis de justice.

"La conscience civique a vivement réagi, en d'autres pays, et des protestations énergiques ont été formulées quand pareilles atteintes aux libertés civiles étaient constatées. Dans la province de Québec, il y a eu déjà Asbestos, Louiseville et Murdochville. Il y aura désormais St-Hyacinthe, sans parler de nombreux autres cas moins spectaculaires.

"L'opinion publique doit récla-

mer que la police provinciale s'en tienne au maintien de l'ordre, cesse d'être à la solde de compagnies comme la Griffin Steel dans les conflits de travail, et mette fin aux enlèvements, à la séquestration et aux brutalités, de même qu'au recrutement de briseurs de grève qui s'est pratiqué dans le cas de la Griffin Steel".

M. Roger Mathieu, président général de la C.T.C.C. a remis à la presse la déclaration suivante relative aux événements qui ont entouré la fin de la grève des métallurgistes de St-Hyacinthe, employés de la Griffin Steel Co. et la détention de plusieurs grévistes dont M. Charles-Auguste Halley.

"La C.T.C.C. proteste publiquement contre la conduite de la police provinciale à St-Hyacinthe et en particulier contre le traitement fait à M. Charles-Auguste Halley et ses trois compagnons en fin de semaine dernière. Notre mouvement invite aussi le public à enregistrer sa protestation, de toutes les manières possibles, contre ce qui apparaît comme un mépris flagrant des libertés civiles.

"Je veux assurer tous les intéressés que notre mouvement ne négligera aucun moyen pour faire sur ces événements toute la lumière nécessaire. Il est difficile d'expliquer que la Sûreté

provinciale, qui n'avait pu trouver au cours de la grève elle-même les prétextes suffisants pour agir contre les travailleurs, choisisse le moment même du règlement pour détenir sans raison des citoyens honorables dont l'un a été victime de brutalités inqualifiables.

"La C.T.C.C. réitère son appui aux métallurgistes de St-Hyacinthe. Le Bureau confédéral du mouvement a voté à l'unanimité la création d'un fonds d'urgence pour assurer aux employés de la Griffin Steel des secours additionnels, en attendant la reprise du travail qui s'annonce très lente.

"Je tiens à souligner, pour démentir certaines rumeurs erronées qui circulent depuis des semaines, que les travailleurs de la Griffin Steel avaient décidé eux-mêmes, librement, de se mettre en grève et qu'ils ont décidé d'eux-mêmes, aussi librement et sans aucune pression extérieure, de reprendre le travail.

"Le fait qu'ils n'aient pu obtenir, après six mois de lutte, le redressement des injustices qui leur avaient fait quitter le travail; le silence et l'inaction des autorités compétentes et les provocations de la Police provinciale marquent une fois de plus les limites du droit de grève et des libertés personnelles dans le régime où nous vivons."

D'un centre à l'autre

Etudes fructueuses des fonctionnaires municipaux de Montréal

Soixante fonctionnaires municipaux de Montréal viennent de passer avec succès des examens en administration publique, vient d'annoncer l'Extension de

Montréal

Sous la présidence de monsieur Marcel Lanouette, secrétaire-trésorier du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal, Inc., le Syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal, Inc., a procédé dernièrement à l'élection de ses officiers: Ont été élus: MM. Robert Chatigny, président, Ludger Gagnon, premier vice-président, Léopold Mallette, deuxième vice-président, Phyllis Perron, secrétaire-financier, Mme Claire Clark, secrétaire, Mme Simone Rhéaume, secrétaire-trésorière, M. Réal Lepage, sentinelle; MM. Olivier Roberge, Adélar Corbeil, Jacques Riendeau, Noël Plante et Mlle Georgiana Chretien, directeurs.

l'Enseignement de l'Université de Montréal.

Le cours, organisé conjointement par l'Extension de l'Enseignement de l'Université de Montréal et le Service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal, Inc., se divise en trois années. Il fut lancé, en janvier 1956 sous le nom d'"Initiation à l'administration municipale" pour devenir l'année suivante les "Ateliers de la Fonction publique".

Plus de cent fonctionnaires ont suivi régulièrement les "Ateliers de la fonction publique" cette année et plus de trois cent cinquante s'y sont inscrits dans les trois années d'existence.

Le cours vise surtout à donner une meilleure vue d'ensemble de la vaste administration municipale de Montréal et à améliorer les connaissances des fonctionnaires pour leur permettre d'encore mieux "servir".

DES CONGRES POUR BIENTOT

Les Fédérations suivantes nous ont informés de leurs assises annuelles.

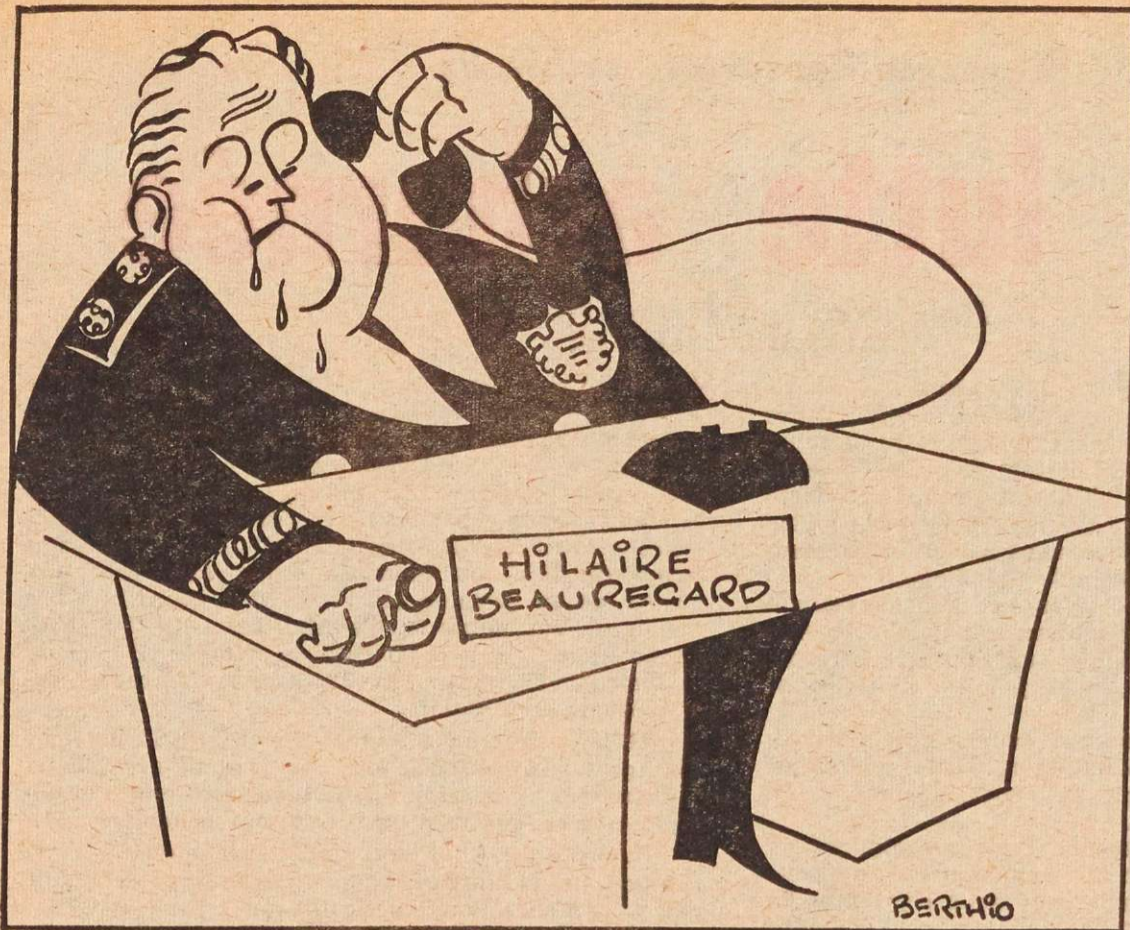
Barbiers-coiffeurs à Granby — 21 et 22 juin.

