

Lundi: spectacle

Toute l'équipe du Théâtre du Nouveau Monde invite les syndiqués à venir passer la soirée du lundi avec elle.

Ce soir-là en effet, sur présentation de leur carte syndicale au contrôle du théâtre, 525 ouest, rue Ste-Catherine, tous les travailleurs obtiendront une réduction de 50 p. 100 sur les prix des places, dans tout le théâtre.

Cette heureuse initiative est le fruit d'une récente rencontre entre un représentant du T.N.M. et MM. Philias Perron et Jean-Paul Héту, du Comité d'Education des Syndicats nationaux de la C.T.C.C.; nous espérons qu'elle vous plaira.



Vol. XXXV — No 22

Ottawa, 6 novembre 1959

Pour le libre exercice du droit d'association:

LA CTCC DEMANDE A M. PAUL SAUVÉ D'AMENDER LA LOI DES RELATIONS OUVRIERES ET DE REFORMER LA CRO

La CTCC offre sa collaboration au premier ministre mais elle affirme qu'elle reste "intransigeante sur les principes" —

Dans le mémoire qu'elle a présenté mercredi à l'hon. Paul Sauvé et aux autres membres de son cabinet, la CTCC a demandé au gouvernement d'adopter des mesures législatives en vue de favoriser l'exercice du droit d'as-

sociation et la paix industrielle.

Parmi les principales suggestions faites par la CTCC, signalons des amendements à la Loi des relations ouvrières et la résurrection du Conseil supérieur du travail.

C'est M. Roger Mathieu, président de la CTCC qui a présenté la délégation des représentants des 100,000 membres de la CTCC à l'hon. M. Sauvé et aux autres membres de son cabinet. Tous les membres de l'exécutif de la

CTCC ont assisté à la présentation du mémoire de même que de nombreux membres du Bureau confédéral et plusieurs représentants syndicaux.

C'est M. Roger Mathieu, président de la CTCC qui a présenté la délégation des 100,000 membres du mouvement au premier ministre et aux membres de son cabinet.

Pas de compromis sur les principes

Parlant du rôle de la CTCC et des qualificatifs "d'intransigeante et d'intraitable" dont on l'abreuve, M. Mathieu a dit que "dans les conflits d'intérêt, la CTCC est loin d'être intransigeante. A l'année longue, dit-il, nous proposons ou acceptons des compromis quand nous les jugeons honorables".

"Mais sur le plan des principes, affirme-t-il, c'est exact que nous sommes intransigeants ou que nous nous efforçons de l'être. Quand des principes sont en cause, nous considérons qu'il n'y a pas de place pour des compromis. Nous croyons même qu'il vaudrait mieux ne pas avoir de principes plutôt que d'accepter qu'ils soient violés ou admis en partie seulement."

M. Mathieu a ensuite déclaré que le principe du droit d'association est un principe sacré et qu'il commande le respect que la CTCC est bien déterminée à poursuivre ses efforts et à les intensifier en vue de corriger la pénible situation qui est faite aux travailleurs qui veulent se grouper en un syndicat de leur choix.

En terminant, le président de la CTCC a réitéré l'offre de "franche et loyale collaboration faite par le congrès de la CTCC

au premier ministre de la province et à son gouvernement". "En retour, dit-il, nous comptons sur la vôtre qui, nous l'espérons, aidera à mieux servir la classe ouvrière et le bien commun."

M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC a lu le mémoire qui portait principalement sur les amendements à apporter aux lois ouvrières actuelles afin d'assurer l'exercice du droit d'association et protéger la paix industrielle.

Améliorer le climat

Après avoir rappelé que le premier ministre ainsi que le ministre du Travail ont souligné dernièrement le caractère industriel de la province, le mémoire de la CTCC remarque "que cette évolution crée des problèmes nouveaux en même temps qu'elle fait naître des espoirs de richesse et de bien-être".

La CTCC rappelle ensuite qu'elle est intéressée aux intérêts de la classe ouvrière mais que dans ses efforts "elle rencontre des obstacles qui la paralysent dans ses activités légitimes et qui l'obligent à dépenser une énergie considérable dans des luttes qu'il serait inutile de livrer si notre législation ouvrière était améliorée".

La CTCC croit qu'il y aura probablement toujours des motifs de discorde entre les travailleurs et les employeurs mais qu'il serait possible, "par une législation adéquate, d'éliminer une foule de frictions et de grèves".

Le droit d'association

Le mémoire analyse ensuite les améliorations à apporter aux lois actuelles pour sauvegarder le li-

(Suite à la page 6)



M. R. MATHIEU: "Collaboration, oui! Mais abandon des principes, jamais!"

APRES CINQ MOIS DE GREVE :

Brodie's Ltd. doit accorder plus que ce que les syndiqués avaient demandé

La grève qui durait depuis le 27 mai chez Brodie's Limited, à Iberville, a pris fin lundi dernier par la signature d'une convention de travail entre la compagnie et le Syndicat des travailleurs de la pierre et du granit d'Iberville (CTCC).

La grève qui avait pratiquement pris fin, il y a environ un mois, avait repris de la vigueur par suite du renforcement des lignes de piquetage grâce à la collaboration des autres travailleurs syndiqués de Saint-Jean et d'Iberville et l'aide des grévistes de Magog, pour se solder, de l'aveu d'un porte-parole syndical, par une "victoire sur toute la ligne".

Le procureur syndical, Me Pierre Vadboncoeur, conseiller technique de la CTCC, a déclaré que la convention signée hier accorde des avantages plus considérables que les offres patronales antérieures, que la sentence arbitrale et que les propositions que le syndicat était lui-même prêt à accepter au printemps.

Voici les principaux gains réalisés par le syndicat:

Gains économiques: Les syndiqués, au nombre d'une vingtaine, obtiennent un minimum de 5 cents l'heure au-dessus des taux du décret de cette industrie. Toutes les augmentations périodiques qui sont prévues dans le décret seront accordées aux employés mais le taux de salaire devra toujours dépasser de cinq cents les taux du décret, la convention prenant fin à la date de la terminaison du décret, le 31 décembre 1961.

Les travailleurs obtiennent aussi le paiement du temps supplémentaire sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire. La semaine de travail est réduite de 50 à 45 heures pour toutes les

catégories d'employés dont la semaine était encore de 50 heures.

Une prime de 7 cents l'heure sera versée en surplus aux employés qui devront travailler la nuit. Enfin, la rétroactivité est complète depuis le 5 avril 1959 jusqu'à la date de la déclaration de la grève.

Sécurité: Le syndicat obtient l'atelier fermé et la formule Rand et une clause d'ancienneté efficace dans les cas de mise à pied et de promotion. Les syndiqués qui ont fait la grève gagnent également une priorité d'embauche sur tous les employés qui ont été embauchés depuis le début de la grève. Ils conservent également tous leurs droits antérieurs, y compris l'ancienneté, nonobstant la grève, ainsi que le droit pour chaque employé à son ancienne occupation.

Les parties signataires sont aussi convenues d'abandonner toutes les procédures judiciaires en cours et de renoncer à toute procédure dans l'avenir à cause de la grève.

Ces gains, tous nouveaux, viennent s'ajouter aux clauses de la convention sur lesquelles les parties s'étaient entendues avant la grève.

