

Un tort immense à la C. T. C.

LE BUREAU CONFEDERAL de la C.T.C.C., qui est composé, non seulement de ses officiers mais également de représentants de toutes les fédérations et de tous les conseils centraux de la province, a pris connaissance par les journaux d'un mémoire rédigé par cinq anciens aumôniers.

Ce mémoire porte sur l'affiliation éventuelle de la C.T.C.C. au C.T.C. et sur la confessionnalité de notre mouvement. On y accuse la direction du mouvement et un groupe non identifié de syndicalistes de "machinations" et de "complots", pour déconfessionnaliser la C.T.C.C. et la livrer pieds et poings liés à une organisation rivale.

Le Bureau confédéral regrette que les anciens aumôniers aient jugé à propos de donner à leur mémoire le ton surprenant qu'on y trouve et qu'ils aient cru utile d'alléguer une série d'accusations pour le moins malveillantes.

Les "cinq anciens aumôniers" doivent savoir que la C.T.C.C. et ses corps affiliés ont continué, après leur départ, à avoir des aumôniers désignés par l'autorité ecclésiastique.

Les problèmes concernant la confessionnalité et l'affiliation de la C.T.C.C. au C.T.C. ont toujours été discutés au grand jour. S'il y a "complot", il est surprenant que le Bureau confédéral n'en ait jamais été prévenu et que les aumôniers actuels aient été complices de cette "machination". Et si cette complicité avait existé, est-ce bien le public qu'il fallait avertir.

Les "cinq anciens aumôniers" font remonter le mouvement de "laïcisation" de la C.T.C.C. à 1943, alors que le Congrès de la C.T.C.C. s'est déclaré favorable à l'admission des non-catholiques dans les rangs de nos syndicats. La même année, les syndicats de la Pulpe et du Papier du Saguenay au cours d'une grève retentissante, enlevaient le mot catholique de leur nom après avoir consulté S.E. le cardinal Villeneuve qui avait approuvé le geste.

Quant à la résolution de 1943, NN.SS. les Evêques en ont été saisis, et cela ne les a pas empêchés de considérer la C.T.C.C. comme l'organisme de leur choix (Cf. Lettre collective de NN.SS. les Evêques sur le Problème ouvrier, 1950).

Le Bureau sait que tout le monde n'était pas d'accord sur la modification apportée au caractère confessionnel de la C.T.C.C., mais rien n'indique que ces gens aient trouvé le moindre appui dans l'épiscopat.

Depuis 1950, il est encore question dans le mouvement de présenter différemment le caractère confessionnel de la C.T.C.C. Il est de plus question depuis 1955, d'affiliation de la C.T.C.C. au C.T.C.

Le Congrès de la C.T.C.C. a été saisi de toutes ces questions. Il a accordé des mandats à ses officiers. NN.SS. les Evêques sont au courant de la discussion qui a cours dans le mouvement. Les officiers de la C.T.C.C. ont, de plus, rencontré à quelques reprises la Commission sacerdotale d'Etudes sociales.

(Suite à la page 7)



Vol. XXXV — No 16

Ottawa, vendredi, 28 août 1959

UNE ACCUSATION GRAVE ET INJUSTE

apparaît dans le mémoire des cinq anciens aumôniers

Voici le texte intégral de la déclaration de M. le chanoine Henri Pichette, aumônier général de la C.T.C.C., au Bureau confédéral du mouvement réuni à Montréal vendredi dernier. C'est une mise au point très claire au sujet du mémoire publié au début du mois, à Québec, par cinq anciens aumôniers. — Mandaté par l'épiscopat de la Province pour le représenter auprès de la C.T.C.C., notre aumônier général avait toute l'autorité voulue pour remettre les choses en place; il le fait avec une fermeté et un calme que nos lecteurs sauront apprécier.

"Vous vous attendez sans doute que moi aussi je vous fasse quelques réflexions relativement au mémoire de cinq anciens aumôniers sur la confessionnalité de la CTCC. J'aurais de beaucoup

préféré qu'ils ne me fournissent pas l'occasion de cette intervention.

"Pas plus qu'au président général ou au secrétaire général de la CTCC, ce mémoire qui prend à partie la direction du mouvement ne m'a été adressé. J'en prends connaissance par la voix des journaux.

"Comme la CTCC, par ses derniers congrès, a décidé de soumettre ce problème à l'attention de l'épiscopat, je considère que ce serait un manque de délicatesse flagrant envers mes supérieurs que de faire connaître d'avance, publiquement, mon attitude personnelle sur les adaptations que la CTCC jugera à propos de soumettre.

"Il ne m'appartient pas de tenter de substituer mon propre jugement à celui que NN. SS. les archevêques et évêques auront à prononcer. Ils m'ont demandé de leur soumettre mes propres réflexions sur le sujet quand le mémoire de la CTCC leur aura été présenté; je m'acquitterai de cette tâche en temps et lieux.

"C'est pourquoi je me suis toujours borné à vous rappeler qu'il était tout à fait légitime pour vous de faire l'étude de cette question en toute liberté et que si vous jugiez opportunes certaines adaptations, vous pouviez en toute confiance les soumettre à l'épiscopat qui, comme vous, veut le bien des travailleurs syndiqués.

"L'exécutif de la CTCC, vous en êtes tous témoins, ne s'est jamais refusé à faire les démarches nécessaires auprès de l'épiscopat. Il serait donc souverainement



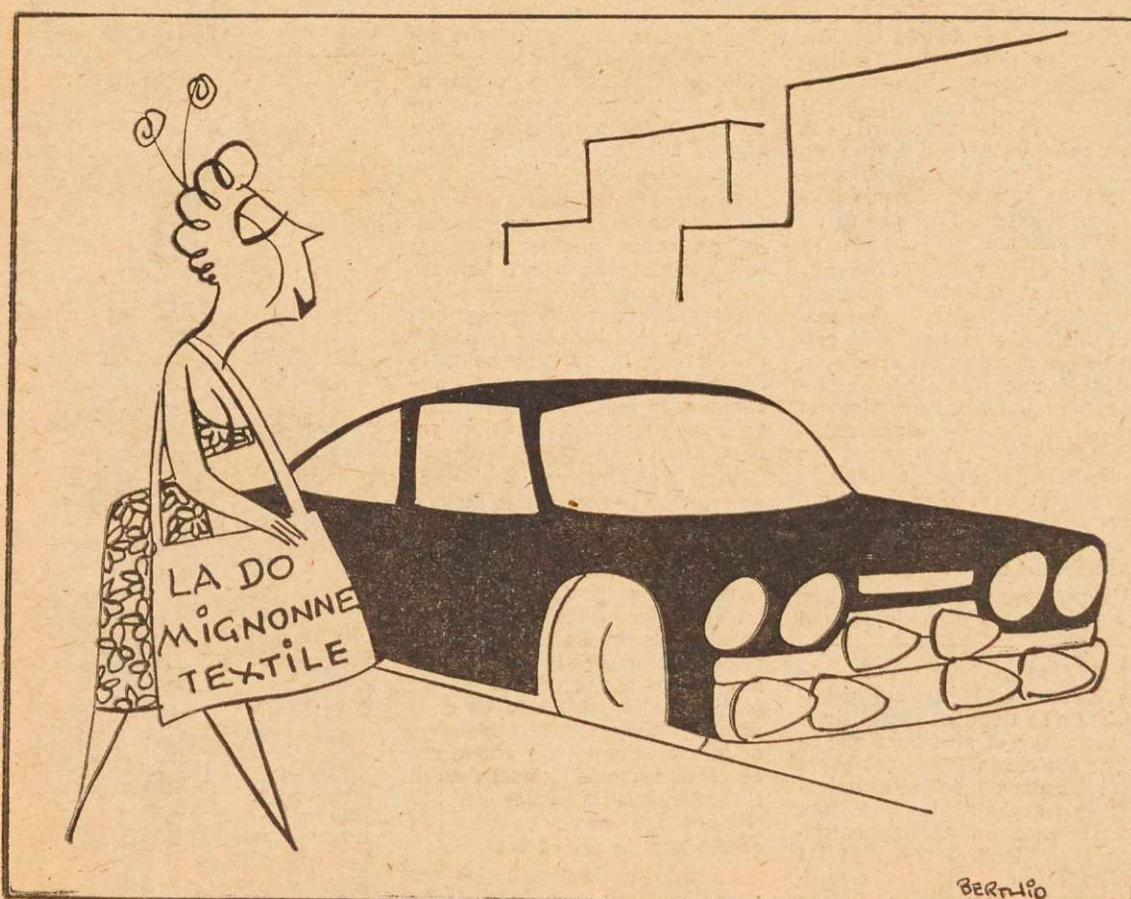
M. le chanoine Henri PICHETTE, aumônier général de la C.T.C.C.

injuste d'insinuer, qu'à l'insu des autorités ecclésiastiques, on tente de procéder à des transformations clandestines.

"Je trouve regrettable que les cinq anciens aumôniers aient préféré avoir directement recours à l'opinion publique plutôt que de soumettre simplement leurs appréhensions et leurs inquiétudes à NN. SS. les archevêques et évêques qui auront à juger ainsi qu'aux dirigeants responsables de la CTCC. Je crains fort que la procédure utilisée ne fasse plus de tort que de bien.

"Si je crois préférable de garder le silence sur les opinions

(Suite à la page 6)



EN VOILA UNE QUI EST TROP RICHE POUR ETRE HONNETE . . .

GREVE DE L'ACIER

Combattre l'inflation ou protéger les profits?