Textile — à Granby — 1, 2 et 3 juillet.

Commerce — à Alma — 4, 5 et 6 juillet.

Bâtiment — à Granby — 10 et 11 juillet.

LE GOERING CANADIEN



— Hé, les gars, allez m'chercher d'la cervelle de grévistes... j'ai faim!

LA DOMINION TEXTILE :

Un millionnaire qui demande la charité... et qui ne lit pas les journaux...!

(par RENE GOSSELIN)

La Compagnie Dominion Textile a continué sa preuve lors des séances d'arbitrage, qui ont été tenues à Montréal les 8 et 9 mai 1959, sous la présidence du juge Aimé Chassé. La C.T.C.C. représente les syndicats de Magog, Montmorency, Drummondville et Sherbrooke, l'arbitre patronal est Me Meighen, l'arbitre syndical, Me Marius Bergeron.

Ce fut vraiment la pièce de résistance et à mon point de vue les séances les plus intéressantes et les plus révélatrices, parce que la Compagnie se devait de justifier sa demande de réduction des salaires de six (.06) sous l'heure.

Salaires

Elle a mentionné que les salaires au Royaume-Uni étaient inférieurs à ceux du Canada, et elle a donné des chiffres pour les années 1945-1949-1956, en 1949 le salaire horaire des employés du textile au Royaume-Uni était de .439, et ceux du Canada .851, elle voulait en tirer un argument que les salaires étrangers inférieurs, la plaçaient dans une position compétitive dangereuse, mais ce qu'elle n'a pas dit, c'est qu'il a été établi qu'à chaque fois qu'un fileur du Royaume-Uni produisait cent (100) livres de fil, un ouvrier du continent américain en produisait (291), or le coût de main-d'oeuvre du cent (100) livres est de .439 au Royaume-Uni, et de .288 sur le continent américain, parce que ce dernier produit davantage; donc, les salaires plus élevés, doivent être surtout examinés en fonction de la productivité

des employés.

La Compagnie a aussi parlé de la concurrence américaine et de la nécessité d'une protection tarifaire additionnelle; là-dessus elle a invoqué les salaires payés dans le sud des Etats-Unis pour le textile en 1958. D'après ces chiffres, la moyenne serait de 1.42 contre 1.27 pour la Dominion Textile, mais on a oublié de dire au Tribunal qu'en février 1959 tout le sud avait reçu une augmentation de .12 dans le textile, et qu'ils ont déclaré être capables d'absorber le salaire minimum de 1.25 comparé à Dominion Textile dont le salaire de base est de .855. Nous avons demandé à la Compagnie si elle était en mesure de comparer la productivité des ouvriers textiles canadiens et américains; la réponse fut négative.

Au sujet des tarifs, nous leur avons demandé s'ils avaient pris connaissance d'un article paru

dans le journal "La Presse" en date du 27 juin 1958. Cet article dont voici le texte, est intitulé: "Une Compagnie est qualifiée de monopole", je cite:

Compagnie accusée

"La Guilde Montréalaise des fabricants de robes a accusé la Dominion Textile Co. de détenir un "très confortable monopole" au Canada pour la production de cotonnades servant à faire des robes et vêtements de sport. Me A. L. Stein de Montréal, avocat de la Guilde a lancé cette accusation devant la Commission des Tarifs en opposition aux demandes de relèvement tarifaire présentées par le "Primary Textile Institute" représentant l'industrie canadienne des cotonnades. M. Stein a fait observer que si la demande de hauts tarifs était présentée par l'Institut, elle émanait en réalité de la Dominion Textile. Il a ajouté que la Compagnie et l'Institut n'ont pas démontré la nécessité de hauts tarifs pour permettre à l'industrie canadienne de coton d'exister. La Dominion Textile ne lutte pas pour survivre; depuis 50 ans qu'elle existe, elle n'a jamais omis son dividende. En ces deux dernières années, ses dividendes ont été les plus élevés de l'histoire.

"Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de verser des larmes sur l'état financier de cette compagnie" a dit Monsieur Stein. Naturellement, la Compagnie n'avait pas parlé de cet article de la "Presse".

La C.T.C.C. invite les enquêteurs de l'O.I.T.

Le droit d'association au Canada— Savoir s'il est respecté

Lors de la dernière réunion de son Exécutif et de son Bureau Confédéral, la C.T.C.C. a décidé de demander au gouvernement canadien de solliciter la venue dans notre pays de la mission d'enquête du Bureau International du Travail sur la liberté syndicale pour constater sur place ce qui se passe au Canada en matière de liberté syndicale dans les domaines qui sont de juridiction fédérale.

Quant aux secteurs qui relèvent de la compétence des provinces, la C.T.C.C. demande qu'Ottawa insiste auprès des gouvernements des différentes provinces canadiennes pour qu'ils permettent à la mission du B.I.T., une fois qu'elle sera ici, de pousser son travail jusque dans les domaines qui sont de leur juridiction.

En mars de l'année dernière, le Conseil d'administration du B.I.T. a chargé le Directeur général de cet organisme d'entreprendre une enquête permanente sur la situation de fait, en matière de liberté syndicale, dans

les pays membres de l'O.I.T. Les Etats-Unis et la Russie sont les deux premiers pays à avoir demandé que cette mission d'enquête aille constater sur place ce qui se passe chez eux en cette matière.

Il était comique de voir la Compagnie tenter de justifier sa demande de diminution de salaire, alors que son profit pour l'an 1958, était plus élevé de \$424,000 à celui de 1947, et cette année-là, la Compagnie avait donné .20 sous l'augmentation de salaires. Ils ont déclaré que leur profit actuel est dû au fait qu'ils paient le coton brut .06 moins cher la livre que les producteurs américains depuis 1956.

Hausse de prix

Ils ont admis aussi que les prix de vente de leurs produits avaient augmenté depuis quelques mois. Ils ont déclaré, pour justifier leur baisse, que leur profit n'était pas assez élevé, et ils ont apporté des comparaisons dont celle de l'Asbestos Corp. Les travailleurs du textile eux, n'ont jamais osé demandé les salaires des employés de l'Asbestos Corp. Le salaire de base est de \$1.95 environ dans les mines à Asbestos, à la Dominion Textile il est de 0.855; le salaire moyen est d'environ \$2.35 à l'Asbestos Corp; à la Dominion Textile il est de \$1.27 pour les employés au boni et de \$1.10 pour les employés à l'heure. La Fédération n'a jamais osé demandé que les gars du textile soient payés autant que ceux des mines. Si on le faisait, la Compagnie crierait au scandale. Et cependant, elle voudrait faire les mêmes profits que cette Compagnie-là, en les prenant dans la poche des ouvriers.

Sur la productivité, la Compagnie a admis qu'ils produisaient à peu près la moitié du coton au Canada. Il est intéressant de noter ici qu'en septembre 1958, la Compagnie avait à son service 7,786 employés dont 4,769 affiliés à la C.T.C.C., sur 18,950 employés dans tout le Canada pour le textile coton. La proportion des ouvriers de la Dominion Textile est de 41% et cependant, la Compagnie réalise 50% de la production. Ces ouvriers plus chargés que les travailleurs des autres compagnies, en dépit du fait que pour deux compagnies dont la Dominion Textile a admis qu'el-

les étaient des concurrents, le salaire de base dans l'une est de \$1.05 soit 0.20 de plus qu'à la Dominion Textile et dans l'autre \$1.10 soit 0.25 de plus qu'à la Dominion Textile.

Pour résumer l'attitude de la Compagnie lors de la dernière séance, elle m'a fait penser à un millionnaire qui viendrait demander la charité à un pauvre gueux. Vous trouveriez ça scandaleux? Eh! bien c'est la même chose pour une compagnie qui a fait des millions de profit en 1958 et qui veut enlever \$120.00 par année à chacun de ses travailleurs qui n'en n'ont pas assez pour vivre présentement.