Les dernières négociations se sont déroulées dans le meilleur esprit possible. Le président de la compagnie, M. James Brodie, négociait pour la compagnie, tandis que Me Pierre Vadboncoeur, de la CTCC, Adrien Beauvais, du Conseil central de St-Jean, Denis Martel et Adrien Carreau, pour le syndicat, représentaient les travailleurs.

Un incident

Un incident survenu au cours de cette grève mérite d'être si-

gnalé. Quelques jours avant la fin de la grève, un camion occupé par trois avocats de Montréal a foncé sur les lignes de piquetage malgré la présence des policiers.

L'un des avocats est sorti du camion avec une barre de fer et il a injurié les grévistes les invitant à se battre.

Une légère bataille s'ensuivit. L'un des avocats qui se servait de sa caméra a vu celle-ci brisée par les grévistes.

Les grévistes se sont ensuite rendus à l'hôtel de ville d'Iberville pour protester contre cette façon d'agir des avocats et ils ont obtenu du chef de police la permission de contrôler leurs lignes de piquetage.

Les piqueteurs ont réussi à chasser les intrus qui sont allés se plaindre au maire de la ville. Ce dernier les a renvoyés chez eux leur disant de ne pas se mêler d'affaires qui ne les regardaient pas.

C'est quelques jours après que les pourparlers ont repris pour de bon.

Soulignons que le conciliateur du ministère du Travail, M. Noël Bérubé, a travaillé pendant plusieurs jours pour trouver des formules d'entente avec les représentants des parties. Finalement, M. Cyprien Miron, directeur du service de conciliation, a convoqué les parties à son bureau pour la conclusion de l'entente.

Le syndicat est reconnaissant à ces deux fonctionnaires du ministère du Travail pour la tâche colossale qu'ils ont abattue dans des circonstances difficiles.



FIN D'UNE GREVE — Les représentants de la compagnie Brodie's Ltd. d'Iberville et ceux du Syndicat des travailleurs de la pierre et du granit d'Iberville (CTCC) ont signé une convention collective mettant fin à une grève des employés qui durait depuis le 27 mai. Ci-dessus on remarque MM. James Brodie, président de la compagnie; M. Monbleau, conciliateur; Cyprien Miron, directeur du service de conciliation; Adrien Carreau, président du Syndicat; Denis Martel, secrétaire et Pierre Vadboncoeur, conseiller technique de la CTCC.

Un grief important à la Dominion Oilcloth

Le Syndicat des travailleurs du linoléum de Montréal vient de porter à l'arbitrage un grief que les employés de la Dominion Oilcloth estiment de la plus haute importance parce qu'il met en jeu toute l'économie de la convention collective de travail.

Il s'agit d'un grief relatif à la classification, selon la compagnie; par contre les travailleurs estiment qu'il s'agit d'un grief touchant les conditions de travail.

Selon l'interprétation que donnera le tribunal, les conséquences de la distinction exprimée ci-dessus seront extrêmement importantes. Car d'après le texte de la convention, les griefs touchant les conditions de travail peuvent être portés à l'arbitrage tandis que les griefs touchant la classification sont du ressort suprême de la compagnie.

Le syndicat a présenté ce grief en juin dernier alors que la compagnie remplaçait cinq hommes travaillant sur une occupation déterminée par cinq femmes. Les hommes étaient versés à l'équipe de nuit tandis que les femmes qui accomplissaient le travail de ces hommes recevaient 25 cents l'heure de moins que les hommes.

Le syndicat réclama la parité

des salaires pour ces femmes parce qu'elles accomplissaient exactement la même tâche que les hommes déplacés qui touchaient, pour ce travail, \$1.58 l'heure tandis que la compagnie ne versait aux femmes que \$1.33.

La compagnie prétendit qu'elle n'avait fait qu'ajouter une nouvelle catégorie de travailleurs féminins et qu'elle se conformait à la convention en accordant à ces employés une hausse de 5 cents l'heure ce qui portait leur salaire de \$1.28 à \$1.33.

Le syndicat prétend que les femmes faisaient le même travail et fournissaient le même rendement que les hommes et qu'en conséquence, pour un travail similaire, les mêmes conditions de salaire devaient s'appliquer.

Un porte-parole du syndicat a déclaré que si la compagnie est libre d'agir ainsi, bientôt elle remplacera les hommes par des femmes qui feront le même travail mais qui seront moins bien payées.

MONTREAL

Une série de 4 cours sur l'histoire du syndicalisme

Mardi dernier, le 3 novembre, débutait une série de cours sur l'histoire du syndicalisme dans le monde, en la salle St-Stanislas, 1371, rue Laurier à Montréal.

La série se poursuivra les 10, 17 et 24 novembre, à 8 h. p.m. au même endroit et l'entrée est libre. Tous les syndiqués de la région de Montréal et le public en général sont invités à venir écouter des conférenciers tels que M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central de Montréal; Gérard Pelletier, directeur du journal Le Travail; Fernand Jolicoeur et Jean-Paul Lefebvre, respectivement directeur et directeur adjoint du Service d'éducation de la C.T.C.C.

Les cours portent sur l'histoire du syndicalisme en Angleterre, en France, aux Etats-Unis, au Canada et principalement dans la province de Québec.



Photo prise lors d'une journée d'étude organisée par le Conseil syndical des Syndicats des métiers de la construction à Montréal, il y a deux semaines. Ci-dessus, on remarque M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central de Montréal et de la Fédération du bâtiment; M. Horace Laverdure, président du Conseil central; M. Aldéric Gosselin, président du Conseil de la construction; M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC et Me Albert Côté, conseiller technique de la CTCC, attaché à la Fédération du bâtiment. Cette journée d'étude avait été organisée avec le concours du Service d'éducation de la CTCC et du Comité d'éducation du Conseil central de Montréal dont le responsable est M. Jean-Paul Héту.

René Gosselin accuse la Dominion Textile de tromper le public

Dans une lettre qu'il a adressée au secrétaire de la Dominion Textile, M. R. Archibald, et dont la copie a été transmise aux journaux, le président de la Fédération nationale du textile, M. René Gosselin, affirme que la compagnie Dominion Textile, "par ses agents ou par sa publicité" entretient dans le public des équivoques et certaines faussetés.

M. Gosselin relève les prétentions de la compagnie au sujet de la rupture des négociations, des demandes syndicales concernant la semaine de 40 heures, les augmentations de salaire.

Dans ses conclusions, M. Gosselin affirme que les déclarations de la compagnie qui sont erronées et qui ont sans doute comme but d'empêcher les travailleurs d'obtenir un contrat de travail raisonnable n'auront comme résultat que de jeter du discrédit sur la Dominion Textile. Ci-dessous le texte de la lettre. (Les sous-titres sont de nous.)

TEXTE DE LA LETTRE

Granby, le 30 oct. 1959

M. R. Archibald, secrétaire,
Dominion Textile Company,
1950 ouest, rue Sherbrooke,
Montréal, Qué.

Cher monsieur,

Je crois de mon devoir de vous écrire quelques mots pour dissiper certaines équivoques et certaines faussetés que la Compagnie Dominion Textile par ses agents ou sa publicité, entretient actuellement dans le public au sujet du conflit qui existe présentement dans les usines de votre compagnie.