La "Conference on Economic Progress", organisation non politique qui s'occupe uniquement de recherche économique, d'éducation et de la publication d'études en relation avec le plein emploi et la productivité aux Etats-Unis, vient de publier une étude qui démontre la fausseté de la théorie de l'industrie américaine qui veut que les augmentations de salaires soient responsables de l'inflation.

Cette étude intitulée "Inflation, cause and cure" — L'inflation, les causes de l'inflation et les moyens d'y remédier — fut dirigée par Léon A. Keyserling, économiste de grande réputation. Il soutient que la campagne contre l'inflation que dirige actuellement l'industrie américaine a pour but de geler les salaires sous le prétexte erroné que les augmentations de salaires ont été la cause majeure de la hausse des prix.

Cette étude démontre avec chiffres à l'appui que les industries-clé n'étaient pas obligées d'augmenter leurs prix pour maintenir leurs profits à un niveau raisonnable et que ces hausses de prix ont provoqué une expansion excessive des profits et des marges de profit par unité de production.

Les magnats de l'acier qui respectent toujours leur position depuis le début de la grève des Métallurgistes-unis d'Amérique, qui achève maintenant son premier mois, n'ont sûrement pas accueilli de bonne grâce les recommandations de ce Comité, en ce qui concerne les moyens d'enrayer l'inflation.

Voici ce que celui-ci soutient dans un paragraphe intitulé: "Conditions économiques nécessaires à la croissance optimum de notre économie": La croissance optimum de l'économie, la justice économique et la satisfaction de nos besoins les plus fondamentaux

taux dépendent de l'équilibre qui doit exister entre la consommation privée, l'investissement privé et les dépenses publiques. L'expansion de la consommation privée et des dépenses publiques devrait avoir la priorité, parce que l'importance que prendront ces deux secteurs entraînera en général un niveau satisfaisant des investissements commerciaux. Comparé à 1958, en dollars uniformes 1957, les gages et les salaires devront avoir marqué, en 1964, une hausse de \$105 billions, et le revenu net des cultivateurs qui exploitent leurs terres, une hausse de \$9½ billions. Par rapport aux deux mêmes années, le revenu moyen annuel des familles doit être augmenté de presque \$2,000. Les montants versés par le Gouvernement aux individus, tels que ceux qui sont compris dans le programme de sécurité sociale, doivent, durant la même période de temps, s'accroître de \$16½ billions. Comme conséquence de cette expansion proportionnée de la consommation privée et publique, le revenu commercial et professionnel devrait s'accroître d'environ \$32 billions. L'emploi en 1964 devrait être de \$9½ billions plus élevé qu'en 1958 et la production nationale totale devrait être plus élevée de \$194 billions."

Ce que recommande cette organisation non-gouvernementale, comme moyen d'enrayer l'inflation, c'est donc la hausse du niveau de vie des citoyens américains, par l'augmentation des salaires et de la sécurité sociale. Nous sommes déjà loin de la théorie de l'industrie qui tient à ce que ce soit exactement le contraire qui se produise ou du moins à ce qu'on adopte une politique de statu quo.

Le 13 août courant, une suggestion de baisser le prix de l'acier au lieu de hausser les salaires a été faite par le sénateur Chester Bowles au président Eisenhower qui, à son tour, l'a transmise à Roger Blough, président de la United Steel Corp. Celui-ci a rejeté cette idée "parce que pour obtenir le retour des métaux au travail, l'industrie de l'acier devra leur accorder une hausse de salaire, si minime soit-elle". De son côté, le syndicat des Métallurgistes prétend que cette attitude est contraire à la politique établie de faire profiter les travailleurs des bénéfices accrus.

Les Métallurgistes restent également sur leur position originale. Les sept séances de négociation qui se sont déroulées depuis le début de la grève n'ont aucunement ébranlé leur décision de ne pas accepter le programme en huit points de l'industrie de l'acier, programme qu'ils appellent les "huit chaînons de l'esclavage industriel".

L'on prévoit que l'industrie du cuivre qui a adopté la même attitude que celle de l'industrie de l'acier au cours des négociations qui se déroulent depuis trois mois avec les Métallurgistes-unis et le syndicat Mine, Mill & Smelter Workers, affrontera bientôt, elle aussi, une grève de ses plus de 40,000 employés. 2,300 membres des Métallurgistes, employés de la compagnie Kennecott et environ 6,000 membres du Mine Mill sont déjà en grève depuis le début de la semaine.

La grève de l'acier, qui au cours des années précédentes durait un mois, au plus deux mois, se poursuivra cette année, dit-on, jusqu'au 15 octobre au moins. Le

LETTRE DE LONDRES

Le Congrès annuel des Syndicats anglais

A l'ordre du jour: la bombe atomique, la réduction des heures, l'augmentation des salaires

LONDRES (P.O.C.)—Si l'on en juge d'après les 76 résolutions qui figurent à l'agenda du Congrès de la Confédération des Syndicats Industriels qui se tient cette année à Blackpool, les bombes H., le désarmement, la réduction des heures de travail et les augmentations de salaires seront les questions débattues.

Neuf résolutions ont été soumises sur le désarmement nucléaire, qui semble être considéré comme le point le plus important. Parmi les neuf résolutions il en est une, soumise par le Syndicat des Manoeuvres et Employés du Transport (le plus gros syndicat britannique qui groupe 1,250,000 membres) qui rejette la récente prise de position conjointe du T.U.C. et du Parti Travailleuse à ce sujet.

Le renoncement unilatéral aux armes nucléaires est prôné par les résolutions de la Société Nationale des Imprimeurs et de leurs aides, le Syndicat des Pompiers, l'Association des directeurs du personnel, des Cadres et Techniciens et l'Union nationale des employés du Vêtement.

Deux résolutions soutiennent nettement la prise de position sur la question nucléaire — celles de l'Association des Employés salariés du Transport et le Syndicat uni de la Construction mécanique.

Il semble que la question de la réduction des heures de travail ait la priorité sur celle des augmentations de salaires. Huit syndicats ont soumis des résolutions pour cette réduction d'heures, — sept précisent une réduction à 40 heures par semaine, — mais trois résolutions seulement ont été déposées en vue d'obtenir des augmentations de salaires et de s'opposer à toute politique de blocage des salaires.

La priorité accordée ainsi à la réduction des heures de travail reflète surtout les vues des officiers des Syndicats industriels et peut varier quelque peu de l'opinion des membres des syndicats dont on dit qu'ils favoriseraient plutôt une avance sur les deux fronts simultanément. Une proposition récente de M. W. Carron, président du Syndicat uni de la Construction mécanique, suivant laquelle il fallait insister sur la réduction des heures de travail et mettre en veilleuse la question des augmentations de salaires a, par exemple, été rejetée à l'Assemblée du Comité national.

Le Syndicat national des manoeuvres et Employés municipaux, dont les membres sont souvent mis à pied par suite de grèves votées par d'autres syndicats, a déposé une résolution qui insiste pour obtenir l'amendement de la Loi sur l'assurance nationale afin que "les personnes qui ne participent ni ne soutiennent directement une grève (mais qui sont mises à pied par suite de celle-ci) soient éligibles à l'assurance-chômage".

Un petit syndicat, l'Association des Inspecteurs Ingénieurs, qui

moral des grévistes ne semble pas être affecté par ces prévisions. Ils se tiennent sur la ligne de piquetage et attendent que le public américain fasse son choix entre les deux théories qui tiennent la manchette des journaux: "Les hausses de salaires entraînent l'inflation" et "Ce sont les profits exorbitants des compagnies et le bas niveau de vie qui accélèrent la poussée inflationniste".

semble craindre l'habitude qu'ont les délégués d'atelier de faire sortir beaucoup d'hommes en grève, a déposé une résolution insistant pour que le Conseil général du T.U.C. demande aux syndicats affiliés "d'examiner leurs officiers et délégués de département".

Une résolution demandant que la C.I.S.L. (Conférence internationale des Syndicats Libres) entreprenne des discussions avec la Fédération Mondiale des Syndicats (d'obédience communiste) a été déposée par la Société Unie des Constructeurs de Chaudières, de Navires et d'Armatures métalliques et par la Société associée des Chauffeurs et Mécaniciens de Locomotives.

Le désarmement nucléaire sera aussi l'un des principaux points discutés par le Congrès du Parti Travailleuse qui doit se tenir à Blackpool, peu après la fin du Congrès du T.U.C. 140 résolutions sur le désarmement figurent à l'agenda préliminaire et 120 d'entre elles environ réclament le désarmement nucléaire unilatéral de la part de la Grande-Bretagne, et viennent ainsi en conflit avec la déclaration conjointe du T.U.C. et du Parti Travailleuse à ce sujet.

L'une de ces résolutions, ou une résolution remaniée de plusieurs d'entre elles, seulement, sera sélectionnée pour le débat et le vote, mais le nombre de résolutions soumises souligne l'importance qu'attachent plusieurs organismes à cette question primordiale.

La plupart des résolutions portant sur le désarmement nucléaire unilatéral proviennent des corps constitués du parti Travailleuse, mais parmi les syndicats soutenant une politique semblable figurent l'Union nationale des Employés du Vêtement, le Syndicat de la Construction mécanique, le Syndicat uni des travailleurs de Fonderies, et le Syndicat des Pompiers.

Trois résolutions seulement portent sur le socialisme: l'Union nationale des Constructeurs de véhicules craint qu'on ne laisse s'estomper l'idée socialiste et veut que le parti réaffirme sa foi en cette doctrine comme mode de vie; le Parti travailliste constitué de Hal Green (Birmingham) réaffirme la foi du parti dans la possession en commun des moyens de production, de distribution et de commerce et déclare que le Travail devrait résoudre les problèmes du 20e siècle "en termes de philosophie et d'économie socialistes".