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 IMPRIMERIES ALLIÉS

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

La C.I.S.C. proteste

A la demande de la Confédération Argentine des Syndicats Chrétiens (ASA-Accion Sindical Argentina), la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (C.I.S.C.) a introduit auprès de l'Organisation Internationale du Travail une nouvelle plainte contre le gouvernement argentin pour violation de la liberté syndicale et pour non-observation des engagements que ce gouvernement a pris en ratifiant la Convention no 98 de l'Organisation Internationale du Travail concernant le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs.

La C.I.S.C. a également adressé une lettre de protestation aux Nations Unies ainsi qu'au ministre argentin du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Voici quels sont les faits. La Fédération argentine des employés de Banque avait essayé en vain d'obtenir des directions des banques la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail. Les différentes procédures de négociation et de conciliation qui avaient été mises en oeuvre n'ayant pas abouti à un résultat satisfaisant pour les travailleurs, la grève fut déclarée, en conformité avec les principes démocratiques. Les autorités argentines, toutefois, après avoir proclamé l'illégalité de la grève, procédèrent à l'arrestation des dirigeants et adoptèrent une série d'autres mesures contraires à la Constitution argentine et aux droits fondamentaux des travailleurs.

La C.I.S.C. exige l'annulation immédiate des dispositions prises, la libération des dirigeants syndicaux emprisonnés et l'adoption de mesures garantissant le libre exercice de leurs droits syndicaux aux travailleurs argentins.



CIGARETTES
"EXPORT"
BOUT UNI OU FILTRE

HISTOIRE DES TRAVAILLEURS — (IV)

Carnegie-Roosevelt-Ford-Debs

Une lutte acharnée

Choix de textes et commentaire de
JEAN-PAUL LEFEBVRE

France, Angleterre, Etats-Unis, Canada . . . la cupidité et la soif du pouvoir ont produit partout leurs mêmes fruits amers . . . Si la voracité de certains capitalistes modernes est à l'image de celle de leurs prédécesseurs, le chien de garde est devenu plus vigilant. Ce chien de garde c'est la conscience des peuples qui s'exprime tout particulièrement par ce phénomène mystérieux et complexe: l'opinion publique.

Selon la sensibilité de la conscience démocratique des peuples, les libertés du citoyen sont plus ou moins bien protégées par les règles qui dirigent et contrôlent la vie en société: principalement par les lois civiles et criminelles.

Très souvent, la loi n'est en somme que la reconnaissance d'une coutume ou d'une vérité communément admise par le peuple et fondée, de près ou de loin, sur la loi naturelle.

L'histoire enseigne cependant qu'une minorité de citoyens nantie de privilèges économiques et du pouvoir politique qui en découle peut tenir longtemps en échec une masse de citoyens pauvres et démunis, même lorsque ces derniers ont de leur côté le bon sens et le bon droit.

La violence et la loi

Pour établir, d'une façon encore bien imparfaite, le droit de vote et le droit d'association, des milliers de travailleurs, sous tous les climats, ont dû recourir à la violence et subir à leur tour des répressions d'une cruauté révoltante. Chaque période de l'histoire et chaque événement significatif mérite d'être étudié avec attention. Notre propos aujourd'hui consiste moins à démasquer des coupables et, pour ce faire, à scruter les détails des événements. Comme nous l'avons indiqué dès le début, cette anthologie et les commentaires qui l'accompagnent veulent établir, dans ses grandes lignes, le cheminement d'une aspiration, d'un cri, d'une force mondiale qui a nom: le mouvement ouvrier.

Au delà des incidents particuliers qui marquent des étapes, il semble indéniable pour un esprit droit que le mouvement ouvrier a été, et demeure l'un des instruments principaux de la dignité et de la liberté humaines.

Les extraits que nous avons tirés d'Edouard Dolléans et de Maman Jones nous ont montré quelques images impressionnantes des milieux ouvriers français, anglais et américain du 19e siècle. Cette fois nous utiliserons deux citations de Michel Crozier (8) pour résumer deux époques importantes de la vie ouvrière américaine: la fin du 19e siècle et le début du 20e siècle. Nous traiterons ensuite de l'époque du New Deal de Roosevelt. Et ce ne sera pas la dernière étape puisque la lutte ouvrière aux Etats-Unis a produit son contingent de victimes à la veille même de la deuxième guerre mondiale. Dans notre propre pays, il s'est sans doute versé moins de sang mais Winnipeg, Toronto, Asbestos et Murdochville, pour ne citer que ceux-là, sont des noms à retenir dans l'histoire ouvrière canadienne.

Nous y arriverons très bientôt.

1875

"Pendant 20 ans, de 1875 à 1895, on peut suivre le cheminement d'une formidable révolte populaire qui secoua à plusieurs reprises les fondations de l'ordre établi. Tout d'abord, en pleine crise économique, après de grandes manifestations de chômeurs à New York et à Chicago et après une longue grève de plus d'un an, une série d'attentats terroristes et une cruelle répression dans les mines de Pennsylvanie (1875-1876), un soulèvement général éclate contre les magnats des chemins de fer.

"Les gardes nationales fraternisent avec la foule et les émeutiers sont maîtres de la ville quelques heures à Pittsburgh et à Baltimore (juillet 1877). La reprise économique apaise un peu les esprits, mais

déjà une grande organisation populaire a soulevé l'enthousiasme des masses. C'est le Noble Ordre des "Chevaliers du Travail" qui admet dans son sein tous les travailleurs, sans distinction de métier, de sexe, de race ou de couleur. Et bientôt de nouvelles grèves éclatent dans les chemins de fer, dans les mines, dans les scieries et dans les abattoirs (1884-85-86). Au printemps de 1886, un immense espoir s'est cristallisé autour de ce premier (1er) mai des travailleurs du monde qui fut, on ne le sait pas assez, célébré d'abord en Amérique. Mais la bourgeoisie effrayée répond par la terreur. Elle frappe à Chicago, la métropole des révolutionnaires d'alors.

"A la suite d'un attentat commis le 3 mai par un agent provocateur, tous les leaders anarchistes sont arrêtés et après un procès qui passionne l'Amérique entière, quatre d'entre eux sont pendus.

"L'Ordre des Chevaliers du Travail se désagrège et la conduite des organisations ouvrières passe peu à peu à la Fédération américaine du travail (I.A.F.L.) qui se fonde la même année en réaction contre les vastes plans et le militantisme des Chevaliers.

"L'agitation reprend pourtant en 1892-1894, d'abord dans l'industrie de l'acier à Homestead près de Pittsburgh où les ouvriers repoussent victorieusement l'assaut d'une armée de détectives payés par la nouvelle



grande "corporation" fondée par Carnegie, mais doivent finalement capituler devant la force conjuguée des patrons, des autorités locales et de l'Etat fédéral—entre temps, un jeune anarchiste a abattu d'un coup de revolver Henry Clay Frick, le lieutenant de Carnegie, en charge de la grève—puis dans les chemins de fer où le militant ouvrier le plus populaire de l'époque, qui devait devenir plus tard le chef du Parti socialiste, Eugen Debs, avait réussi à fonder un syndicat général des cheminots accueillant les travailleurs de toutes les catégories et de toutes les classifications jusque là divisés en "fraternités" professionnelles hostiles; les compagnies effrayées provoquent la nouvelle organisation et finalement la forcent à la grève générale; malgré les protestations des autorités locales qui leur sont hostiles, ils obtiennent du Président Cleveland l'envoi des troupes fédérales à Chicago, centre du mouvement; tous les leaders sont emprisonnés; l'A.F.L. refuse son soutien et les cheminots démoralisés retournent au travail et rentrent petit à petit dans leurs vieilles fraternités.