La rupture des négociations

1—Au sujet de la rupture des négociations, vous tentez de faire croire présentement au public que la Fédération du Textile a rompu les négociations. Je vous rappelle que lors de la dernière séance de négociations tenue le 7 octobre dernier, nous avions de part et d'autre, exposé nos points de vue sur chacune des clauses de la convention collective et la position de chacune des parties à ce moment était la suivante: d'une part, la Fédération s'en tenait aux recommandations majoritaires ou unanimes du tribunal d'arbitrage, en suggérant de légères modifications, dont l'une à l'article 22 qui avait trait à la durée de la semaine de travail en période de ralentissement de production et l'autre, au sujet du transfert d'équipes des employés. Sur la question des salaires, la position syndicale était et demeure de faire siennes les recommandations de l'arbitre syndical, étant donné que sur ce point, le tribunal comme tel, n'a pas fait de recommandations majoritaires ou unanimes. D'autre part, la position de la compagnie à ce moment était diamétralement opposée à celle des syndicats, vous aviez mis de côté la plupart des recommandations majoritaires du tribunal, et ce qui est

plus grave encore, des recommandations de votre propre arbitre, Me Meighen, qui avait été désigné par votre compagnie pour défendre vos intérêts devant le tribunal.

Nous vous avons demandé à plusieurs reprises durant les trois semaines de négociations, et particulièrement le 7 octobre, si vous étiez d'accord pour abandonner votre projet de convention, et votre réponse a été un non catégorique. Devant cette impasse à cause de votre intransigeance, nous vous avons déclaré alors, il n'y a pas autre chose à faire que de suspendre les pourparlers, et que de part et d'autre nous communiquerions ensemble s'il y avait un changement d'attitude, soit de votre côté, soit du nôtre. Depuis cette date, nous n'avons reçu aucune communication de la compagnie indiquant qu'elle était désireuse de reprendre les négociations. Pourquoi alors essayer de faire croire au public, que nous avons rompu les négociations, quand c'est votre compagnie qui a fait aucun effort de négociation, et fait abstraction de l'effort de médiation qui a été accompli par le Tribunal.

La semaine de 40 heures

2. Vous tentez également de faire croire que la Fédération demande la garantie de quarante (40) heures, vous savez pertinemment que cette allégation est fautive, tout ce que nous désirons, c'est que la compagnie en période de ralentissement de production suspende les derniers employés, et fournisse à ceux qui sont au travail, une semaine normale de quarante (40) heures pour permettre aux plus anciens qui sont ordinairement des gens mariés, d'avoir un revenu un peu plus convenable.

Les salaires demandés

3. Les agents de votre compagnie ont également déclaré que les demandes de la Fédération se chiffraient à trente cents (0.30) l'heure, ce qui est une autre fausseté, les demandes sont les suivantes: quinze cents (0.15) l'heure comme augmentation générale, un dix cents (0.10) additionnel pour les employés de l'imprimerie à Magog, cinq cents (0.05) pour les employés au boni, un rajustement additionnel de dix cents (0.10) pour les hommes de métier, et l'égalisation des taux pour les

occupations semblables dans les quatre usines. Ces demandes en moyenne, représentent entre vingt cents (0.20) et vingt-cinq cents (0.25) d'augmentation l'heure et non trente cents (0.30), tel que vos représentants l'ont déclaré.

Capable de payer

Quant à votre allégation que les demandes syndicales ne sont pas raisonnables, je vous rappellerai qu'en 1947 alors que la compagnie avait déclaré un profit net de \$1,729,334.00, elle a donné une augmentation de vingt cents (0.20) l'heure pour tous ses employés, ce qui représentait un montant de près de \$4,000,000.00 de dollars et l'année suivante les profits de la compagnie ont été, en dépit de cette augmentation de \$2,834,832.00, et en 1949 de \$5,352,475.00. Lorsque la compagnie a fait sa preuve devant le Tribunal d'arbitrage, en 1958 le profit net a été de \$2,153,205.00, il convient de noter cependant que les profits avant taxes et avant la dépréciation ont augmenté considérablement de 1953 à 1958, en effet, les "net earnings" en 1953 étaient de \$4,546,527.00 et en 1958 de \$10,221,593.00, la réserve annuelle pour la dépréciation était de \$2,795,606.00 en 1953, et en 1958 cette réserve annuelle était de \$5,311,728.00, les surplus accumulés c'est-à-dire les profits non distribués étaient en 1953 de \$15,612,218.00, et en 1958 ce surplus accumulé était à \$21,691,596.00 dollars.

En examinant la position financière de la compagnie, on ne peut s'empêcher de considérer que le problème avec les employés à la Dominion Textile n'est pas sur les salaires, tel que le déclarait privément un représentant de votre compagnie; en d'autres mots, la compagnie est capable de payer toutes ces augmentations que nous demandons.

En conclusion, je crois fermement que les déclarations de la compagnie qui sont erronées et qui ont sans doute comme but d'empêcher les travailleurs de contracter de travail convenable, n'auront à mon point de vue comme résultat que de jeter du discrédit sur votre compagnie et retarder l'avènement de relations harmonieuses et ordonnées entre la compagnie Dominion Textile et ses employés.

Bien à vous,

René Gosselin,
Fédération du Textile
(CTCC)
65, rue Ste-Thérèse,
Granby, Qué.

Les tisserands ne font que réclamer justice

(par André ROY)

Les relations entre la Compagnie Dominion Textile et ses employés ont toujours été des plus difficiles. Il suffit de rappeler, pour s'en convaincre, les grèves de 1937, 1947 et 1956, ainsi que de multiples conflits moins généralisés.

La dernière convention collective s'est terminée en juin 1958. Au moment des négociations, la Compagnie a non seulement refusé d'apporter la moindre amélioration aux conditions existantes, mais elle a jugé le temps choisi pour tenter d'imposer à ses employés un recul considérable.

À la suite d'un long arbitrage, le conseil a fait des recommandations qui, sauf en matière de salaire où il laisse aux parties le soin de s'entendre entre elles, donnent tort à la Compagnie sur la presque totalité des points soumis.

C'est pourquoi, aujourd'hui, les travailleurs de Dominion Textile sont acculés à la grève. Déjà, les travailleurs de Magog ont quitté le travail. Ceux des autres filatures devront probablement suivre tôt ou tard.

On comprendra facilement cet état latent de conflit quand on considère d'un peu plus près la situation du travailleur à l'emploi de Dominion Textile.

Travailleur mal payé:

Le travailleur de la Dominion Textile est fort mal payé comparativement à son confrère des autres industries en général. La moyenne des gains hebdomadaire est inférieure à \$50.00 par semaine.

1—Depuis juin 1956, le coût de la vie justifie une hausse de 15 cents de l'heure. Le travailleur se voit refuser toute augmentation par la Compagnie.

2—Depuis 1953, les taux de salaire se sont accrus de plus de 30 cents de l'heure au Canada et dans le Québec. Les employés de Dominion Textile ont arraché à la Compagnie, à la suite d'une grève, une mince augmentation de 6 cents de l'heure pendant cette période.

3—Depuis 1953, la productivité du travailleur à l'emploi de Dominion Textile s'est accrue de 27 pour cent. Pendant cette période, l'employé n'a bénéficié que d'une augmentation de 5 pour cent dans son taux de salaire. Tous les bénéfices de cet accroissement de la productivité sont allés à la Compagnie.

4—Depuis 1953, les travailleurs de l'industrie du Textile-coton dans le Québec ont touché des augmentations variant entre 20 et 25 cents. Les taux de salaire à la Dominion Textile n'ont augmenté que de 6 cents de l'heure pendant la même période.

Ces autres faits mis en preuve à l'arbitrage et qui n'ont pas été contredits démontrent que le travailleur de la Dominion Textile est mal payé, qu'il ne reçoit pas sa juste part des revenus de cette entreprise.