Le Syndicat national des mineurs voudrait que la distribution du charbon soit nationalisée, et le Syndicat des Plombiers ain-

si que l'Association nationale des Cheminots croient que le but de la nationalisation du transport devrait être de procurer des services adéquats et bon marché, et non seulement l'appât du gain.

Mécontentement au sujet du règlement de la grève des Imprimeurs. (Gde-Bretagne)

Une grève de plus de deux mois vient de prendre fin à la suite d'une augmentation de 4½ pour cent de salaire et de la réduction des heures de travail à 42 heures pour le 100,000 imprimeurs britanniques, formés en dix syndicats, travaillant dans les journaux provinciaux et locaux, magazines et chez des imprimeurs indépendants. Le syndicat a accepté quelques-unes des propositions des employeurs en ce qui concerne l'amélioration de la production dans cette industrie.

Les syndicats avaient tout d'abord réclamé la semaine de 40 heures et 10 pour cent d'augmentation et les employeurs leur avaient offert 2½ pour cent et la semaine de 42½ heures au lieu de 43½ heures, contre-propositions conditionnées à l'acceptation par les syndicats d'un grand nombre de propositions patronales pour l'augmentation de la production, de l'efficacité et déterminant aussi les conditions d'admission des apprentis.



CIGARETTES
"EXPORT"
BOUT UNI OU FILTRE



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 la deuxième classe.
Ministère des Postes, Ottawa

Nouveau syndicat à Rigaud

Les 40 employés de la Hudson Hosiery Limited, de Rigaud, une entreprise de bas façonnés et circulaires, se sont réunis samedi pour se grouper en une association professionnelle qui sera connue sous le nom de "Syndicat des travailleurs du vêtement de Rigaud".

Ce syndicat a été fondé à la suite d'une campagne d'organisation éclair de trois jours faite par un groupe d'organiseurs de la CTCC et de la Fédération nationale du vêtement.

Au cours de l'assemblée de fondation, le syndicat a demandé son affiliation au Conseil central de Montréal, à la Fédération nationale du vêtement et à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada.

Le syndicat a aussi demandé à la Commission des relations ouvrières, un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter aux fins de négociations collectives, tous les employés de l'entreprise occupés à la production.

MM. Jean-Noël Godin, président de la Fédération nationale

du vêtement et Arthur Lapointe, organisateur de la CTCC, ont dirigé les délibérations.

Ces derniers ont expliqué que l'organisation de ce syndicat ne constitue qu'une étape vers l'organisation de toutes les fabriques dans l'industrie du bas façonné et circulaire en vue d'obtenir un décret dans cette industrie, ce qui aura pour effet de faire disparaître la concurrence ruineuse que se font les fabriques entre elles, au détriment des travailleurs qui en subissent les effets.

A l'issue de l'assemblée, le syndicat a procédé à l'élection de ses officiers. Ont été élus: Gilles Desmarais, président; Roland Phaneuf, vice-président; Thérèse Petit, secrétaire; Emile Krolm, trésorier.

Un informateur syndical nous a déclaré qu'au cours de la journée de vendredi, l'employeur, après avoir eu vent des tentatives d'organisation, avait convoqué ses employés et les aurait menacés de congédiement s'ils assistaient à la réunion convoquée pour samedi.

Le Canada ratifie

GENEVE (Nouvelles du B.I.T.) — Le Bureau international du Travail vient d'enregistrer la ratification par le Canada de la convention (No. 105) de 1957 sur l'abolition du travail forcé. Cette ratification porte à 19 le nombre des conventions internationales du travail auxquelles le Canada a adhéré.

Aux termes de la convention, tout pays qui la ratifie s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé et à n'y recourir sous aucune des formes ci-après:

- en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique;
- en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'oeuvre;
- en tant que mesure de discipline du travail;
- en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Il convient de noter que cette convention, adoptée il y a deux ans seulement par la Conférence internationale du Travail, se trouve être maintenant ratifiée par 27 pays.

CAISSE NATIONALE D'ÉCONOMIE
UNE MUTUELLE
D'ASSURANCE-VIE
41 ouest, rue St-Jacques, Montréal



"PROTECTION DE LA FAMILLE"

- Une seule police protège toute la famille!
- Le plan moderne que les familles attendaient!
- Beaucoup plus de protection pour un prix vraiment réduit!

Bureaux de

MONTREAL — JOLIETTE — ST-JEAN
QUEBEC — DRUMMONDVILLE — OTTAWA

La Fête du Travail

Message du président

Fête des travailleurs, ce premier lundi de septembre est aussi la fête du mouvement ouvrier.

C'est pourquoi je voudrais ajouter ici, aux félicitations et aux bons vœux traditionnels, un souhait qui s'adresse à tous mais qui concerne plus particulièrement le syndicalisme comme tel.

Il ne serait pas sage de nous dissimuler à nous-mêmes les atteintes graves qu'a subies, au cours de l'année dernière, le prestige du mouvement ouvrier en Amérique du Nord. A cause de quelques dirigeants indignes dont la presse des Etats-Unis a révélé au grand public la conduite criminelle, tout le mouvement syndical a été éclaboussé. On peut même craindre que l'opinion publique, choquée à juste titre par ces révélations véridiques mais trompée en même temps par les ennemis de



la cause ouvrière qui exploitent la situation, ne soit tentée de mettre dans le même sac, avec les quelques coupables, tous les dirigeants syndicaux.

Je voudrais donc en appeler ici au sens chrétien

de la justice que possède certainement la majorité des citoyens. Je veux leur demander de ne pas condamner sur quelques cas isolés une équipe de militants dont l'immense majorité travaille avec conscience et dévouement au bien-être des travailleurs.

Aux ouvriers eux-mêmes, je veux rappeler qu'ils doivent se faire les défenseurs actifs de leurs syndicats contre les entreprises de la calomnie; c'est un devoir pressant.

Profitons donc de la Fête du Travail pour rappeler à tous que si le mouvement ouvrier a ses moutons noirs (comme toutes les familles nombreuses) il reste dans sa quasi-totalité foncièrement honnête et constitue toujours la seule force organisée au service de la population ouvrière.

Roger MATHIEU,
président général
de la C.T.C.C.

LES SALAIRES DU TEXTILE (II)

Productivité à la hausse; salaires (relatifs) à la baisse

Relativement à l'élévation de la productivité, les salaires sont restés en arrière, à la Dominion Textile — L'anomalie de la compagnie géante qui paye moins que ses concurrents plus faibles

(par ANDRE ROY)

On estime l'augmentation annuelle de la productivité au Canada à trois pour cent environ. Le rapport de la Commission d'enquête Gordon, dont l'étude se base sur des données sérieuses s'exprime ainsi à ce sujet:

"En ce qui concerne l'entreprise (en regard du secteur agricole), la production par heure de travail doit augmenter à un taux composé de 2.25 à 3.25 par année. Nos prévisions sont optimistes et l'avenir pourrait bien nous donner tort. Notre optimisme se fonde, cependant, sur nos vues au sujet des progrès passés et futurs du pays quant à la formation et à l'attitude des travailleurs, à la découverte de ressources, à la formation de capital et à l'invention et à l'adoption de nouvelles méthodes de production. Nos hypothèses au sujet de l'augmentation de la productivité se rattachent aux chiffres de la période d'après-guerre pour deux raisons: il nous a semblé naturel de nous attendre que les conditions économiques (à supposer qu'il n'y aurait pas de guerre ni de grave dépression) ressembleront plus à celles de l'après-guerre qu'à celles des périodes antérieures; ensuite, la statistique d'après-guerre est plus sûre". (Rapport final de la Commission Royale d'Enquête sur les perspectives économiques du Canada, page 840).

Augmentation marquée

Il s'agit là, dira-t-on d'hypothèses. Mais ce sont sur de telles hypothèses que nous devons nous fonder pour apprécier l'avenir. Toutefois, il y a plus. Dans le cas particulier de Dominion Textile, il y a eu au cours des six dernières années une augmentation marquée de la productivité pour les travailleurs représentés par les associations. Il nous est possible d'établir, à peu d'erreur près, que cet accroissement de productivité dépasse 3 pour cent par année et qu'il s'établit, en réalité à 27.3 pour cent pour la période 1953 à 1958, soit 4.5 pour cent par année.

En voici d'ailleurs la démonstration.

D'après des chiffres fournis par la Compagnie elle-même, il y avait à son service dans les quatre filatures représentées par les syndicats, 6,283 travailleurs en 1953. En 1958, ce chiffre, toujours selon la même source, était réduit à 4,618. Voilà donc un point d'acquit et qui ne saurait être contesté.

Deux autres faits

D'autre part, la Compagnie reconnaît deux autres faits qui sont incontestables. Premièrement, elle fait au moins cinquante pour cent de toutes les affaires dans l'industrie du textile-coton au Canada; deuxième-

ment, elle reconnaît que les associations représentent environ la moitié de son personnel de production.

Or, la meilleure façon de mesurer l'augmentation de la productivité physique dans une industrie comme celle du textile-coton, c'est de prendre pour base le coton brut qui est un produit standard compté au nombre de balles et qui sert à une production extrêmement diversifiée mais qui conserve d'une année à l'autre une stabilité assez grande dans cette diversification.

A ce sujet, les syndicats ont mis en preuve un extrait du rapport de la Commission du Tarif relativement à cette branche de l'industrie qui donne le nombre de balles utilisées au Canada pour la période 1947-1957. Il s'agit de la pièce S-129. Par ailleurs, en 1958, pour les neuf premiers mois de l'année, selon le même rapport, la moyenne mensuelle de balles utilisées s'établit à 27,386. Si l'on multiplie cette moyenne par douze, on a un chiffre annuel de 328,632 balles. En 1953, la moyenne mensuelle de balles utilisées était de 29,258 ou, en un an, 351,096. Ce sont là également des chiffres officiels et qui sont incontestés.