"Ces grandes luttes dont nous venons de donner brièvement les lignes directrices avaient un caractère révolutionnaire. Ce caractère n'était généralement pas conscient. Mais très profondément, toutes les tentatives ouvrières de cette époque reflètent un refus

(Suite à la page 7)

FAVORITISME

à l'hôtel-de-ville de Québec
par René PERRON

A sa réunion tenue à Québec, samedi soir le 2 mai, le Bureau fédéral de la Fédération nationale des employés des Corporations municipales et scolaires du Canada a décidé à l'unanimité de remettre pour publication à la presse, la déclaration officielle suivante en marge de certaines augmentations de salaires accordées à certains officiers supérieurs de la cité de Québec.

"La Fédération nationale des employés des Corporations municipales et scolaires du Canada a pris connaissance, par l'intermédiaire du Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec, d'une décision du Comité administratif de la cité de Québec accordant au personnel supérieur du contentieux, à compter du 1er mai 1959, des augmentations de traitement variant entre \$500.00 et \$1,000.00 en plus de l'augmentation générale rétroactive au 1er mai 1958, ce qui représente, au total des majorations de \$800.00 à \$1,400.00.

La Fédération est profondément scandalisée de cette décision du Comité administratif qui tout au long de l'année a contre-carré les efforts des syndicats des petits salariés en vue d'obtenir les rajustements auxquels ils avaient droit en appuyant son attitude sur l'incapacité de payer; pour leur accorder finalement des augmentations variant entre \$200.00 et \$250.00 par année, quand on sait que le ma-

noeuvre à l'emploi de la ville touchait à peine \$50.00 par semaine à ce moment et que plusieurs autres catégories n'étaient guère mieux partagées.

La cité de Québec est bien mal venue, après avoir étalé son incapacité financière dans les journaux et d'avoir tenté d'en rejeter le blâme sur les petits salariés (employés manuels-fonctionnaires-pompiers-policiers) de consentir de telles augmentations à des personnes dont les traitements s'établissent déjà entre \$7,000 et \$12,000 par année.

La Fédération tout comme les syndicats affiliés tient à mettre les contribuables de Québec au courant de cet état de choses, afin de bien montrer qu'à Québec, la responsabilité de la mauvaise situation financière doit reposer sur les autorités municipales elles-mêmes et non pas sur les employés civiques en général qui sont parmi les plus mal rémunérés à travers toute la province.

La Fédération regrette vivement que les courriéristes de presse municipaux aient été si prompts à transmettre au public les déclarations des représentants de la Cité concernant les implications de salaires réclamées par les petits salariés et qu'ils aient gardé un silence absolu sur des augmentations de salaires aussi considérables accordées à des personnes dont le traitement est déjà plus qu'allé-

DE MAL EN PIS — POURQUOI ?

(par MARC LAPOINTE)

N.D.L.R.—Un jeune avocat montréalais, mêlé très activement aux problèmes du travail, s'interroge sur les causes du malaise qui caractérise depuis dix ans les relations industrielles au Québec. Les réponses qu'il apporte sont intéressantes.

DEPUIS 1949, les relations industrielles dans le Québec, au lieu de progresser, n'ont fait que s'envenimer chaque année davantage. Peut-être par déformation professionnelle, parce que je suis avocat, mais j'incline à trouver la cause de ce problème dans notre législation ouvrière.

Il faut se rendre compte que les relations industrielles et la législation du travail sont encore au berceau. En toute logique, elles devraient être plutôt en pleine croissance, au stade des essais et des échecs mais aussi du développement et des modifications qui améliorent les lois.

Bloquée

Malheureusement, cette croissance se trouve bloquée, dans le Québec, et l'on n'a pu constater, depuis dix ans, aucun développement de quelque importance. En 1943, la législation ouvrière de la province de Québec avait été marquée par la naissance de nouveaux concepts.

L'un de ces concepts, le droit d'association, fut alors établi sur des fondements qu'on disait solides. Pourtant, des douzaines de travailleurs sont congédiés chaque année pour activités syndicales. Aucune stipulation des lois

ouvrières québécoises n'oblige l'employeur à reprendre à son service un employé congédié pour ce motif. Résultat: beaucoup de travailleurs craignent d'exercer leur droit fondamental et l'organisation syndicale en est rendue très difficile.

La certification des syndicats compte aussi parmi les concepts mentionnés plus haut. Ce n'est qu'une sanction légale du droit d'association, c'est-à-dire de la négociation collective et de la reconnaissance du syndicat comme agent négociateur.

Et pourtant la certification est devenue aujourd'hui une sorte de privilège qu'on obtient au terme de longues batailles devant les tribunaux. Quand cette certification est enfin octroyée, les travailleurs en cause ont souvent l'impression d'être et son devenus si dégoûtés que le syndicat n'est pas en mesure d'exercer les droits que la certification de reconnaissance lui confère.

La Commission

En ce qui concerne la Commission Québécoise des Relations Ouvrières, elle se trouve assaillie par une série d'obstacles et de problèmes qui restent sans solution. Elle est devenue une commission partisane qui ne révèle pas les votes de ses membres, ne publie ni ne motive un grand nombre de ses décisions. Résultat: aucune jurisprudence, un manque de principes établis, une multiplication des causes et une perte de temps et d'énergie.

Autre notion établie en 1944: la soumission obligatoire des différends à la conciliation et à l'arbitrage, pour éviter les épreuves de force économiques. Il s'agissait là, croyait-on, d'un progrès considérable.

Mais au lieu de compléter la négociation collective, cette mesure l'a tuée. De plus en plus, les parties refusent de produire à la table des négociations leur position définitive et ont tendance à renvoyer le différend tout entier à la conciliation et à l'arbitrage; en d'autres termes, ils renvoient la balle aux conciliateurs et aux arbitres.

Un art mourant

L'art de la négociation collective constituait un merveilleux instrument pour régler les différends sur les conditions de travail; mais on est en train de le détruire par la nécessité de tout soumettre à la conciliation et à l'arbitrage. La conciliation, qui forme une part extrêmement importante du système, se trouve confiée à des fonctionnaires qui ne commandent pas le respect des parties et qui ne peuvent pas le commander parce qu'il leur manque le prestige et la dignité essentiels à leur fonction. Un tel service pourrait attirer les meilleurs hommes mais, même quand elle y réussit, elle n'arrive pas à les garder à cause des bas salaires qui constituent aussi la raison principale du manque de prestige attaché à la fonction.

Nous constatons enfin une carence aiguë de présidents pour l'arbitrage des conflits d'intérêts et les bas salaires ne sont pas étrangers à cette carence.

La loi prévoit trop de délais entre le début des procédures et leur conclusion. Les parties en

deviennent irritées, la production s'en trouve affectée et les relations entre les parties, paralysées. A cause de ces délais, la procédure dite de "refroidissement" devient une procédure de "congélation" au détriment surtout de la partie syndicale.

En 1944, on substitua au droit de grève et de lock-out l'arbitrage final et exécutoire des différends pour les employés des services publics. Dans certains cas, la conciliation elle-même fut abolie. Résultat: plus de négociations collectives dans ce secteur. Chaque renouvellement de convention collective entraîne presque automatiquement l'arbitrage avec ses longues procédures.

Chaque année, depuis dix ans, les employeurs aussi bien que les syndicats se sont rendus en délégation présenter au cabinet des mémoires qui mettaient en lumière tous ces problèmes et suggéraient des correctifs. Pourtant, aucun amendement ne fut apporté depuis 1950.

Les Cours créent plus de lois, en interprétant celles qui existent déjà, que le parlement québécois n'en crée lui-même.

Enterré !

Depuis 1950, le Conseil supérieur du Travail de la province, organisme consultatif statutaire constitué à parts égales par des représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement, présentait au gouvernement un projet de Code du Travail qu'il avait approuvé à l'unanimité et qui proposait plusieurs correctifs désirés. L'unanimité de tous les groupes était de bon augure pour l'avenir du projet. Malheureusement, le projet de code fut remis dans les filières du gouvernement où il se trouve encore aujourd'hui.