Travailleur maltraité:

Le travailleur à l'emploi de la Dominion Textile est mal traité comparativement à son confrère de la plupart des autres industries.

Tenant les travailleurs à sa merci par des salaires dérisoires, la Compagnie Dominion essaie de tirer d'eux la maximum de rendement par sa politique des tâches.

Par l'étude chronométrée des tâches sur laquelle elle recherche une autorité absolue, la Compagnie a augmenté graduellement depuis 10 ans le fardeau des travailleurs en exigeant de plus en plus d'eux, malgré tous les efforts faits par ceux-ci pour réagir contre ces tactiques. Ce fait est, par ailleurs démontré par l'augmentation de la productivité.

Se retenant derrière ce qu'elle appelle des changements de routine, la Compagnie veut obtenir le droit d'augmenter les tâches, de les faire travailler

(Suite à la page 7)



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Bureaux: 1,001, rue St-Denis,
Montréal • Victor 4-2531

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



LE JUGE MARIER IMPOSE LES SANCTIONS MAXIMUMS À UN EMPLOYEUR COUPABLE D'AVOIR VIOLÉ LE DROIT D'ASSOCIATION DE SES EMPLOYÉS

Jugement et commentaires du juge Marier "INQUISITION... CONSPIRATION POUR CACHER LA VERITE... CAMOUFLAGE" ... DIT-IL

Dans les lignes qui vont suivre, nous allons citer de nombreux extraits du jugement du juge Joseph Marier, enregistré au greffe de la paix du district d'Arthabaska sous le numéro 7817 et daté du 19 octobre 1959: (Les sous-titres sont de nous)

"Le premier témoin a été Geo. Etienne Gagné, l'agent d'affaires du syndicat. Il a expliqué la formation du syndicat, en a indiqué les membres, les procédures faites pour le faire reconnaître, et sa visite du 23 mars au gérant de la Meunerie, avec les employés congédiés, pour obtenir leur remise au travail, ce qui fut refusé. Son témoignage nous a indiqué des faits qui ne

sont pas contestés par la partie adverse.

Il convient de signaler de suite que les trois plaignants, ainsi que presque tous les membres du syndicat, furent congédiés le 13 mars, soit moins de trois semaines après le 23 février, date à laquelle fut reçue à Victoriaville la lettre annonçant la formation du syndicat.

LA PREUVE D'INTIMIDATION

Puis sont venus successivement comme témoins les trois plaignants Hamel, Martel et Rainville. Ils nous ont tous trois, et surtout Hamel, raconté des faits et des circonstances qui font "prima facie" la preuve d'intimidation, de la part du gérant Pépin, et de deux autres membres du bureau de direction, le président Verville, et l'un des directeurs, Comeau.

A part les paroles d'intimidation rapportées par ces trois témoins, et surtout par Hamel, il convient de dire que les trois personnes plus haut mentionnées ont commencé par un procédé qui constituait à lui seul une intimidation.

TRIBUNAL D'INQUISITION

Cette lettre parvint au gérant Pépin dans l'avant-midi du 23 février. Et dès l'après-midi du même jour, les trois plaignants étaient appelés à comparaître, l'un après l'autre, devant ce que les ouvriers pouvaient à bon droit considérer comme un tribunal d'inquisition, formé du gérant Pépin et du président Verville pendant tous les interrogatoires, et du directeur Comeau en plus dans le cas de Hamel. Et c'est la première fois qu'on les convoquait au bureau du gérant.

Si l'on voulait croire la version des trois Messieurs, entendus en défense, non seulement ils admettaient volontiers le droit des ouvriers à se former en syndicat, mais ils n'avaient aucune

objection à la chose, et le gérant Pépin aurait dans chaque cas affirmé le fait, d'une façon aimable.

Mais alors pourquoi ne l'avoit pas dit simplement aux ouvriers, qu'il pouvait rencontrer à deux pas de son bureau, sans recourir à un procédé d'inquisition, qui dépassait du reste le droit des patrons. Les ouvriers avaient en effet le droit strict de garder confidentiels les renseignements qu'on leur a demandé de fournir, surtout dans le cas d'Hamel, auquel on a fait donner les noms des membres, la date de l'assemblée, etc. Cela seul constituait un procédé d'intimidation.

UNE CONSPIRATION POUR CACHER LA VERITE

Je regrette de devoir le dire, mais après avoir soigneusement toute la preuve, et examiné toutes les circonstances qui ont accompagné les interrogatoires, et les renvois en bloc qui ont suivi à bref intervalle, je me vois forcé de conclure que la Cour est en face d'une conspiration de Pépin, de Verville et de

Comeau, pour cacher la vérité. Et cela est accompli par des hommes considérés comme honorables. Leur aversion évidente contre la formation d'un syndicat, et la préoccupation de défendre devant un tribunal des actes déraisonnables et illégaux, les a conduits jusque là. C'est vraiment triste...

LES MISES A PIED

Je crois devoir conclure, sans aucune hésitation, que les entrevues du 23 février avec Hamel, Martel et Rainville, constituaient une manoeuvre complète d'intimidation pour empêcher les plaignants de rester membres du syndicat, ou d'y adhérer.

Mais l'intimidation ne s'est pas bornée à des paroles ou à des menaces. Elle fut suivie rapidement de mises à pied. Et pour que les patrons soient bien assurés que le syndicat serait tué, les mises à pied ont frappé pratiquement tous les membres du syndicat.

La première mise à pied fut celle du plaignant Rainville. Elle eut pour cause un manque de respect au président Verville, le plaignant Rainville ayant dit à ceux qui l'interrogeaient au sujet du syndicat que "ce n'était pas de leurs affaires". J'estime que cette déclaration était parfaitement correcte, le syndicat étant en effet l'affaire exclusive des ouvriers.

MANOEUVRES COUSUES DE FIL BLANC

J'en viens maintenant à ce qui paraît être le point principal de la défense, pour soutenir que le congédiement de Hamel et de Martel a été fait pour une cause légitime, dont la preuve incombe aux prévenus.

Pépin et Verville jurent tous deux que la cause du congédiement en bloc, c'est que la coopérative, ou plutôt son bureau de direction, a cru devoir modifier de fond en comble la structure de l'entreprise. Par les résolutions passées aux dates du 13 et du 25 mars, tout le camouillage est passé aux mains de Paul Desrochers, et la Co-

opération était "brusque", dit le gérant Pépin, et cela méritait un renvoi.

Un grave manque de respect aux officiers supérieurs, en présence d'autres ouvriers, constitue une infraction à la discipline et peut être puni.

Mais le ton brusque d'une réponse, lorsqu'elle est faite dans un bureau, par un employé auquel on prétend sans droit imposer un interrogatoire, constitue une tout autre affaire, et le renvoi de Rainville montre seulement l'état d'âme injustifiable des patrons, et ne peut être considéré comme légitime.

Les maigres raisons que le gérant Pépin a essayé de faire valoir, en nous parlant de quelques accidents sans importance sérieuse que Rainville aurait eus avec son camion, ne changent rien à la situation, puisque Pépin nous affirme sous serment que la cause du renvoi, c'est le ton "brusque" de la réponse faite à Verville.