Sachant, de par le fait de sa propre admission, que Dominion Textile utilise environ la moitié des balles ouvertes au Canada et que les travailleurs représentés

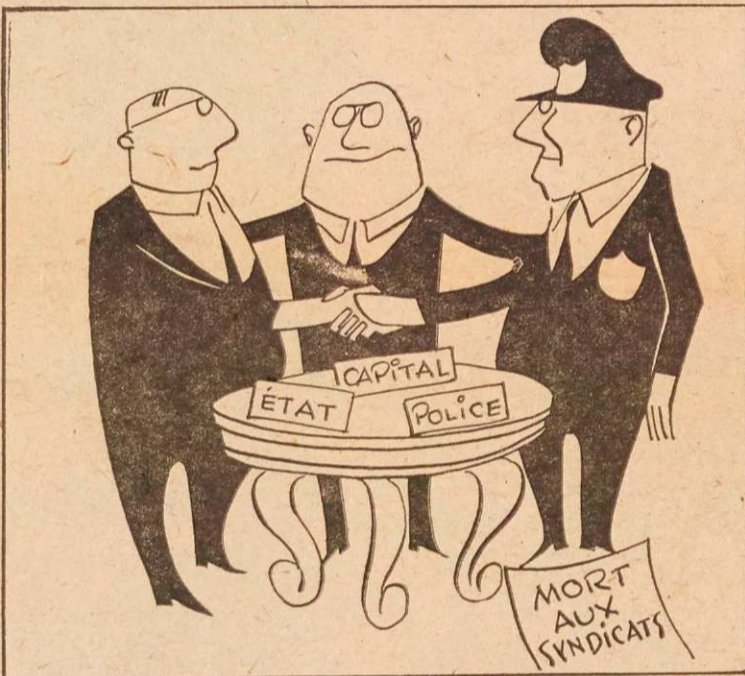
(Suite à la page 4)

L'HISTOIRE DES TRAVAILLEURS (XI)

L'HISTOIRE SE RÉPÈTE

Choix de textes et commentaires de
Jean-Paul LEFEBVRE

Nous avons vu précédemment comment la grève de Winnipeg (1919) est associée à la naissance du One Big Union. Ce conflit, sans doute le plus considérable de l'histoire ouvrière canadienne a été combattu par le patronat et par les gouvernements comme s'il se fut agi d'une véritable révolution. Il est vrai qu'à cette époque troublée de la première guerre mondiale et de la révolution prolétarienne en Russie, quelques militants syndicalistes et une poignée de socialistes radicaux prêchaient l'abolition de la propriété privée et le changement de notre mode de gouvernement. Pourtant, aucun observateur de bonne foi ne pourrait attribuer à la grève de Winnipeg des objectifs aussi révolutionnaires et aussi ambitieux. Le Toronto Star, qui ne devait pas être plus "gauchiste" à l'époque qu'il ne l'est maintenant, a d'ailleurs témoigné en ce sens lorsqu'il a analysé les causes et les objectifs d'un conflit qui a passionné l'opinion canadienne et suscité une conspiration des gouvernements, des employeurs, des forces policières et des classes bourgeoises de la capitale manitobaine contre la masse des travailleurs, des collets-blancs et des fonctionnaires engagés dans la grève.



Il serait illusoire de prétendre rapporter ici tous les événements significatifs d'une épisode de l'histoire

sur lequel on a déjà écrit plusieurs volumes. Je me contenterai de citer l'un de ces ouvrages: "The Winnipeg Strike", écrit en collaboration, pour la défense des militants ouvriers et des intellectuels qui ont été incriminés et emprisonnés lors du conflit. Cet ouvrage, qu'on pourrait difficilement trouver en librairie, est disponible à la bibliothèque du ministère fédéral du Travail, à Ottawa.

Les auteurs de "La Grève à Winnipeg" citent abondamment le "bulletin de la Grève" publié régulièrement durant le conflit, en dépit des descentes policières et des condamnations sommaires du procureur de la Couronne.

Les demandes des grévistes:

"Dans le, "Bulletin de grève" no 12, du 30 mai 1919 réapparaissent en première page les demandes des grévistes, ainsi que l'exposé de ce qu'ils ne voulaient pas:

CE QUE NOUS VOULONS

Les demandes des grévistes sont:

1. Le droit à la négociation collective;
2. Un salaire vital;
3. Le réembauchage de tous les grévistes.

CE QUE NOUS NE VOULONS PAS

1. La révolution;
2. La dictature;
3. Le désordre⁽¹⁸⁾

Si l'on se réfère à la situation politique et économique de 1919, il est facile de justifier ces demandes. La montée en flèche du coût de la vie n'était suivie que de très loin par des rajustements de salaires que les travailleurs devaient toujours conquérir de haute lutte. Par ailleurs, le gouvernement n'avait pas encore rappelé les ordres en conseils et les mesures de guerre qui restreignaient la liberté des individus, surtout des réformateurs sociaux, qu'ils soient vraiment marxistes ou simplement considérés comme tels par les fonctionnaires chargés d'appliquer les règlements de censure et de "sécurité de l'état".

La masse des travailleurs, y compris les milliers de salariés et de fonctionnaires non syndiqués qui ont accordé aux grévistes un appui spontané, ne recherchaient pas autre chose que les objectifs énumérés dans le bulletin de grève.

On dit souvent que l'histoire se répète. Les patrons et les politiciens qui crient au bolchevisme ou traitent de "gauchistes" les militants syndicaux qui luttent pour améliorer la condition ouvrière, n'ont rien inventé. Cette mode perverse existait déjà en 1919, comme en fait foi notre prochaine citation.

(à suivre)

(18) "Grève de Winnipeg, 1919" — p. 78

Nos excuses

Une nouvelle, parue en page 7 de notre dernière livraison et relative au redressement de certains griefs dans les chantiers maritimes a été "située" au mauvais endroit.

La dépêche attribuait en effet au Syndicat de la Vickers le mérite des gains réalisés, alors qu'il s'agissait du Syndicat des Travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon.

Quand à la Compagnie responsable des accrocs à la convention collective, c'est évidemment de la Davie Shipbuilding et non de la Vickers qu'il s'agissait.

filage, où la comparaison s'établit avec Goodyear, c'est encore la même chose. On trouve des écarts variant entre 25 et 28 cents de l'heure pour les opérations maîtresses de ce département. Enfin, dans les départements du tissage et de la finition, où il est possible de faire des comparaisons avec les deux entreprises, on arrive à des différences variant entre 22 et 30 cents de l'heure dans le cas de Goodyear et des différences variant entre 17 et 21 cents de l'heure dans le cas d'Esmond Mills.

Une autre preuve confirme celle-ci. On a établi une comparaison sur les taux contractuels de l'apprenti ou débutant, de la fonction la moins rémunérée et de la fonction la mieux rémunérée. Les écarts qu'on y remarque font également ressortir que Dominion Textile a regagné considérablement au cours des six dernières années. Ainsi, quand Dominion Textile paie son apprenti ou débutant 80 cents l'heure, Goodyear le paie 96 et Esmond Mills, \$1.01; quand Dominion Textile, comme taux de base, après l'apprentissage, paie 85.5 cents l'heure, Goodyear paie \$1.104 et Esmond Mills, \$1.05; quand Dominion Textile garantit \$1.30 l'heure à son mécanicien de métier, Goodyear lui garantit \$1.584 et Esmond Mills, \$1.61.

Nous comprenons que des écarts aussi marqués que ceux que nous venons de souligner puissent amener les membres du conseil d'arbitrage à se demander si ces faits sont vrais, tellement on se fait difficilement à l'idée qu'une entreprise de l'importance de Dominion Textile puisse verser à ses employés, des salaires aussi bas comparativement à des entreprises qui comptent entre 400 et 800 employés.

Relativement à ces faits, il est à remarquer qu'une augmentation assez considérable a été accordée, l'an passé, par la compagnie Goodyear à la suite d'une sentence arbitrale, produite comme pièce S-112, qui recommandait une compensation de 7 p. 100 pour une réduction des heures de travail et une augmentation de salaires de 17 cents de l'heure, dont 7 cents étaient rétroactifs.

Ces comparaisons démontrent, à leur tour, que la demande syndicale, évaluée dans l'ensemble à 25 cents de l'heure, est amplement justifiée.

Les salaires du Textile (suite)

par les associations forment la moitié de son personnel de production, on aurait utilisé dans les filatures représentées par les associations 87,774 balles en 1953 et 82,158 balles en 1958, ces chiffres s'obtenant en divisant le nombre total des balles utilisées au Canada par quatre.

Il ne reste donc plus qu'à diviser, pour chacune des deux années, le nombre de balles utilisées par Dominion Textile par le nombre d'employés pour se rendre compte que, en 1953, un ouvrier usinait par année 13.97 balles et, en 1958, 17.79 balles, soit une augmentation dans la productivité de l'ordre de 27.3 pour cent ou de 4.5 pour cent par année.

En tenir compte

Or, si l'on considère que la convention collective de 1956 a réglé la situation quant au passé, il faut ajouter à l'augmentation du coût de la vie une aug-

mentation de la productivité, fondée sur l'augmentation de la productivité à la Dominion Textile entre 1953 et 1959, soit 9 pour cent en fonction d'une convention collective de deux ans. Quand l'on transpose ces pourcentages en valeur monétaire, en prenant comme base de calcul, le gain horaire moyen de \$1.195 de l'heure établi par les associations, on doit ajouter à ce qui est exigé par la hausse du coût de la vie, une majoration supplémentaire d'environ 10 cents de l'heure, ce qui donne un total de 25 cents et correspond à la demande syndicale.