Il reste plusieurs autres problèmes urgents au Québec, en matière de législation ouvrière, tel par exemple l'emploi dus injonctions dans les différends ouvriers et, comme il s'est avéré cette semaine encore à St-Hyacinthe, le rôle de la Sûreté provinciale dans les conflits du travail.

Telle est donc en résumé la situation des Relations industrielles dans le Québec; c'est une situation peu satisfaisante et certainement dangereuse.



Photo prise à l'occasion de la signature d'un nouveau contrat de travail à l'Action Populaire de Joliette. On remarque assis, MM. P. E. Cailé, gérant, et Charles Henri, vice-président de la F.M.I.C. et directeur régional. Debout: Jean-C. Lajeunesse, président du syndicat, et R. Dussault, secrétaire trésorier.

Le nouveau contrat prévoit une augmentation de salaire de dix sous l'heure pour les compagnons et de cinq sous pour les apprentis, il garantit les avantages déjà acquis tels que: la semaine de 44 heures, le paiement du temps supplémentaire, à taux et demi ou taux double selon le cas, le quart d'heure de repos payé l'avant-midi et l'après-midi, quinze jours de vacances payées, cinq jours additionnels pour maladie, décès d'un proche ou absences motivées, les jours de fêtes payés, le paiement des cotisations à même le salaire, l'atelier fermé et l'usage de l'étiquette syndicale sous le numéro 56.

Les négociations qui n'ont nécessité qu'une rencontre étaient conduites par MM. Roland Thibodeau et Gérard Poitras de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie du Canada enr.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !

Réalisations de la C.T.C.C. en 1958-59

UNE vue rapide des événements qui se sont déroulés dans le monde syndical depuis le début de l'année 1959 montre quelle influence remarquable a eue la C.T.C.C. sur l'évolution des questions sociales et l'amélioration du niveau de vie des travailleurs au Canada.



Le droit d'association pour les cadres

Le syndicalisme, que déjà 40% des salariés canadiens ont adopté comme formule de protection de leurs intérêts et de participation à la vie sociale et économique de leur pays, n'avait pas encore pénétré chez les employés des cadres. Pour la première fois, en décembre 1958, un tel groupe de travailleurs, soit les 72 réalisateurs d'émissions télévisées en provenance de Montréal, métropole du Canada, décident de se grouper en syndicat professionnel et demandent à la C.T.C.C. de les aider dans leur lutte pour la défense de leur droit d'association. La Société Radio-Canada (Canadian Broadcasting Corporation), organisme du gouvernement fédéral et propriétaire du plus important réseau de télévision au pays, refuse de reconnaître ce syndicat et de négocier avec lui une convention collective de travail. Elle prétexte que les réalisateurs font partie de la direction (des cadres) et que, comme tels, ils ne peuvent se syndiquer comme l'ont déjà fait les techniciens, les artistes et les auteurs au service de la même société.

Tentatives

Déjà, vers 1953, des réalisateurs de Toronto et de Montréal, qui sont les deux principaux postes émetteurs du Canada, avaient tenté de se grouper en association professionnelle. Le Conseil National des Relations Ouvrières leur avait refusé la reconnaissance syndicale parce qu'on leur attribuait alors un statut incompatible avec pareille initiative. Toronto s'est accommodée, depuis ce temps, d'une association isolée qui n'a pas apporté cependant les résultats espérés. Au cours des années, les réalisateurs de TV à Montréal se sont rendu compte de plus en plus qu'au hasard des transformations constantes de leur statut initial, une ambiance d'insécurité s'était développée autour d'eux. En décembre 1958, ils croient donc le moment venu pour eux de s'organiser professionnellement pour revendiquer et défendre les droits de leur

Fernand Jolicoeur passe en revue les succès de l'année qui s'achève — Grève des Réalisateurs et syndicalisme de cadres — La formule Rand reconnue comme condition de travail — Action à Ottawa — Élévation du niveau de vie: les augmentations négociées

(Article rédigé pour la revue LABOR, organe de la Confédération internationale des Syndicats chrétiens.)

métier. Ils choisissent la C.T.C.C. pour les représenter après des directeurs de Radio-Canada et, devant le refus de la Société de les reconnaître, pour les appuyer dans la grève qu'ils décident de déclarer le 29 décembre 1958 et qui devait durer 63 jours.

Les réalisateurs du réseau français de Radio-Canada reprennent finalement le travail, le 9 mars 1959, après avoir obtenu la reconnaissance de leur droit d'association, le droit à l'arbitrage de leurs griefs par un arbitre impartial et, finalement, le droit aux avis techniques et à l'assistance du mouvement syndical organisé. Le confrère Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., déclarait au moment du règlement du conflit qu'il a lui-même dirigé: "La C.T.C.C. est heureuse d'avoir contribué à la reconnaissance du droit d'association pour les réalisateurs de Montréal... Des centaines d'employés, artistes et auteurs ont accepté de grands sacrifices financiers (en acceptant de respecter les lignes de piquetage) afin de permettre aux réalisateurs de faire respecter une liberté fondamentale de notre régime démocratique. La C.T.C.C. a également apporté sa contribution. Cette contribution fut substantielle et désintéressée. Nous n'exigeons rien en retour. La satisfaction d'avoir fait notre devoir et d'avoir rendu service justifie pleinement notre intervention".

Voilà comment la C.T.C.C. a contribué à faire reconnaître le droit d'association pour les employés des cadres comme pour les autres salariés. Ce conflit avait soulevé l'opinion publique dans tout le pays et avait divisé la presse. Son règlement crée un précédent au Canada qui aidera grandement au développement du syndicalisme dans notre pays et à son épanouissement, par l'apport précieux de travailleurs intellectuels, les réalisateurs de la télévision.



Élargissement de la convention collective de travail

En janvier dernier, la C.T.C.C. obtenait de la Cour Suprême du

Canada une décision des plus importantes pour le mouvement syndical nord-américain. Ce jugement contribue à redéfinir le rôle d'un syndicat et la nature d'une convention collective de travail. Jusqu'à présent, on ne voulait reconnaître au syndicat qu'un rôle de mandataire, représentant des employés, sans existence ou personnalité propre. Par voie de conséquence, le contrat collectif conclu par un syndicat devenait un simple faisceau de contrats individuels de travail. C'était la négation de la convention collective comme contrat distinct des contrats individuels.

Le jugement fut rendu à la suite d'un conflit survenu entre un grand magasin de Québec et le Syndicat des Employés de Magasins affilié à la C.T.C.C. La Compagnie, comme bien d'autres auparavant, contestait la légalité d'une demande du syndicat par laquelle celui-ci réclamait que la convention comporte une stipulation à l'effet que les employés qui ne sont pas membres du syndicat versent à celui-ci une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres. L'objet de cette clause a pour but de faire payer par tous les employés les frais de négociation et d'application de la convention collective qui couvre en fait tous les employés, membres ou non du syndicat. Cette clause est l'une des multiples formes de sécurité syndicale que l'on rencontre dans un grand nombre de contrats de travail en Amérique du Nord. Elle s'explique par le caractère de la législation ouvrière de nos pays où l'on accorde au syndicat majoritaire dans une usine, le monopole de représentation auprès d'un employeur.

Patrons "contre"

De plus en plus, les employeurs se raidissent devant de telles demandes de la part des syndicats. Ils invoquent comme raison, pour justifier leur refus, que le paiement d'une cotisation syndicale ne pouvait pas être considéré comme une condition de travail. La C.T.C.C. prit l'initiative de porter le débat d'abord devant le Cour Suprême en 1956, puis devant la Cour d'Appel en 1957; ces deux tribunaux donnèrent raison à l'employeur. La Compagnie porta donc sa cause devant la Cour Suprême qui, le 27 janvier dernier, rejeta la conception du contrat de travail selon laquelle celui-ci n'est qu'un faisceau de contrats individuels. Les clauses de sécurité syndicale deviennent donc légales et peuvent faire l'objet de négociations collectives. Le syndicat est vraiment une entité distincte des employés que la loi l'oblige à représenter dans une entreprise. Il a le droit d'introduire dans un contrat collectif des clauses qui protègent son existence contre ceux qui, bénéficiant de sa présence dans une entreprise, refusent de devenir membres.