Un heureux exemple — L'employeur et son gérant sont condamnés et dénoncés — Commentaires du président de la CTCC, M. Roger Mathieu

VICTORIANVILLE — Le juge Joseph Marier, des Sessions de la paix du district d'Arthabaska, a condamné la Meunerie coopérative agricole de Victoriaville et son gérant Conrad Pépin à trois amendes de \$100 chacune, parce qu'ils ont été trouvés coupables d'avoir essayé d'intimidation à l'endroit de trois de leurs employés pour les empêcher de devenir et de rester membres d'un syndicat et de les avoir ensuite congédiés parce qu'ils persistaient à demeurer membres de ce syndicat.

VOICI L'HISTOIRE

Le 17 février 1958, 10 employés de la Meunerie coopérative agricole de Victoriaville se présentaient au local des Syndicats de Victoriaville en vue de demander l'assistance des dirigeants locaux pour se grouper dans un syndicat qui prendrait la défense de leurs intérêts.

Après avoir signé leur carte d'adhésion, payé leur droit d'entrée, ainsi que l'exige la loi, ils fondèrent leur syndicat professionnel, le soir même. Quelques jours plus tard, deux autres compagnons de travail rejoignaient aussi les rangs du syndicat pour

porter le nombre des syndiqués à 12 sur une possibilité de 14.

Le 21 février, la Commission des relations ouvrières de Québec accusait réception de la requête en certification faite par le syndicat, tandis qu'une copie de cette lettre était vraisemblablement envoyée à l'entreprise.

Le 23 février, le gérant de la Meunerie coopérative, Conrad Pépin, congédiait deux employés; deux jours plus tard, il congédiait également un autre employé.

Le syndicat se rendant compte de la tournure des événements en face de ces congédiements répétés communiqua alors avec la

réelle, dont le seul but est le camoufler le renvoi des membres du syndicat.

D'abord, ces changements radicaux dans la structure de l'entreprise n'ont jamais été soumis à la discussion des 100 membres de la Coopérative, qui ont tenu une assemblée générale le 8 septembre 1958. Comment croire dans ces conditions qu'on profiterait ces changements depuis au moins un an comme le prétend maintenant Pépin et Verville? Le bureau de direction a bien le pouvoir d'administrer, mais des changements comme ceux qui ont été faits me semblent dépasser des pouvoirs d'administration. Et à tout événement, il était plus que raisonnable pour les directeurs de dé-

monter connaissance aux actionnaires de l'intention qu'ils prétendent avoir existé chez eux depuis plus d'un an, de faire des changements aussi graves, avant de solliciter une réélection.

Et que dire de la clause du contrat avec Bergeron à l'effet que le contrat est résiliable sur un simple avis de 15 jours? Je me refuse à croire que le contrat serait encore en existence, si les ouvriers syndiqués avaient accepté leur mise à pied, et n'avaient pas intenté de procédures judiciaires... Et c'est la Coopérative qui s'occupe de la comptabilité de Bergeron, qui fait les rapports au sujet de l'impôt, et de l'assurance-chômage des employés, et qui paie même la part de l'employeur dans le cas de l'assurance-chômage.

C'EST DU CAMOUFLAGE

Non, ce contrat n'est pas véritable, mais seulement un camoufflage.

Et quand Pépin et Verville viennent nous affirmer que la situation actuelle est à l'avantage financier de la Coopérative, nous avons encore à leur seule affirmation, sans aucun état comparatif établi, par un comptable pour corroborer. Et s'il est vrai, comme ils le disent, que la pro-

duction a augmenté, cela prouverait seulement un fait bien souvent constaté, à savoir que des ouvriers bien payés produisent davantage. En effet, les ouvriers de Bergeron reçoivent au moins \$10.00 par semaine de plus que ne recevaient les anciens, qui avaient donc bien raison d'organiser un syndicat, afin d'obtenir justice. Au lieu de justice, ils ont reçu un congé d'emploi. Le salaire plus élevé est établi à

Commission des relations ouvrières pour l'avis que le gérant Pépin ne respectait pas la loi et, pour mieux dire, violait le droit d'association.

Le 3 mars, la CRO avisait le Syndicat national des employés de la Meunerie coopérative agricole de Victoriaville qu'elle lui accordait un certificat de reconnaissance syndicale.

Un coup de balai

Le 13 mars, la Meunerie coopérative, par l'intermédiaire de son gérant Pépin, décidait de donner son coup de mort au syndicat en congédiant 10 des 11 employés qui se trouvaient encore à son service.

Pour expliquer son geste, la Meunerie, se parant de la légalité et de l'honnêteté, déclara qu'elle avait décidé de congédier tout son personnel parce qu'elle donnait toutes ses opérations à con-

L'intimidation

Mais les choses ont été plus compliquées que cela. Quelques jours après la fondation du syndicat, Pépin fit venir à son bu-

reau l'un des syndiqués et le présenta au président de la Meunerie, un M. Verville. Ce dernier posa au syndiqué la question suivante: "Est-ce que tu fais partie du syndicat, toi? Sur ce, le syndiqué de répondre: "Ca ne vous regarde pas".

Pépin sursauta et trouvant tout de suite la raison de congédier le syndiqué, il décréta ce qui suit:

"Je te congédie pour avoir manqué de respect à notre président".

Mais les choses n'en restèrent pas là, comme on sait. Le Conseil central de Victoriaville prit la situation en main et s'adressa immédiatement à la Commission des relations ouvrières et demanda la permission de poursuivre l'employeur en vertu de la Loi des relations ouvrières.

Après une enquête sommaire, la CRO autorisait la poursuite et le Conseil central, au nom de trois syndiqués, Hamel, Martel et Rainville, intenta une poursuite à la Meunerie coopérative et à son gérant.

AMENDE ET LES FRAIS OU LA PRISON

la page 172 des dépositions de la défense, témoignage de Pépin.

A mon sens, il me paraît im-

possible de lire toute la preuve, et d'arriver à des conclusions différentes de celles indiquées plus haut.

Je déclare donc qu'à mon humble avis, les plaignants ont démontré le bien-fondé de leurs plaintes respectives, et qu'il doit y avoir un jugement contre les prévenus, qui sont déclarés coupables de l'infraction reprochée.

Et la sentence de la Cour sera comme suit: Une amende de \$100.00 est imposée dans chacune des causes, avec les frais, payable en parts égales par la Meunerie Coopérative, et par le prévenu Pépin.

Les frais seront d'abord divisés par tiers pour chacune des

causes, et ce tiers du total des frais, ajouté à l'amende de \$100.00, sera le montant payable dans chaque cause, une moitié par Pépin, et l'autre moitié par la Meunerie Coopérative. Un délai de 1 mois est accordé pour le paiement. Tous les recours sont réservés pour obtenir par saisie ou autrement le paiement des sommes payables par la Coopérative.

Pour ce qui concerne le prévenu Pépin, la sentence comporte un mois de prison pour défaut de payer dans le délai d'un mois les sommes mises à sa charge.

Aidez-nous à vous aider

Les membres du Syndicat de l'Industrie du Journal, qui ont changé d'adresse dernièrement voudraient-ils communiquer avec le secrétaire du syndicat, Gérald Tremblay 2013, rue Cartier, Mtl. 24. LA: 2-6719.

MERCI

Commentaires de M. Roger Mathieu

En apprenant la nouvelle, le président de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, M. Roger Mathieu, a dit que "le juge Joseph Marier vient de créer un précédent digne de mention et que les employeurs y songeront maintenant à deux fois avant de congédier des travailleurs qui s'organisent en syndicat".