D'autre part, pris en elle-même en dehors de toute autre considération l'augmentation de la productivité, en partant du gain moyen horaire de \$1.112 pour 1953, justifie, à elle seule, une majoration de \$0.303 de l'heure (1.112 x 27.3 p.c. = \$0.30), dont \$0.08 accordés en 1956.

Raisonnables et justifiées

Il s'ensuit donc que, selon ce deuxième chef de preuve, que les réclamations syndicales sont, non seulement raisonnables, mais fondées sur une méthode sûre. Elles se complètent d'ailleurs par les deux autres bases d'argumentation suivantes qui se fondent sur des comparaisons.

Dominion Textile est de beaucoup, l'entreprise la plus considérable dans l'industrie du textile-coton dans la province de Québec et au Canada. Comment les taux de salaires contractuels se comparent-ils avec d'autres entreprises dans la même industrie?

Les associations ont été en mesure de faire une preuve avec deux entreprises données, soit Esmond Mills, de Granby, et Goodyear Cotton, de Sy-Hyacinthe. A ce sujet, les associations désirent attirer l'attention sur les éléments de preuve dépo-

sés à l'arbitrage par M. René Gosselin. Ces pièces n'ont pas été contredites par la compagnie et l'on trouve au dossier, l'original même des conventions d'où sont extraits ces taux.

On y voit que, entre 1953 et 1958, la situation a été complètement renversée à l'avantage des employés des deux entreprises citées qui sont des concurrents de la Dominion Textile.

En 1953, dans le département des cartes, tous les taux de salaires étaient à l'avantage de Dominion Textile en comparaison de ceux de Goodyear Cotton. En 1958, c'est le contraire qui existe, et la marge est très large. Pour ce département, les écarts varient entre 25 et 30 cents de l'heure. Dans le département du "woollen system", où la comparaison s'établit avec Esmond Mills, on remarque le même renversement, les écarts variant entre 18 et 25 cents de l'heure. Dans le département du



LES NEGOCIATIONS

(post-arbitrales)

SE POURSUIVENT A JONQUIERE

On ne sait pas encore quelle tournure définitive les négociations post-arbitrales vont prendre dans le différend entre la Cie Price et les travailleurs de Riverbend, Jonquière et Kénogami.

Des rencontres ont eu lieu cette semaine encore sans qu'aucun résultat précis n'ait été atteint. Du moins, aucun communiqué n'a été publié à cet effet.

Pour faire saisir aux lecteurs du "Travail" l'importance des négociations qui se poursuivent, voici un extrait du mémoire syndical présenté aux arbitres, touchant l'un des plus importants parmi les points en litige: celui de l'ancienneté.

Quelle serait l'effet et la conséquence de l'application de l'ancienneté d'occupation dans les usines Price? Permettez-moi, monsieur le président, de vous rapporter un grief survenu au département du "Groundwood". Je cite le mémoire du Syndicat: "Grief collectif relatif à la composition de l'équipe de relève au Département du "Groundwood":

A) Les faits:

Les faits qui ont donné naissance à ce grief sont les suivants:

Le 4 novembre 1956, la semaine normale de travail était réduite de 43 heures à 40 heures par semaine. Cette réduction dans les heures de travail des employés a été effectuée sans réduction proportionnelle dans les heures d'opération du moulin, qui a continué à opérer pendant 48 heures par semaine (Voir articles 1 et 3 des règlements généraux du moulin). Chaque employé travaille donc cinq jours par semaine, alors que le moulin continue d'opérer six jours par semaine.

Le maintien des opérations du moulin pendant six jours par semaine a rendu nécessaire la division des travailleurs par équipes de façon à faire remplir par les ouvriers au travail les fonctions des travailleurs en congé: C'est ce que les parties désignent comme la "relève".

Au mois de novembre 1956, une cédule de relève a donc été ainsi établie par la Compagnie de concert avec le Syndicat, en tenant compte de la séniorité de chaque employé; en d'autres mots, ce sont les employés jouissant de la plus grande séniorité, qui, s'ils étaient capables d'accomplir le travail, étaient assignés à remplir comme relève une fonction rémunératrice, dont le titulaire jouissait de sa journée de congé hebdomadaire.

Le 13 janvier 1958, la Compagnie décidait unilatéralement de modifier la composition des équipes de relève, et elle faisait alors parvenir au Syndicat une nouvelle cédule, qui a été produite comme pièce SK-2; cette nouvelle cédule ne tient aucun compte de la séniorité des employés mais uniquement de l'importance de leur fonction mesurée par le salaire horaire qui lui est attaché.

Un employé de la Compagnie, M. J.-L. Bouillon, a établi, devant le Tribunal, le préjudice que lui causait cette nouvelle méthode de procéder de la Compagnie.

Bouillon est un nettoyeur, dont le salaire horaire est de \$1.73; il est à l'emploi de la Compagnie depuis le 28 mai 1943. Depuis plusieurs années, il agissait, une journée par semaine, à titre de premier huileur de relève, à rai-

son de \$1.93 l'heure. La Compagnie admet que son travail était entièrement satisfaisant. Et, cependant, en vertu de la nouvelle cédule, il a été remplacé comme premier huileur de relève par M. Hervé Houde, qui est entré au service de la Compagnie après Bouillon. La seule raison pour laquelle Houde est maintenant premier huileur de relève, c'est que Houde est un "grinderman", qui est la fonction immédiatement inférieure à celle de huileur.

Et voici maintenant la sentence majoritaire rendue sur ce grief. Cette sentence a été rendue à Québec, le 23 juillet 1958.

La preuve ne nous permet pas de conclure que la Compagnie par ce nouveau système tient compte des différents facteurs déterminants dans le cas d'une promotion.

Dans le cas particulier de J.-L. Bouillon, le Tribunal, majoritairement, en vient à la conclusion que depuis le 20 janvier 1958 il aurait dû être assigné comme par le passé pour le travail de relève qu'il exécutait régulièrement une journée par semaine, vu qu'il est senior à Houde, et que par conséquent son grief est bien fondé. Malheureusement, il n'est pas possible au Tribunal de se prononcer sur le cas des autres employés qui peuvent être concernés dans ce grief. Le Tribunal croit cependant que les parties devront évidemment, en regard de la décision rendue, s'entendre et accorder compensation à qui de droit s'il y a lieu.

En ce qui concerne J. L. Bouillon, le Tribunal, majoritairement, décide que la Compagnie doit payer la compensation qui lui est due du 20 janvier 1958 à la date des présentes, s'il était disponible pour accomplir ce travail de relève comme par le passé.

Les arbitres de la partie patronale sont dissidents, et se réservent le droit de produire un rapport minoritaire. "Fin de la citation".

A la suite de cette sentence, la Compagnie a remboursé à 14 travailleurs la différence du salaire, soit des sommes allant de \$0.16 à \$51.24.

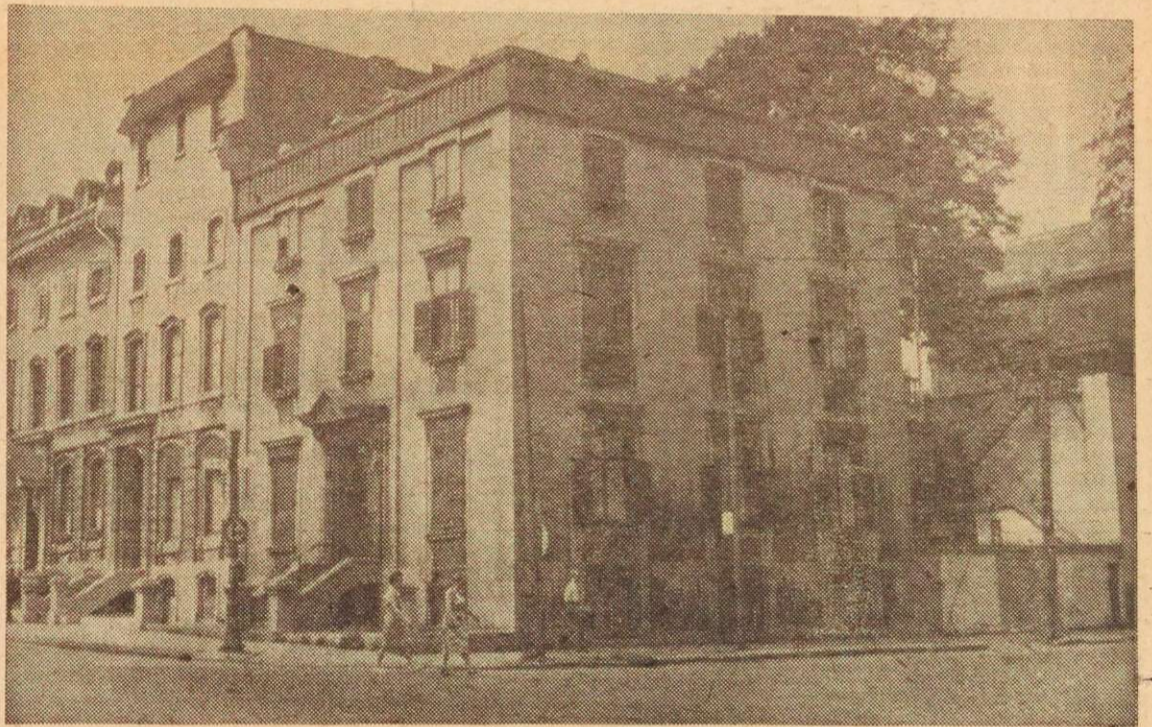
Il est clair, monsieur le président, que l'installation de cette ligne de progression et l'application de l'ancienneté d'occupation causait un préjudice à ces travailleurs.