Ce jugement de la Cour suprême du Canada, attribuable aux représentations de la C.T.C.C. devant les plus hauts tribunaux du pays, a ainsi une importance extrême; non seulement pour le Syndicat des Employés de Magasins, qui a poussé

la cause, mais aussi pour tout le mouvement syndical canadien, à cause de l'orientation nouvelle qu'il donnera aux négociations futures.

Solution proposée au problème du chômage

Dans un mémoire que la C.T.C.C. allait présenter au gouvernement fédéral en janvier dernier, elle abordait le problème du chômage au Canada et faisait des suggestions qui ont vite été reconnues par tout le mouvement syndical de ce pays comme des plus pratiques pour l'étude et la solution de ce grave problème.

"Le chômage, dit d'abord le mémoire, demeure un problème aigu dans notre pays. Des centaines de milliers de travailleurs attendent avec anxiété qu'on leur fournisse l'occasion de gagner



leur vie et celle de leurs familles. Dans un pays riche et en plein essor, cette situation apparaît à la fois paradoxale et scandaleuse."

Après avoir cité des statistiques et fait état de la situation, la C.T.C.C. soumettait que "devant l'urgence de la situation, le gouvernement devrait convoquer une conférence fédérale-provinciale, avec participation des municipalités, afin d'aviser aux meilleurs moyens de donner de l'emploi aux chômeurs et d'aider ceux dont les revenus sont insuffisants. On devrait profiter de cette conférence pour élaborer une politique de plein emploi et faire en sorte que la sécurité des Canadiens ne dépende plus exclusivement de l'équilibre des forces aveugles de l'économie".

La C.T.C.C. demandait aussi que la Loi de l'assurance-chômage soit étendue à tous les salariés, même à ceux dont l'emploi est très peu stable, afin de mieux répartir les risques, et que la contribution du gouvernement soit plus élevée: "C'est l'ensemble de la population qui doit assumer le coût de certaines formes de chômage".

Amélioration du niveau de vie

La C.T.C.C. est ainsi présente à la discussion de tous les grands

problèmes qui affectent les travailleurs canadiens et, par ses propositions concrètes, participe à l'orientation de l'économie du pays. Elle le fait aussi en relevant le niveau de vie de milliers d'ouvriers dans la province de Québec, la deuxième en importance au Canada, ce qui a une forte influence dans toutes les autres provinces. Voici, pour terminer ce bref rapport, quelques exemples de l'action de la C.T.C.C. dans cet autre domaine en ces derniers mois.

Il faut d'abord mentionner les gains que la Fédération de la Métallurgie vient d'obtenir pour les travailleurs des chantiers maritimes de la province de Québec: ces derniers obtiennent des salaires supérieurs à ceux qui sont payés dans tout l'est du pays. Les taux ainsi obtenus servent aujourd'hui de point de comparaison pour les ouvriers des provinces de l'Ontario et des Côtes de l'Atlantique. Il en est de même pour les travailleurs des industries chimiques qui touchent dans quelques mois une forte augmentation portant leur salaire de base à \$2.07 l'heure, ce qui est supérieur à tout ce que l'on connaît au pays à l'heure actuelle. Aussi, dans la région métropolitaine de Montréal, 60,000 ouvriers du Bâtiment ont reçu cet hiver, une augmentation de 0.25c l'heure, grâce aux habiles négociations d'une autre fédération affiliée à la C.T.C.C.

De plus, les demandes d'autres groupes importants de travailleurs dans les industries du vêtement, du textile et de la pulpe et du papier, ont été portées en arbitrage et les sentences, qu'on attend cet été, sont susceptibles de hausser sensiblement le niveau des salaires dans ces secteurs.



Il reste à mentionner l'immense travail actuellement poursuivi par le puissant syndicat des travailleurs de l'aluminium qui, après une grève qui avait duré 4 longs mois en 1957, avait acquis le droit de participer conjointement avec la compagnie à l'évaluation des tâches.

Cette action de la C.T.C.C. dans ces multiples domaines est la contribution constante à l'amélioration du sort des travailleurs canadiens d'une centrale reposant beaucoup plus sur le dynamisme et la compétence de ses militants ainsi que sur sa croyance en des principes chrétiens de justice et de charité que sur le nombre de ses adhérents.

Sentence ignorée; on négocie!

Le Syndicat de la Canadian Carborundum de Shawinigan se trouve actuellement en négociations post-arbitrales pour le renouvellement de son contrat de travail avec la compagnie. Ce syndicat, qui comprend 250 membres, a décidé en assemblée générale d'ignorer complètement les recommandations arbitrales publiées le 17 avril et de reprendre les négociations directes.

Les quatre problèmes principaux qui restent à régler touchent:

a) le droit de soumettre des griefs contre les décisions de

la Compagnie quand ces décisions portent sur des conditions de travail non stipulées dans la convention collective;

b) les conditions de travail des préposés aux fournaies: nombre d'employés, périodes de repos, aménagement de salles de repos;

c) les prestations supplémentaires en cas de chômage;

d) l'établissement de taux horaires pour les employés qui cesseront de travailler à forfait.

HISTOIRE des travailleurs

(Suite de la page 4)

fondamental du nouvel ordre de la société. Et les employeurs en tiraient facilement argument pour réquerir contre les "émeutiers" l'usage des forces de police gardiennes de "l'Ordre et de la Loi". Ils cherchaient constamment à pousser à bout les travailleurs et à compromettre leurs organisations pour pouvoir se débarrasser de tous les meneurs en les faisant passer pour révolutionnaires. Certes, la bourgeoisie américaine n'alla pas jusqu'à la Commune, mais sa répression du 1er mai 1886 fut conçue dans le même esprit que la répression versaillaise et elle marqua profondément la conscience américaine. On peut dire sans fausser la réalité que la violence fut imposée aux masses populaires comme un moyen de les isoler et de rallier contre elles le gros du public".

Les années '20

L'époque du New Deal marque certainement un tournant de l'histoire des Etats-Unis et même, par voie de conséquence, de l'histoire de l'Amérique du Nord et peut-être du monde occidental! Pour mieux comprendre le phénomène, prenons un recul de quelques années et voyons ce que Michel Crozier nous dit des années '20 dans son livre "Usines et Syndicats d'Amérique": (9)

"Le fordisme et la direction scientifique des entreprises n'étaient pas les seules découvertes "sociales" des années '20. Certains industrialistes allèrent plus loin.

Ils prétendirent démocratiser le capital et le travail. Ce fut l'époque des "actions de travail" et des "plans de représentation industrielle". Toutes les facilités étaient données aux employés pour qu'ils puissent acheter — souvent avec un escompte — les actions de la compagnie pour laquelle ils travaillaient. On leur accordait en même temps dans l'usine l'usage d'une procédure de réclamation. Mais cette procédure soi-disant paritaire ne comportait comme représentants ouvriers que des gens nommés par les patrons ou du moins complètement entre leurs mains.

Toutes ces initiatives n'avaient au fond d'autre but que de servir d'alibi à l'espèce de dictature qu'exerçaient les industrialistes. Elles permettaient de liquider les "complexes idéalistes" de la Société américaine. Mais les discussions et les recherches auxquelles elles donnèrent lieu ne furent pas inutiles. Et quand avec la crise et la faillite du système, son impitoyable brutalité se révéla, quand des centaines de milliers de travailleurs se virent jetés sans avertissement sur le pavé et que les anciens bienfaiteurs du peuple, comme Ford lui-même, osèrent faire tirer à coup de mitrailleuses sur les manifestations des chômeurs, (10) les masses qui se soulevaient n'eurent qu'à exiger que les promesses mensongères et les envolées oratoires des présidents de conseil d'administration soient prises au mot. A l'avance, tout le New Deal était prêt, l'équilibre entre production et consommation par l'élévation des salaires et des standards de la vie et la démocratie à l'usine par l'établissement des commissions paritaires devant lesquelles les travailleurs pourraient porter leurs réclamations."