"La CTCC réclame depuis des années une sévère application de la loi contre ceux qui exercent des représailles de toutes sortes contre leurs employés qui veulent exercer leur droit naturel d'association.

"A notre connaissance, dit-il, c'est la première fois qu'un employeur applique les sanctions prévues dans la Loi des relations ouvrières dans toute leur rigueur. Il est à souhaiter, dit-il, que cet exemple influencera les tribunaux qui auront à trancher semblable question.

"Le 20 septembre dernier, dans le rapport moral que je présentais au congrès de la CTCC, sur le droit d'association et son exercice, après avoir parlé de l'insuffisance de la législation concernant les congédiements pour activité syndicale, je disais ce qui suit:

"Je reste persuadé qu'un appel aux juges qui président nos tribunaux trouve ici sa place et n'est pas inutile. A ces juges, nous voulons dire d'abord que nous comprenons leur situation: leur rôle ne consiste pas à faire des lois mais à les faire appliquer telles qu'elles sont, bonnes ou mauvaises.

"Mais en d'autres matières, avais-je ajouté, il arrive souvent que les juges, au moment même où ils appliquent les lois, les dénoncent et regrettent publiquement qu'elles soient mauvaises.

"Nous voulons espérer que de plus en plus souvent, nous entendrons tomber du tribunal des paroles de condamnation pour l'iniquité et l'insuffisance des lois ouvrières; des paroles de sympathie pour les citoyens victimes de ces lois.

"Le juge Marier, a conclu M. Mathieu, s'est rendu à notre désir. Il n'a pas cependant ordonné la réinstallation des employés congédiés et n'a pas forcé l'employeur à les dédommager. La loi ne le lui permettait pas. Il appartiendra au mouvement syndical de continuer la lutte pour rendre ces congédiements impossibles, sinon inutiles, en faisant amender la loi de façon à prévoir la réintégration des employés congédiés à leur emploi".

En terminant, M. Mathieu a déclaré qu'il regrettait que ce soit un organisme coopératif qui ait eu à subir les foudres du juge Marier. "La CTCC, dit-il appuie le mouvement coopératif, elle conseille à ses membres d'adhérer aux coopératives de crédit, d'habitation, de logement, parce que c'est une formule démocratique qui met l'économie au service de l'homme

"Mais quand les dirigeants de certaines coopératives, qui constituent une exception d'ailleurs, adoptent les attitudes des employeurs capitalistes les plus hostiles au syndicalisme, nous devons les traiter comme tels.

"Les gestes isolés qu'ils posent ne viennent pas détruire l'image que nous nous faisons d'un mouvement coopératif vraiment digne de ce nom".

CHAQUE SYNDIQUE PORTE LE BOUTON-INSIGNE

Le mémoire de la CTCC...

(Suite de la page 1)

bre exercice du droit d'association.

"Le droit à l'existence des corporations ouvrières est un droit naturel, dit Léon XIII. Ce droit est reconnu par les démocraties occidentales et consacré par des lois et souvent par la constitution des pays. La charte des droits de l'homme lui a fait une large part et les enseignements moraux du christianisme font une obligation morale de permettre aux travailleurs de s'organiser librement dans des organisations professionnelles de leur choix."

Son libre exercice

On ne conteste plus ce droit, dit le mémoire, mais on crée une foule d'obstacles qui en empêchent le libre exercice. Il rappelle ensuite le tableau peu réjouissant tracé par le président général de la CTCC dans son rapport moral au dernier congrès, des tactiques antisyndicales employées pour priver les travailleurs de leur droit d'association.

"Ces tactiques, précise le mémoire, vont des congédiements en période d'organisation aux procédures dilatoires employées devant la Commission des relations ouvrières en passant souvent par des procédures judiciaires qui visent exclusivement à décourager les travailleurs dans leur effort pour se constituer des syndicats libres."

Les congédiements

Le moyen le plus cruel et le plus révoltant pour empêcher la formation de syndicats est sans contredit le congédiement pour activité syndicale. Il existe, précise le mémoire, des centaines et même des milliers de travailleurs qui ont dû quitter d'industrie ou la ville qu'ils avaient choisies, perdre des droits et des avantages acquis, parce qu'ils avaient cru à la loi, la déclaration universelle des droits de l'homme et l'enseignement de l'Eglise.

Les remèdes

Voici ce que suggère la CTCC comme moyens de décourager les employeurs antisyndicaux qui recourent aux congédiements:

a) l'obligation pour un em-

ployeur de reprendre, sans perte de salaire et sans que ses droits acquis en soient affectés, un travailleur qu'il aurait congédié pour activité syndicale;

b) l'option, pour l'employé, de se faire payer des dommages-intérêts couvrant les pertes qu'il a subies (salaires et autres avantages), par suite de son congédiement illégal, si tel employé préfère ne pas reprendre son emploi;

c) la fixation d'amendes suffisamment élevées qui décourageront l'employeur antisyndical d'avoir recours à de tels congédiements;

d) l'attribution à l'employeur du fardeau de la preuve lorsqu'il aura congédié un employé dans les circonstances décrites.

La Commission des relations ouvrières

La CTCC affirme ensuite qu'à cause de la loi et de sa constitution la Commission des relations ouvrières ne peut jouer efficacement son rôle primordial de protectrice du droit d'association.

"Nous avons l'impression, dit la CTCC, que la CRO considère que le droit d'association est un droit d'exception qui ne peut être exercé que dans des conditions extrêmement restrictives. C'est à notre avis une fausse conception. La CRO devrait, dans les limites de la loi, favoriser l'organisation syndicale libre et faire bénéficier les syndicats requérants de tous les doutes ou imprécisions de la loi. La reconnaissance syndicale est un droit que possède le syndicat majoritaire et nous ne voyons pas pourquoi, lorsqu'il le réclame, on lui donne l'impression de réclamer un privilège exorbitant."

Sa réorganisation

La CTCC demande ensuite de réformer la CRO pour qu'elle soit plus représentative et plus expéditive dans son travail, de la façon suivante:

a) augmenter le nombre de ses membres de 5 à 7 de façon à ce que 3 membres représentent les travailleurs et 3 membres les employeurs. Le président serait nommé par le Lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du ministre du travail.

b) les trois membres salariés devraient être recommandés par les associations ouvrières les plus représentatives et les associations qui ont recommandé un membre devraient pouvoir, dans les conditions fixées par la loi, obtenir son remplacement.

c) la CRO devrait toujours siéger sur une base tripartite et la CTCC aimerait que les membres ne deviennent pas des fonctionnaires.

d) les décisions de la Commission devraient toujours être motivées, communiquées aux parties et publiées et un délai de trente jours devrait être fixé à la Commission pour rendre ses décisions.

e) le pouvoir de révocation d'un certificat devrait être limité aux motifs suivants: 1) perte de la majorité; 2) domination d'un syndicat par un employeur et ses agents.