Nous pouvons vous dire, monsieur le président, que l'application de l'ancienneté d'occupation dans le seul moulin de Kénogami et l'installation de ces lignes de progression causeraient préjudice à 605 travailleurs sur 882 couverts par notre convention collective.

Profil droit...



...et profil gauche



La nouvelle maison de la C. T. C. C. à Montréal

Depuis longtemps locataire, d'abord du Conseil central (rue DeMontigny), ensuite du Centre psycho-pédagogique (boulevard Saint-Laurent), la C.T.C.C. entrera bientôt dans ses propres immeubles, à Montréal. En effet, le mouvement vient de se porter acquéreur d'un immeuble sis au numéro 1001, rue Saint-Denis, dans lequel tout son personnel de tous les services, à Montréal, seront réunis. Le déménagement est prévu pour le 1er octobre prochain. Nos deux clichés montrent deux faces de la nouvelle maison qui occupe l'angle sud-est des rues Saint-Denis et Viger. La verdure qu'on aperçoit à droite de la photo du haut fait partie du Parc Viger, sur lequel donnent les fenêtres du côté gauche de l'immeuble. Non seulement l'immeuble est beaucoup plus spacieux que les bureaux actuellement occupés par le mouvement mais il a l'avantage de réunir à une seule adresse tous les services montréalais du mouvement et de les situer à un endroit beaucoup plus accessible de la métropole et cela... économiquement!

D'un centre à l'autre

De la lumière

Au moment où le Canada se débat pour enrayer l'inflation et le chômage, on peut se demander s'il est possible d'établir une politique économique efficace en notre pays. Celle-ci rencontre des obstacles constants qu'elle a à affronter et qui rendent difficile la tâche des dirigeants. Dans un article intitulé "Les problèmes constants de la politique économique canadienne", M. Claude Morin en analyse quelques-uns.

Le sommaire du même numéro de juillet de "Relations industrielles" présente aussi les articles suivants: Une critique de la rémunération au rendement (Jean-Paul Deschênes); Aspects comparatifs des mouvements ouvriers (Rodney F. White); Les structures fédérales et la législation sociale (René H. Mankiewicz); Le rapport de la commission d'enquête sur les relations du travail de la Législature de l'Ontario (Gaston Cholette); Les caisses de retraite: nouvelle source de capital (J. Alasco); Le droit du travail (Marie-Louis Beauhieu).

Ce numéro comprend également une abondante bibliographie des ouvrages récents en relations du travail et aussi des rescensions.

"Relations industrielles" est publié quatre fois par année par le département des relations industrielles de l'université Laval. On s'y abonne aux Presses Universitaires, 28, rue Ste-Famille, Québec. \$1.50 le numéro; abonnement annuel \$5.00.

Victoriaville

"25 ANS DE SYNDICALISME"

Le Syndicat du vêtement en collaboration avec le Conseil central de Victoriaville, se prépare à lancer une véritable bombe de solidarité à l'occasion de la Fête du travail à Victoriaville.

Ces fêtes coïncident avec le 25^e anniversaire des syndicats locaux. Seront présents à cette fête, MM. Roger Mathieu, président général de la C.T.C.C.; Jean Marchand, secrétaire général et du chanoine Henri Pichette, aumônier de la C.T.C.C., qui prononcera également le sermon de circonstance à la messe solennelle.

Afin de donner de la joie à tous, grands et petits, le comité des fêtes a organisé pour l'après-midi, de une heure à cinq, et pour tous les enfants de cinq à 15 ans, des jeux de société avec de superbes prix. Ce festival d'enfants aura lieu sur les terrains de l'Académie St-Louis de Gonzague.

Le soir, un grand Gala de solidarité sera présenté au Centre catholique par la troupe du Théâtre du Nouveau Monde, de Montréal. Inutile de dire que se sont des artistes syndiqués; ils présenteront la pièce "Le mariage forcé", qui mettra en vedettes: MM. Jean-Louis Roux, Jean et Gabriel Gascon, Georges Groulx, Guy Hoffmann, Mlle Denise St-Pierre et plusieurs autres artistes.

On présentera également "LES 74", film tourné au

cours de la grève des réalisateurs.

Adresseront la parole, MM. Jean Marchand et Roger Mathieu.

Sorel

Une entente collective de travail est intervenue entre d'une part, Le Syndicat National des Débardeurs de Sorel Inc., et d'autre part, Sorel Dock and Stevedoring Co. Ltd.

Cette entente couvre la période du 31 mai 1959 au 31 décembre 1960.

C'est après quatre séances de négociations directes que les parties en sont venues à une entente pour le renouvellement de la convention qui avait pris fin le 31 mai 1959.

Parmi les principaux avantages obtenus par le Syndicat pour les ouvriers de Sorel Dock, une augmentation de \$0.15 cts., l'heure, et des rajustements de \$0.07 cts., l'heure dans certains cas, ce qui constitue une augmentation de \$0.22 cts., l'heure.

En plus de l'augmentation des salaires, les ouvriers bénéficieront de l'assurance-santé contributive à 50% chacun, et d'une amélioration dans la paye de vacances de 2%.

Au cours des négociations, la partie patronale était représentée par MM. J-René Mongeau, gérant de Sorel Dock, et Arthur Matteau de l'A.P.I.

Pour la partie syndicale, Me Jean-Paul Geoffroy, conseiller-technique de la C.T.C.C., Marcel Gladu, Agent d'affaires du Syndicat, et Zacharie Cournoyer, délégué des ouvriers.

Lors de la signature de l'entente, le Syndicat était représenté par son agent d'affaires Marcel Gladu et de son président M. Omer Desjardins.

St-Jean

Les membres du Syndicat Catholique National de la Construction de Saint-Jean, au cours de la dernière assemblée générale, ont eu la pénible tâche d'accepter la démission de leur prési-

QUEBEC

Nouvelle convention avec quatre laiteries

Les résultats des négociations entreprises par le Syndicat National Catholique du Lait de Québec et quatre des plus importantes laiteries de Québec, à savoir: les Laiteries Laval, Fortier de Lévis, Artic Ltée et City Ltée, ont été les suivants après plusieurs entrevues avec le Service de Conciliation qui était représenté par M. Gaston Cholette:

Augmentation de salaire: \$7.00 par semaine répartis comme suit: \$3.00 à compter du 1^{er} juillet 1959; \$2.00 supplémentaires au 1^{er} mars 1960 et \$2.00 au 1^{er} septembre 1960. De plus tous les employés ont obtenu un montant de \$25.00 comme rétroactivité pour la période du 1^{er} mars au 30 juin 1959.

Heures de travail: la semaine régulière de travail est réduite de 50 à 48 heures avec pleine compensation de salaire.

Vacances: la prochaine convention accordera aux employés deux semaines de congé après trois ans de service à la compagnie, au lieu de cinq ans comme dans la dernière convention.

Règlement des griefs —

D'importantes modifications ont été apportées à la procédure de règlement des griefs de manière à rendre la procédure plus expéditive et à assurer une meilleure protection aux travailleurs soumis à cette convention.

Durée de la convention: deux ans à compter du 1^{er} mars 1959.

dent, M. Maurice Clark.

M. Clark avait occupé ce poste de président de ce Syndicat depuis le 2 mars 1953 jusqu'au 11 juin 1959, directeur au Comité Paritaire de la Construction pour le même terme, encore examinateur pour émettre les cartes de compétence aux ouvriers charpentiers-menuisiers. Président du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Saint-Jean du 20 juin 1954 au 22 juin 1958, encore secrétaire-trésorier de cet organisme.

Tous les travailleurs de la région se joignent à ceux de la construction par un vote unanime de remerciements pour son dévouement et ses nombreux services rendus à la classe ouvrière.

M. Clark est présentement à l'emploi de Désourdy Frères, entrepreneurs généraux. Son employeur a vite reconnu ses qualités d'homme responsable, ce qui fait qu'aujourd'hui ses nombreuses occupations l'obligent à laisser le poste de président du Syndicat de la Construction tout en demeurant membre.

Nous souhaitons tout le succès possible à M. Maurice Clark dans sa nouvelle fonction que la firme Désourdy Frères a bien voulu lui confier.

LE SYNDICAT CATHOLIQUE NATIONAL DE LA CONSTRUCTION DE SAINT-JEAN,

Par:

Marguerite Beauregard, secrétaire.

Une accusation grave...

(Suite de la page 1)

émises dans le document des anciens aumôniers, je me sentirais coupable, cependant, de ne pas relever immédiatement une accusation grave et injuste que je trouve dans la première tranche du mémoire publié par un quotidien de Québec. Les cinq anciens aumôniers laissent clairement entendre que le remplacement du préambule de la constitution de la CTCC par sa déclaration de principes a été fait à l'insu de NN. SS. les archevêques et évêques de la province de Québec. Cette accusation ne saurait être plus fautive ni plus dénuée de tout fondement, puisque le projet de déclaration de principes destiné à remplacer le préambule de la constitution a été soumis régulièrement à NN. SS. les archevêques et évêques en 1951. Ces derniers ont fait leurs propres observations et m'ont chargé personnellement de les transmettre à la direction de la CTCC. Cette dernière a tenu comp-

te de toutes ces observations dans la rédaction définitive de sa déclaration de principes. Donc, la déclaration de principes de la CTCC que les cinq anciens aumôniers qualifient de "singuliers ersatz" et même les trois mots qu'ils trouvent "insipides et ésotériques" ont reçu l'entière approbation des autorités religieuses.