(9) Michel Crozier "Usines et Syndicats d'Amérique" — Les Editions ouvrières, p. 153.

(10) p. 164 et 165.

(11) Le 7 mars 1931, quatre hommes furent tués devant les grilles de River Rouge par les gardes de la Compagnie Ford.

MONTREAL HOSPITAL EMPLOYEES SEEK SALARY INCREASES AND BETTER CONDITIONS

The Montreal Hospital Employees' Union C.C.C.L. and the authorities of five hospitals under the direction of the Reverend Sisters of Providence have launched negotiations for the signing of a collective labor agreement which will determine working conditions for some 1500 employees.

The employees are asking for a general wage increase of \$10.00 a week, re-adjustment for certain categories of workers, equal pay for equal work for men and women on ward duty among the sick, a 40-hour work week and other marginal benefits.

The hospitals negotiating with the union are St. Jean de Dieu, Sacred Heart of Cartierville, General of Verdun, St. Joseph of

Lachine and Notre Dame de Lourdes Pie IX Blvd, Montreal.

The actual salary scale varies between \$30.00 and \$57.00 a week, according to a union spokesman and the average salary will be about \$35.00 a week.

The present weekly working hours run between 41 and 48 according to the classification of the worker, and the union is demanding that this be changed to a 40-hour work week for all employees, with overtime work being paid at time and one half.

Another benefit the union is seeking for the employees is for two consecutive days of rest each week.

The union is also demanding another paid holiday which will bring the yearly total to 11, four weeks paid vacations after 12

years service, three weeks after 8 years and 2 weeks after 2 years service. At present the vacation set-up calls for 2 weeks after three years service.

The employees are also asking a contributory insurance and hospitalization plan to cover all workers who have six months service.

After one year and up to five years the employees are asking for two weeks paid sick leave and after five years three weeks paid sick leave.

Another benefit which the workers are asking is for three days paid leave in the case of death of a close relative.

During the life of the new labor contract the employers will study the setting up of a pension plan for the hospital employees.

Du nouveau sur les lignes de piquetage

Les grévistes de la Société de la Couronne Polymer de Sarnia, Ontario ont commencé du piquetage en bateaux l'autre jour.

Quatorze canots hors-bord, portant des piqueteurs, ont patrouillé le Fleuve St-Clair. Les travailleurs du pétrole, produits chimiques et atomiques ont dit que les piqueteurs en bateaux seraient là de l'aube au crépuscule.

Un représentant du syndicat a annoncé que des bateaux plus vastes se joindraient bientôt aux lignes de piquetage 24 heures par jour. Il a également annoncé que tous les bateaux utilisés appartenaient aux piqueteurs.

La grève qui affecte 1800 employés payés à l'heure se poursuivait depuis 50 jours la semaine dernière.

* * *

Année de travail écourtée en Grande-Bretagne

Suivant les résultats d'une enquête publiés à Londres, G.-B., la semaine dernière, il ressort que la plupart des gens occupés dans l'industrie britannique ont travaillé les deux tiers de l'année et sont en vacances pour l'autre tiers. L'enquête, menée par la Société du Bien-être Industriel, démontre qu'en plus des 104 jours non travaillés, suivant l'adoption presque unanime de la semaine de 5 jours, la majorité des travailleurs britanniques ont reçu 10 jours de congés payés et 6 jours fériés.

L'enquête révèle également que moins de 100 compagnies industrielles ont accordé moins de deux semaines de vacances annuelles.

COMMERCE - QUEBEC

CONTRAT SIGNE CHEZ HOLT RENFREW

Lors d'une assemblée générale tenue mercredi soir le 29 avril dernier, les membres du Syndicat catholique des employés de magasins de Québec ont ratifié une entente intervenue en conciliation entre les négociateurs syndicaux et les représentants locaux de la maison Holt Rensfrew & Co. Ltd.

Cette entente prévoit le renouvellement de la convention collective de travail pour une période de deux ans (du 15 juin 1958 au 15 juin 1960) avec les avantages additionnels suivants:

1) Quelques améliorations dans les clauses relatives aux relations entre les parties, ainsi

qu'à certaines conditions de travail.

2) Des salles de repos pour les employés avec deux périodes de repos de 10 minutes par jour.

3) Deux semaines de vacances après 2 ans de service au lieu de 3 ans, la troisième semaine étant toujours accordée après 10 ans de service.

4) Augmentation générale des salaires de 10 p. 100 dont: 2% rétroactif au 15 juin 1958 3% rétroactif au 29 sept. 1958 5% effectif à compter du 15 juin 1959.

Ces augmentations portent les salaires hebdomadaires minimum

aux taux suivants:

Commis masculins: Classe C, \$51.45 (\$54.00 au 15 juin 1959) Classe A, \$60.90 (\$63.95 au 15 juin 1959).

Commis féminins: Classe C, \$33.60 (\$35.30 au 15 juin 1959) Classe A, \$38.85 (\$40.80 au 15 juin 1959).

Hommes de métier, \$61.45 (\$64.50 au 15 juin 1959).

Modistes ou couturières: — Classe C, \$33.60 (\$35.28 au 15 juin 1959).

Le nouveau contrat de travail sera probablement signé dans les parties, au cours de la semaine prochaine.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

Les nouveaux membres

Notre récente demande adressée aux délégués de département de recruter de nouveaux membres pour le syndicat a rencontré une collaboration complète de la part des délégués et plusieurs cartes de demandes d'affiliation ont été remises au bureau du syndicat. Plusieurs cartes circulent encore et seront retournées au bureau dès que les délégués auront obtenu tous les renseignements des nouveaux membres.

* * *

Ancienneté

Un membre du syndicat s'est enquis auprès de nous des démarches à faire quand l'ancienneté n'a pas été respectée. Si ce syndiqué veut bien se référer à sa copie du contrat collectif de travail il trouvera cette information à l'article 17 qui se lit comme suit:

"Définition: Le terme ancienneté se réfère au droit de sécurité maximum d'emploi de l'employé, basé tout d'abord sur la durée ininterrompue de service à la compagnie et ensuite

sur son habileté à répondre aux exigences normales de son travail; tout le sujet étant défini ici.

"On tiendra compte de l'ancienneté dans les cas de mises à pied, réembauchage, transferts, promotions, démissions, vacances et plan de pension comme prévu dans cette convention."

Si ce syndiqué veut obtenir d'autres renseignements il est prié de se rendre au bureau du syndicat qui est ouvert tous les jours de 4.30 p.m. à 7 h. 30 p.m.

* * *

Pour l'équipe de nuit

Afin de permettre aux employés de l'équipe de nuit qui s'occupent d'affaires syndicales de prendre contact avec le bureau, celui-ci restera ouvert tous les jours de 4.30 p.m. à 7.30 p.m. du lundi au vendredi.

Cette décision a été prise par le Comité exécutif afin de permettre aux travailleurs de nuit de se renseigner au bureau du syndicat.

When A Prime Minister LIES IN PUBLIC

He Receives Flat Contradictions

"If the statement had come from a third rate politician, said Adrien Plourde, president of the C.C.C.L. union at Arvida, we would have ignored it, but coming from the prime minister of the Province, it was totally absurd and if Mr. Duplessis can prove his charges we are ready to resign".

What happened to cause Mr. Plourde to issue such a strong declaration? Simply this: visited by a delegation of Mayors from the Saguenay-Lake St. John region, Mr. Duplessis found himself with his back to the wall. The delegation confronted the prime minister with the unemployment problem. Mr. Duplessis admitted that the actual means taken to combat this problem were inadequate, but he did not offer to do anything more than has been attempted.