Finalement, la CTCC recommande au gouvernement de fixer des traitements assez alléchants pour intéresser des candidats aptes à remplir ces importantes fonctions; elle demande un traitement similaire en faveur des enquêteurs de la CRO et des con-

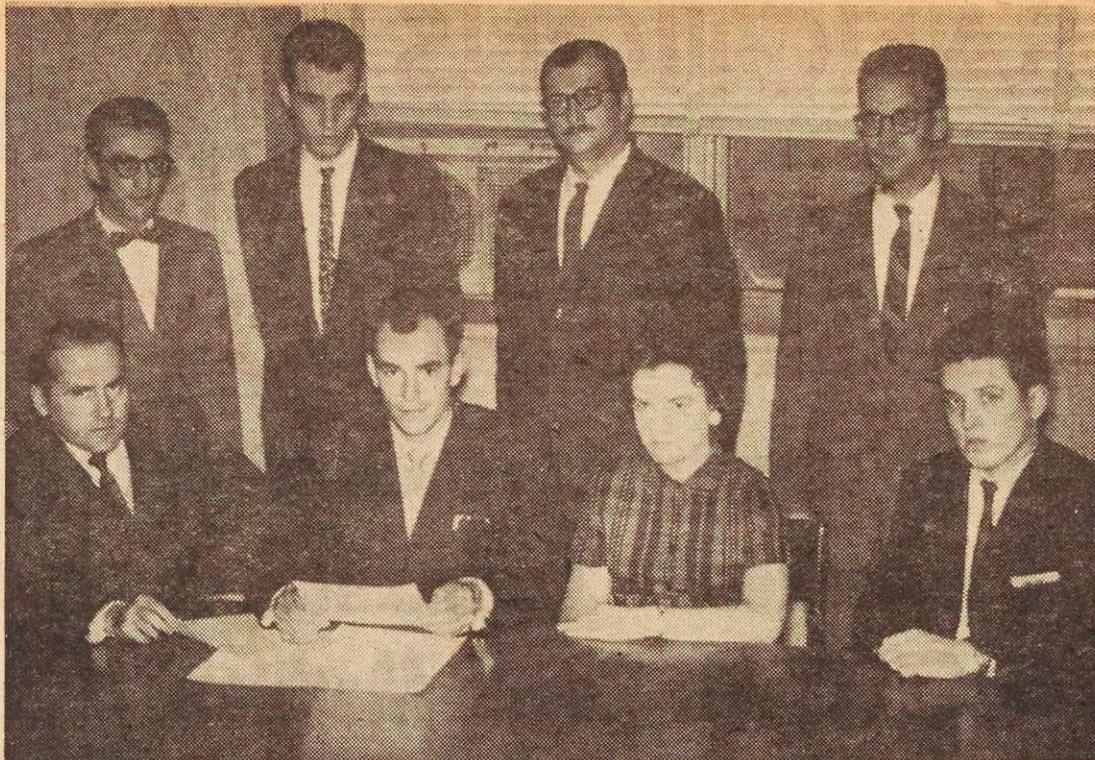


Photo prise à l'issue des élections du Syndicat des Employés de bureau de la Société mutuelle d'Assurance de l'UCC. Assis, de g. à dr.: MM. R. Pelletier, vice-président, J. G. Jarry, président, Mlle Denise Houle, secrétaire, et M. Léo Cadotte, trésorier. Debout, MM. R. Cournoyer, dir., G. Lapointe, dir., P. L. Gélinas, de la Fédération du Commerce qui avait présidé aux élections et à l'installation des officiers et R. Gardner, directeur.

Shawinigan Chemicals devra rembourser le salaire perdu par 86 employés

Un grief important, impliquant 86 employés de Shawinigan Chemicals Ltd. de Shawinigan, a été gagné récemment devant le professeur H. D. Woods, de McGill, arbitre unique entre la compagnie et le Syndicat national des Travailleurs en produits chimiques de Shawinigan Falls (CTCC) en vertu de la convention collective.

La décision arbitrale rétablit les droits d'ancienneté de ces employés, qui, d'après la compagnie, les avaient perdus, et ordonne à la compagnie de rembourser le salaire perdu par tous ceux-là qui, ou bien n'avaient pas été rappelés au travail durant l'été 1959 ou ne l'avaient pas été selon leur rang d'ancienneté. Cette décision coûtera à la compagnie des dizaines de mille dollars d'indemnités.

Une clause de la convention collective signée le 13 mai 1959 a servi de base au grief. Cette clause disait en substance que tous les employés de moins de cinq ans de service dont les

nommes apparaissent sur la liste de paie le 1er avril 1958 (qu'ils fussent ou non à pied) auraient droit non plus à six mois mais à un an d'absence dans le cas de mise à pied avant de perdre leur ancienneté. La compagnie a prétendu par la suite que cette disposition rétroactive ne s'appliquait pas à 86 employés, car même en ajoutant six mois à leur congé d'absence, ils se trouvaient à avoir perdu leur ancienneté avant la signature de la convention collective le 13 mai 1959. A l'été 1959, elle ne les a donc pas repris à leur rang, et même dans nombre de cas, ne les a pas repris du tout.

L'arbitre a en somme décidé que l'on doit interpréter cette clause comme si elle avait été signée le 1er avril 1958. Si cela avait été, les plaignants auraient été rappelés au travail durant l'été 1958, et lors de leur mise à pied à l'automne de 1958, ils auraient eu droit à une autre année. Lors des embauchages de l'été 1959 ils auraient été rappelés selon leur ancienneté. C'est ce que la compagnie n'a pas fait, et c'est pourquoi M. Woods la condamne à payer les salaires que les ouvriers concernés ont perdu et rétablit l'ancienneté de chacun selon les principes ci-haut décrits.

On s'occupe actuellement de déterminer conjointement avec la compagnie la créance de chaque employé.

Ce grief a été plaidé il y a quelque temps par Me Pierre Vadboncoeur, conseiller technique à la CTCC, et M. Guy Beaudoin, agent d'affaires local. La compagnie était représentée par un de ses conseillers en matière de relations industrielles et par quelques-uns de ses employés supérieurs.

Le Conseil supérieur du travail

La CTCC demande ensuite de ressusciter le Conseil supérieur du travail qui pourrait jouer un rôle important en fournissant au ministre du Travail des projets et des opinions de première valeur et qui permettraient aux représentants des associations patronales et syndicales, à des économistes, à des sociologues de se rencontrer pour discuter en dehors des périodes de conflit des problèmes d'intérêt commun.

Enfin, la CTCC suggère que les économistes et sociologues aient une voix consultative mais sans droit de vote parce qu'il est difficile de trouver des économistes ou des sociologues qui ne sont pas sympathiques d'avance à un groupe ou un autre. De plus, dit le mémoire, l'exercice du droit de vote peut leur faire perdre le prestige dont ils ont besoin pour concilier les intérêts des employeurs et des travailleurs.

Deux employés de Radio-Canada délégués à Ghana

M. Alphonse Ouimet, président de Radio-Canada, annonce que deux conseillers techniques, délégués par la Société Radio-Canada, partiront aujourd'hui à destination d'Accra afin d'étudier, pour le compte du gouvernement du Ghana, la possibilité d'y établir un réseau de télévision.

M. Sydney R. Kennedy, âgé de 46 ans, de Halifax, directeur des programmes de la région des Maritimes, et Roy D. Cahoon, 48 ans, de Winnipeg, ingénieur de la région des Prairies, ont été chargés de cette mission.

MM. Kennedy et Cahoon passeront quelque six semaines au Ghana. Ils étudieront tous les aspects de l'établissement de la télévision et communiqueront leurs conclusions au gouvernement de ce pays.

Cette collaboration de Radio-Canada s'inscrit dans le cadre du programme d'aide technique du Commonwealth, que dirige le ministère canadien du Commerce.

M. Kennedy est entré au service de Radio-Canada à Halifax en 1941, après avoir travaillé quatre ans à la station CFCY, de Charlottetown (I.-P.-E.).