"Au lieu de faire de longues considérations sur l'imprimatur, il eût mieux valu pour ces cinq anciens aumôniers de prendre leurs renseignements aux sources autorisées. Ils n'auraient pas risqué, ainsi, de compromettre la réputation de la CTCC et de ses dirigeants, ni de manquer de respect envers le jugement de l'épiscopat.

"Enfin, si vous relevez dans ce document des accusations injustes à votre égard, c'est votre droit de vous défendre. Je vous demande seulement d'y mettre beaucoup de charité et de dignité, comme des chrétiens doivent le faire.



Les nouveaux membres du Comité exécutif du Syndicat des Employés de Bureau de Montréal (C.T.C.C.), secteur de La Société des Artisans; de gauche à droite, M. Roland Meunier, ex-président, M. Jean Leboeuf, vice-président, M. Paul Thorn, président, Mlle Louise Roussel, secrétaire, M. Noël Brault, trésorier et M. Guy Turcotte, directeur.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

VICKERS OBTIENT UN AUTRE CONTRAT

La Canadian Vickers Ltd. a obtenu un contrat de \$642,570 du département de la Production pour la Défense du gouvernement fédéral et de Defence Construction Ltd.. Le contrat porte sur l'achat d'équipement, l'opération et la direction d'une agence centrale d'acquisitions navales.

UN SEUL DIRECTEUR REFUSE UN BONI

John O. Ekblom, président du conseil de la Hupp Corporation de Cleveland, Ohio, âgé de 64 ans, a étonné ses collègues industriels en refusant récemment une proposition des directeurs de la compagnie de lui payer \$11,000 de boni, en plus de son salaire annuel de \$42,000.

"La somme de \$42,000 dépasse de loin mes besoins et mes appétits", a déclaré Ekblom. Le boni ira donc à d'autres membres de l'exécutif de cette compagnie. Et ces mêmes directeurs jetteront les hauts cris quand leurs employés demanderont une pauvre petite augmentation de salaire.

UN AMENDEMENT A LA CONSTITUTION

On a amendé la Constitution de l'Union nationale des Employés de la Vickers (CTCC) en ce qui concerne la procédure à suivre pour l'élection des officiers du syndicat. Le Travail donnera plus de renseignements à ses lecteurs sur les changements adoptés dans une prochaine édition.

FELICITATIONS

Nous profitons de l'occasion pour exprimer nos remerciements et notre appréciation aux membres du Comité syndical des griefs qui ont si bien présenté les griefs lors des récentes séances d'arbitrage.

Comme il est dit ailleurs sur cette page, l'Union des employés

de la Canadian Vickers a remporté une importante victoire.

L'arbitre unique a décidé en faveur de l'union et la compagnie a été condamnée à payer de fortes sommes à des employés qui avaient été démis de leurs fonctions sans égard à l'ancienneté.

IL EST URGENT DE CREER DE NOUVELLES CARRIERES POUR LES PENSIONNES

Plutôt que d'être obligé de se retirer à l'âge de 65 ans, les travailleurs devraient quitter leurs emplois à 60 ans — et embrasser une autre carrière jusqu'à l'âge de 90 ans.

Cette opinion a été exprimée récemment par le Dr Edward L. Bortz, expert en problèmes médicaux de la vieillesse.

"Mieux vaut s'user que se rouiller", a déclaré le Dr Bortz, lui-même âgé de 63 ans.

OBLIGATION DE NEGOCIER

Le Conseil national des Relations industrielles de New York a récemment décrété que la compagnie serait obligée de négocier une convention collective avec un syndicat.

La compagnie incriminée avait refusé d'entreprendre des pourparlers avec le syndicat en vue du règlement d'un nouveau contrat du fait que le syndicat avait déclaré qu'il serait obligé de prendre un vote de grève si un accord raisonnable n'intervenait pas sans délai.

Le Conseil des Relations industrielles affirma qu'une telle déclaration de syndicat ne relevait pas l'employeur de ses obligations légales de négocier avec ce syndicat.

DEMANDE DE COLLABORATION

Les membres du syndicat qui ont changé d'adresse récemment voudraient-ils communiquer sans délai avec le bureau de l'Union? Nous revisons nos listes d'adresse. Assurez-vous que votre adresse y est bien reprise.

"Et les travailleurs, je m'en sacre..."

Réponse du gérant du personnel aux travailleurs de l'aluminium qui demandent un soulagement — Une lettre

Arvida, 28 juillet 1959.

Monsieur Fraser Bruce, Président, Aluminum Company of Canada, Limited, Sun Life Building, Montréal, P.Q.

Cher Monsieur,

Au début de juillet, l'arbitre des conflits d'intérêts, M. Paul-Emile Dufresne, soumettait à la Compagnie et au Syndicat de Shawinigan, les décisions arbitrales sur les griefs des chefs de section, des finisseurs et des opérateurs de casse-croûte des salles de cuves.

Les décisions arbitrales révèlent que les travailleurs ont une quantité de travail trop élevée et dans un cas, elle s'élève jusqu'à 30%.

La décision arbitrale stipule que les parties doivent s'entendre pour la composition des tâches. Au cours de deux assemblées, nous avons informé la Compagnie que nous étions prêts à travailler sur la composition des tâches. La direction locale a refusé notre coopération et elle a demandé jusqu'au mois de septembre pour appliquer les décisions arbitrales.

L'expérience des officiers locaux du Syndicat aurait certes été de nature à raccourcir ce délai. La Compagnie attend les sentences arbitrales de deux autres occupations (opérateur de pont roulant et siphonneur) pour tout réorganiser dans les salles de cuves. Elle prétend qu'elle ne peut rien faire d'ici-là, que tout changement temporaire nuirait à l'efficacité.

Bien que nous ne partagions pas cette opinion, nous pouvons la comprendre; mais ce que nous ne comprenons pas, c'est le refus de la direction locale, d'a-

jouter un peu de personnel dans les salles de cuves même en période intense de chaleur, pour soulager les travailleurs, en attendant la réorganisation du travail dans les salles de cuves.

Cette dernière suggestion, qui ne nuirait en rien à l'efficacité, serait applicable immédiatement et prouverait la bonne foi de la Compagnie.

Ce refus catégorique de la direction locale de la Compagnie nous étonne grandement; dans toutes les filiales de l'Aluminum Limited nous rencontrons souvent des divergences d'opinion, ce qui nous apparaît normal, mais le dialogue s'engage, la discussion se fait intelligemment, nous sentons que nous traitons avec des officiers qui ont un respect pour les travailleurs représentés par leur Syndicat.

A Shawinigan, toute suggestion, toute coopération sont systématiquement rejetées. C'est un mépris flagrant pour les travailleurs et pour le Syndicat. En voulez-vous une preuve?

Au cours d'une séance d'arbitrage, je signalais au gérant du personnel qu'il avait en main les propositions arbitrales depuis vendredi, que nous étions au mardi, qu'il aurait pu les étudier le samedi et même le dimanche, alors que les travailleurs avaient, suivant les sentences, beaucoup trop de travail, qu'ils avaient chaud.

A cela, il répondit en colère: Je ne travaille pas le samedi ni le dimanche et les travailleurs, je m'en "sacre".

Ces paroles furent prononcées devant l'arbitre, M. Paul-Emile Dufresne, MM. Pierre Dufresne, Laventure, Trudeau, Pépin, Hébert, Boucher et Martin.

Vous comprendrez facilement que ce langage nous était inconnu dans votre Compagnie et il nous a scandalisés.

Nous croyons qu'en dépit des difficultés — des entrevues, une certaine sérénité est nécessaire et que les travailleurs ont droit à plus d'égard de la part de la Compagnie, même si ceux-ci n'aimaient pas les représentants syndicaux.

A Shawinigan, les officiers de la Compagnie tentent même de nous refuser la parole lorsque nous voulons leur parler des expériences accomplies dans les autres filiales de la Compagnie. On se croirait en pleine rivalité.

Monsieur le président, nous sollicitons votre prompt intervention pour que les travailleurs des salles de cuves de Shawinigan reçoivent immédiatement une réduction du fardeau de travail.

Les travailleurs de Shawinigan ont attendu près de deux ans pour le règlement de ces griefs; ils ont respecté la convention qui défend les arrêts de travail, en acceptant de se lier aux décisions des juges, et ils ont confiance en la signature d'un officier responsable de la Compagnie, et ils croient que votre intervention apportera un peu de répit au travail pénible accompli dans cette période de l'année.

Vous trouverez ci-joint, une copie de la résolution qui a été adoptée par les représentants de toutes les filiales de l'Aluminum Limited de la province de Québec.

Cette lettre et cette résolution seront envoyées aux journaux; nous avions prévenu la direction locale de Shawinigan.

Veuillez nous croire,

Vos tout dévoués,
La Fédération nationale de la Métallurgie,
par
Adrien Plourde,
Président.

IN THE PULP AND PAPER INDUSTRY

Question Of Unions Joining Forces Is Prevalent In Saguenay-Lake St. John Area

The question is arising more frequently than ever in the Saguenay-Lake St. John district that the local pulp and paper unions affiliated to the C.C.C.L. will launch an appeal to the International Unions to form a cartel and face the Canadian pulp and paper companies — Under the circumstances this is the accepted solution to prevent the salary differential from expanding in rates between the United States paper workers and Canadian employees in the same industry.

In effect, the International Paper Company in the United States, a company which employs 20,000 workers has just negotiated a collective labor agreement which stipulates a general wage increase of 14 cents an hour.