What then could be done to distract public attention from this vexing question? It is very simple. Unions have strong backs and they have always been the favorite target of Mr. Duplessis. Why not lay the blame for unemployment on the unions?

According to the official mouthpiece of the Union National Party (Le Temps, April 23) "Mr. Duplessis recalled that the Saguenay region is still suffering from the effects of the Arvida strike which lasted too long due to the stubbornness of certain persons who received their regular salaries while the workers were deprived of making their living.

A strike, according to the leader of the government, is a sacred right which should only be used in extraordinary circumstances.

All strikes affect the workers and the employers, the business

merchants, the Province, Corporations, municipalities who all share in the suffering.

"In this regard the Arvida strike had disastrous repercussions which are still being felt.

It will always remain inconceivable why the offer of Labor Minister Barrette to regulate the conflict was not taken up."

Naturally, Mr. Duplessis did not furnish one iota of proof to show that the Arvida strike of 1957 was the cause of unemployment in 1959.

But regardless of the Duplessis Mud-Slinging Act towards the unions, he forgot to take into consideration the courage and determination of the Saguenay workers.

In his declaration, Adrien Plourde, formally denied that the Arvida strike was the cause of unemployment and he also nailed the lie that union leaders deliberately prolonged the strike.

Those who followed the conflict step by step remember well that the Aluminum Company of Canada and not the union, blocked a key proposition which was accepted by the workers, but what Mr. Barrette, according to habit, modified to meet with company taste and to later accuse the union of refusing to accept.

"It is both cynical and ridiculous to pretend" said Mr. Plourde "that we would voluntarily plunge the population of a whole region into misery for a four-month period".

"I refused, during the strike, not only the salary to which I was entitled to from the Federation, but also any other offers of help".

"Not one union director at Arvida received one cent and we are all ready to resign if Mr. Duplessis can prove otherwise".

FROM BAD TO WORSE — WHY?

(by MARC LAPOINTE)

Since 1949 Labour Relations in Quebec have deteriorated. Solely because of the fact that I am a lawyer, perhaps, tends to make me find the causes for this deterioration in the Labour Legislation.

One must realize that Labour Relations and Legislation are still in their infancy. Logically, they should now be growing up with lots of trial and error in their development and changes and improvements to the laws.

Unfortunately in Quebec, the growth process has stopped and there has been virtually no development in the past ten years. Back in 1943 came the beginning of the new concepts in the Labour Legislation of the Province of Quebec.

Right of association

One of these concepts was the right of association allegedly established on a solid basis. Yet, dozens of employees are dismissed each year for union activity. There is nothing in the Quebec Law to compel an employer to rehire an employee in those circumstances. Result: — Many workers are scared to use their fundamental right of association, and organization is therefore very difficult.

Another concept was certification which is just an official sanction of the law for the consequence of the right of association, that is, collective bargaining, and the recognition of a union as a bargaining agent.

Yet, today, certification is almost a privilege to be bestowed

after long Court battles. When at last certification is obtained, the employees have lost interest and are so disgusted that the Union cannot effectively exercise the certification rights.

Unsolved problems

As regards the Quebec Labour Relations Board, it is involved in a series of unsolved and aggravating problems. It is a partisan board which does not disclose the votes of its members, publish its awards or motivate many of its decisions. Result: — no jurisprudence, lack of established principles, multiplication of cases, loss of time and energy.

Another concept established in 1944 was compulsory submission of disputes to conciliation and arbitration as an alternative to economic struggle. That was supposed to be quite an advance.

Instead of complementing collective bargaining, this concept has killed it. More and more the parties hold out on their final positions at the bargaining table and tend to send the whole case to conciliation and arbitration.

They pass the buck.

The fine art of collective bargaining, which was an established and wonderful instrument to deal with disputes over working conditions, is solely destroyed by this compulsion to go to conciliation and arbitration.

Lack of prestige

Conciliation which is extremely important in this system is left in the hands of civil servants who do not and cannot command the respect of the parties and cannot have the prestige and dignity for their positions. This service could attract fine brains but, even if it does, it cannot keep them and the main reason for this lack of prestige is the low salaries offered.

There is an acute shortage of arbitration chairmen for interest disputes, and one reason is again the low salaries offered.

The law provides too many delays from the beginning of the process to its end, which irritates the parties, affects production and cripples the relationship between the parties. Because of these delays, the so-called "cooling off process" becomes a "freezing out process" which penalizes labour mainly.

Bargaining curtailed

In 1944 final and binding arbitration was substituted for the right to strike and lockout in public services. In some cases conciliations was even abolished. Result: — No more collective

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Something new in picket lines

Strikers at the Crown-owned Polymer Corporation in Sarnia, Ontario began picketing by boat the other day.

Fourteen outboard motorboats carrying pickets were patrolling the St. Clair River. The oil, chemical and atomic workers said the marine picketers would be out from dawn to dusk.

A union spokesman said larger boats would soon join the river picket line on a 24-hour basis. He said all the boats were owned by the picketers.

The strike, affecting 1800 hourly-rated employees was over 50 days old last week.

Seniority

Amember has asked this column to explain the steps to be taken when their seniority has been disrespected. If the member will refer to his copy of the collective labor contract booklet he will find the information he is seeking under Article 17 (Seniority) which in part reads:

"Definition — The term Seniority shall have reference to an employee's right to a maximum of job security, based primarily upon his length of continuous service with the Company, and secondly, his ability to execute the normal requirements of the job, the whole subject to application as defined herein. Seniority shall be used in layoffs, rehiring, transfers, promotions and demotions, vacations

and retirement plans as provided for in this agreement.

If any further information is required by the member he is asked to drop into the union office any day from 4.30 p.m. until 7.30 p.m.

Short work year in Britain

According to a survey published in London, England last week most people in British industry work two-thirds of the year and are on vacation for the remaining one-third.

The survey, by the Industrial Welfare Society, showed that in addition to 104 work-free days created by the almost universal application of the five-day week the vast majority of British workers receive 10 working days' paid vacation and six bank holidays.

It is also revealed fewer than one in 100 British industrial companies now offer less than two weeks annual vacation.

Night shift workers

For the convenience of employees on the night shift who may have occasion to conduct union business the union office will remain open from 4.30 p.m. until 7.30 p.m. from Monday to Friday.

This was decided upon by the Executive Committee as an extra service to those on the night shift who might wish to secure information from the union office.

bargaining in that sphere. It is an almost automatic arbitration case for each renewal of collective agreement, with again long drawn out proceedings.

Year after year, for ten years now, management as well as union delegations have presented briefs to Parliament in order to point out these defects and ask for correction. Yet, there has been no amendment since 1930. The Courts are more active in creating law while interpreting the existing ones, than Quebec's Parliament is.

Back in 1950 the Quebec Superior Labour Council, a statutory consultative body composed in equal numbers of management, labour and public representatives, after long and serious studies, came up with a

unanimous draft of a new Labour Code for the Province of Quebec, incorporating many of the needed corrections. The unanimity of all concerned augured well for the future. Unfortunately the draft was shelved and has remained so since.

Many others . . .

There are many other urgent problems in Labour Legislation in the Province of Quebec, such as the use of injunctions in labour disputes and, as we have seen again this week at St-Hyacinthe, the role of the Provincial Police in labour disputes.

This is the Labour Relations situation in Quebec today. It is an unsatisfactory and dangerous situation

Forthcoming C.C.C.L. Annual Conventions

The following C.C.C.L. Federations have informed Le Travail of the dates upon which their respective conventions are scheduled to take place.

Woodworkers at Montmagny, May 22, 23, 24.

Printing at Sherbrooke, June 12 and 13.

Shoe and Leather at Montreal, June 12, 13 and 14.

Mining Industry at Asbestos, June 18, 19 and 20.

Metallurgy at Quebec, June 25, 26 and 27.

Clothing at Montreal, June 18, 19 and 20.