And since the first of June this year, the American workers in the pulp and paper industry received an increase of six cents an hour with another increase of eight cents an hour being awarded in June 1960.

The signing of the American labor contract is no doubt the principal reason for the International Union to re-open negotiations for the present contract,

the right to re-open being incorporated in the current labor contract.

But nothing definite has happened from these negotiations being held and further negotiations have been adjourned for some weeks.

As the same problems face the C.C.C.L. union, it is strongly surmised that an appeal will be made to the International Unions to form a solid front in future moves by both unions.

It is proposed to constitute a cartel for the negotiation of salaries which would place job rates on a near equal basis in the United States and Canada.

POST ARBITRAL NEGOTIATIONS

Post arbitral negotiations are now being held. Apparently the company refuses all advantages conceded by the union arbiter even if the unions are doing their best to avoid a conflict.

The post arbitral meetings are being held in the Memorial Hall in Kenogami. Three union presidents, Messrs Roger Ouellet, Henri Vachon and Charlemagne Girard attending the meetings with other local union officers.

The negotiation committee includes Messrs Jean Marchand, general secretary of the C.C.C.L. union and Jean-Paul Lalancette, technical councillor for the C.C.C.L. Pulp and Paper Federation.

Un tort immense...

(Suite de la page 1)

Il fut convenu que la C.T.C.C. ne prendrait, à ce sujet, aucune décision surprise et préparerait un mémoire à l'intention de NN.SS. les Evêques. Ce mémoire doit leur être communiqué incessamment.

Si tous ces gens, consciemment ou non, positivement ou par abstention, font partie d'un complot, le Bureau confédéral ne voit pas comment il pourrait se défendre contre une machination aussi colossale. Il n'y a qu'un moyen de ne pas multiplier à l'infini les traitres, les irresponsables, les laïcissants, etc., c'est de considérer que les "cinq anciens aumôniers" ont fait fausse route et, en voulant faire du bien à la C.T.C.C., lui nuisent considérablement et causent un tort immense à ses dirigeants et à ses responsables.

Le Bureau croit que, si les "cinq anciens aumôniers" avaient des mises en garde à faire, ils auraient dû montrer plus de confiance aux aumôniers actuels du mouvement et aux autorités ecclésiastiques. Cela les aurait dispensés d'affirmer, par exemple, que la C.T.C.C., dans ses discussions avec le C.T.C., avait débattu du statut des aumôniers. Nous affirmons que c'est là une allégation entièrement fautive, que jamais ce statut n'a fait l'objet, ni de près ni de loin, d'aucun échange de vues avec le Congrès.

Le mémoire des anciens aumôniers contient plusieurs autres erreurs de fait; la C.T.C.C. en fera le relevé dans un avenir prochain.

LABOUR DAY GREETINGS

This first Monday in September, the workers' holiday, is also organized labour's day.

So I should like to make a wish, in addition to the usual congratulations and good wishes, which is intended for all but which more particularly concerns trade unionism as such.

It would not be wise for us to shut our eyes to the serious attacks made during the past year on the prestige of the labour movement in North America. Because of the few unworthy leaders whose criminal conduct has been made known to the public by the United States press, the reputation of the whole labour movement has been sullied. Justly shocked by these truthful revelations, but deceived at the same time by enemies of the labour cause who are exploiting the situation,



public opinion, it is even to be feared, may be tempted to place all union leaders in the same category with the few who are guilty.

So I should like to appeal to the Christian sense of justice which

most citizens certainly possess. I should like to ask them not to condemn, because of a few isolated cases, an army of men who, for the most part, are working conscientiously and devoting themselves to the wellbeing of the workers.

I wish to remind the workers themselves that they must rise to the active defence of their unions against all attempts at slander; his in an urgent duty.

Let us therefore take advantage of this Labour Day to remind one and all that even if the labour movement has its black sheep (as all large families have), it is still, with very few exceptions, fundamentally honest, and still constitutes the only organized force in the service of the working classes.

Roger MATHIEU,
C.C.C.L. President

AT THE LAUZON SHIPYARDS

DISRESPECT OF SENIORITY A COSTLY LESSON

An impartial arbitrator rules in favor of C.C.C.L. union — Many thousands of dollars paid out by a shipbuilding company — Legal counsel Yves Pratt appointed as lone arbitrator in labor contract covering the Lauzon shipyard ruled in favor of grievances presented by the National Union of Shipyard Employees, C.C.C.L. — The decision obliged the company to pay all sums which they failed to meet and which were incorporated in the labor agreement.

A carpenter, J. D. Caron, who was fired from his job last February 20 was taken back on his job after an order from the arbitrator.

And the Company was obliged to compensate the illegally dismissed worker by paying him \$1,000.00 for lost revenue.

M. E. Masson, a machinist laid off without respect being given to his seniority rating will be paid \$300.00.

Gerard Lebrun, assistant machine adjuster was awarded lost salary from January 16 to Feb-

ruary 8. He also was let out of work without respect being shown for his seniority.

Twenty-eight other workers who were also laid off illegally were compensated by amounts of money which covered the length of their illegal discharges.

In the case of paid holidays, the Company had refused to pay these workers for All Saints' Day in 1958 as well as Christmas and New Year's Day to seven other employees.

The company will now have to pay these debts to their em-

ployees. And in regard to the workers involved in the "Test and Trial" runs at Halifax, the arbitrator decided that these workers were to be paid 10 cents an hour premium for all time while at sea.

Lack of space forbids publishing all the grievances presented and won by the union, but after a long hard battle to have their members' seniority respected the decision of the arbitrator reacted like a bombshell around the Company's offices when the decision was announced.

UNION EXECUTIVE CONDEMNNS CHARGES AS "MALICIOUS"

The Executive of the C.C.C.L. union described last Friday as "malicious" a recent statement by five former Chaplains protesting against deletion of the word "Catholic" from its name.

The Chaplains — two of them — founding members of the 100,000-member C.C.C.L. union, attacked attempts by present leaders to "deconfessionalize" Quebec's labor syndicate movement and lead it into the giant Canadian Labor Congress (CLC).

Their protest contained in a 37-page pamphlet came as leaders were preparing for their annual convention to be held in Quebec City, September 13.

The C.C.C.L. Executive openly

attacked the Chaplains for insinuating there were "machinations" and a "plot" to take religion out of their labor movement and deliver it "lock, stock and barrel" to a rival union.

The Executive statement was accompanied by another from Canon Henri Pichette, Chaplain-General of the C.C.C.L. union, expressing regret that the five former Chaplains had seen fit in submitting their views directly to public opinion rather than first discussing them with local Church authorities.

"I strongly believe that the procedure followed will cause more harm than good," commented Canon Pichette.

Canon Pichette agreed he advised C.C.C.L. leaders they were within their rights in giving thought to the "adaptations" proposed in the labor union's set up and that these could subsequently be discussed with the Church authorities.

The Canon, however, denied a "serious and unfair" accusation by the Chaplains that changes in the C.C.C.L.'s declaration of principles were made without the knowledge of the Church authorities.

"It would have been better had these five Chaplains gone to the source for their information," he added.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

VICKERS AWARDED ANOTHER CONTRACT

Canadian Vickers Limited have been awarded a \$642,570 contract by the Defence Production Department of the Federal Government and Defence Construction Limited.

The contract is for the purchase of equipment, operation and management of a naval central procurement agency.

UNIQUE EXECUTIVE REJECTS BIG BONUS

John O. Ekblom, 64-year-old board chairman of the Hupp Corporation of Cleveland, Ohio, startled his fellow businessmen recently when he turned down a proposal by the Company's directors to pay him a \$110,000 bonus in addition to his \$42,000 yearly salary.

"The sum of \$152,000 far exceeds my needs and my appetite" said Ekblom.

The bonus money will go instead to other company executives. And these same executives will cry out to Heaven when their workers ask for a paltry raise in salary.

CONSTITUTION AMENDED

An amendment to the Constitution of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. has been made in relation to the procedure to be followed in the election of union officers.

In future issues of Le Travail, information on the changes adopted and passed will be given the readers of this column.

CONGRATULATIONS

We take this opportunity to extend thanks and appreciation to the members of the union's grievance committee who so ably presented several grievances to the arbitrator at the recent hearings.

QUEBEC CITY

GARAGE WORKERS SIGN CONTRACT WITH WHITE MOTOR TRUCK Co.

Representatives of the National Union of Garage Employees of Quebec and spokesmen for the White Motor Truck Company have signed a collective labor agreement which shall remain in force for a three-year period.

The union delegation was represented by Joseph Lindsay, vice-president of the local union, and Ozea Auger, Fernand Verret, secretary, and Jules Poulin, business agent.

Messrs. J. P. Letourneau, manager for the White Motor Company of Quebec, acted for the company, while John Brerington represented the Head Office of the White Company.

The new labor agreement provides for salary increases of 24 cents an hour on present salaries and which brings the basic hourly wage rate to \$2.14 cents an hour in the case of certain mechanics.

Several other advantages for this group of workers have been obtained. The number of paid holidays has been boosted to 7 from the former 5½ with another additional paid holiday in 1961.

Clauses covering vacations have been improved. One week paid vacations will now be given to all employees with one year's service, one week and two days two years' service, two weeks after three years and three weeks after fifteen years in the company's service.

It is pleasant to recall that negotiations were conducted in an atmosphere of cordiality and understanding.

After only three meetings of negotiations both parties reached an agreement. Finally the new labor contract provides that the White Motor Truck Company of Quebec will remain closed on Saturday during the summer months.

Negotiations for the union were under the direction of Jean-Robert Ouellet, C.C.C.L. technical counsellor.