De son côté, M. Cahoon compte 24 années de service à Radio-Canada, passées pour la plupart dans les provinces des Prairies, d'où il est originaire. Durant le second conflit mondial, il a été correspondant de guerre.



Les tisserands veulent justice...

(Suite de la P. 3)

beaucoup plus pour un même salaire.

Travailleur peu respecté:

Le travailleur à l'emploi de la Dominion Textile n'est pas respecté.

La Compagnie s'oppose non seulement à ce que des améliorations soient apportées aux conventions collectives de travail, mais elle veut encore leur enlever les avantages qu'ils ont conquis de haute lutte par le passé. C'est ce qui ressort de ses tactiques actuelles.

La véracité de cette affirmation ressort de son attitude à l'occasion de l'arbitrage et de son comportement devant les recommandations du Conseil d'arbitrage.

Sur la presque totalité des points la Compagnie refuse d'accepter les recommandations du Conseil d'Arbitrage.

1—Droits de gérance:

La Compagnie veut l'introduction dans la convention d'une clause de droits de gérance qui aurait pour conséquence de détruire l'effet de la convention.

2—Droit de représentation:

La Compagnie veut faire exclure des conventions collectives de travail des catégories d'employés qui ont le droit légal d'en faire partie.

3—Sécurité syndicale:

Non seulement la Compagnie refuse, sur ce point, de se rendre à la recommandation majoritaire du Conseil d'Arbitrage, mais elle veut revenir en arrière et enlever aux syndicats une partie de ce qu'ils avaient réussi à obtenir.

4—Règlement des griefs:

La Compagnie veut l'établissement d'un régime de règlements des griefs qui lui permettrait, par des pièges et la pression, d'étouffer dans l'oeuf toutes les plaintes des employés.

5—Discipline:

À l'encontre des recommandations des arbitres, la Compagnie refuse d'apporter le moindre adoucissement à cet article qui

lui assure déjà une protection efficace.

6—Problèmes des tâches:

La Compagnie veut garder les mains absolument libres en ce qui a trait à l'établissement des tâches, de manière à lui permettre, une fois la convention collective de travail signée, d'accroître le travail de l'employé, de l'obliger à produire un rythme au-dessus de ses forces, s'il veut maintenir ses gains. Elle s'oppose catégoriquement à la recommandation du Conseil d'Arbitrage qui reconnaît deux principes fondamentaux:

a) le droit pour l'employé de toucher une même rémunération pour une même somme de travail.

b) Le droit pour l'employé d'obtenir, par voie d'arbitrage, le redressement de la situation si la tâche qu'on lui assigne est trop lourde et si elle a pour effet de le priver d'une partie du gain que lui accorde la convention collective.

7—Ancienneté:

La Compagnie refuse d'établir un système d'ancienneté qui permet aux employés les plus anciens d'avoir une sécurité d'emploi au moins relative. Elle veut ainsi, quitte à les faire travailler à temps réduit, s'assurer une réserve de main-d'oeuvre bien entraînée.

8—Congé et surtemps:

La Compagnie, contrairement à la recommandation des arbitres, refuse d'accorder un congé additionnel à ses employés et de payer le surtemps après la journée de travail, alors que le nombre des congés est supérieur et le mode de calcul du surtemps est plus avantageux dans la plupart des autres conventions collectives.

9—Vacances:

La Compagnie veut réduire les allocations de vacances de ses employés et rendre celles-ci moins avantageuses que celles qui existent à peu près partout ailleurs dans l'industrie du textile.

10—Plan-boni:

La Compagnie refuse, s'oppo-

sant ainsi à une recommandation du Conseil d'arbitrage, de garantir à ses employés une tâche suffisante pour leur permettre de faire le boni de 25 à 20 pour cent qui est préconisé dans son propre système.

11—Assurance:

La Compagnie, toujours contrairement à la recommandation du Conseil d'arbitrage, refuse d'ajouter, à sa contribution au régime d'assurance-hospitalisation dont les barèmes remontent à 1949, la somme de 30 cents par semaine qui permettrait de rendre ce système un peu plus convenable.

1—Les travailleurs de Dominion Textile sont fort mal payés

2—Les travailleurs de Dominion Textile sont exploités

3—Les travailleurs de Dominion Textile ne sont pas respectés.

Les faits ci-dessus sont l'exacte vérité. Ils ressortent de la preuve syndicale qui n'a pas été contredite par la Compagnie et des recommandations même du conseil d'arbitrage.

C'est pourquoi tous les travailleurs de la Province et le public en général doivent se pencher sur le sort qu'est fait par la Compagnie à ses 7,000 employés depuis de trop longues années.

C'est pourquoi ils doivent faire l'effort nécessaire pour comprendre leur état de "misère imméritée".

C'est pourquoi ils doivent leur accorder leur sympathie agissante dans la lutte qu'ils viennent d'entreprendre pour eux et pour les leurs.

Nouveau comité d'éducation chez Dupuis Frères

Le comité d'éducation du Syndicat des employés de Dupuis Frères est désormais formé d'un délégué du Conseil du Syndicat, de deux délégués de la section Comptoir postal et de trois délégués de la section Magasin. Lors de la première fin de semaine d'études des délégués, de départements, le Comité a procédé à l'élection de ses officiers. Mlle Rita Desroches fut élue, présidente, Mlle Georgette Lachaine, présidente sortant, vice-présidente, Mlle Hélène Dallaire, secrétaire, Mlle Germaine Brosseau, trésorière et mesdemoiselles Annette Martel et Colette Jodoin, directrices.

En se retirant de la présidence, Mlle Lachaine a demandé à chacun de travailler la main dans la main comme par le passé afin de remplir la mission dont le Comité est chargé.

On sait que M. Jean Dupire, par ailleurs, est directeur du Service d'éducation.

Le programme de cette année comprendra entre autres, outre la fin de semaine des délégués, une série de cours de perfectionnement professionnel, organisé conjointement par le Service d'éducation et l'Extension de l'enseignement de l'Université de Montréal, une dizaine de rencontres des employés de chez Dupuis avec les officiers du Syndicat, la publication de divers feuillets traitant de questions d'actualité syndicale ou professionnelle.

L'ACTUALITÉ

CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

RESULTATS DES ELECTIONS

Comme nous l'avions annoncé dans l'édition précédente du journal Le Travail, les élections des officiers de l'Union Nationale des Employés de la Vickers (C.T.C.C.) ont eu lieu et les nouveaux officiers qui présideront aux destinées du syndicat pour l'an prochain sont:

Le populaire Yves Gaudreault, réélu à la présidence, avec Gaston Caron comme 1er vice-président et Mathieu Della Malva, second vice-président.

Roch Lachance a été réélu secrétaire tandis qu'Emile Sawyer était à nouveau choisi comme trésorier du syndicat.

Deux nouveaux directeurs furent aussi élus. Ces postes seront occupés par Roméo Lamoureux et Norbert Beland.

Le nouveau système d'élection en deux jours consécutifs a été bien accueilli par les membres du syndicat qui ont profité de ces deux jours pour venir au bureau du syndicat déposer leurs votes.

UN NOUVEAU BRISE-GLACE DE CONSTRUCTION SYNDICALE EST LANCE

Samedi dernier à Lauzon, Mme John Diefenbaker, épouse du Premier ministre du Canada, a lancé un brise-glace qui vient au troisième rang de grandeur pour les navires de sa catégorie: "le Sir John A. Macdonald".

Deux autres brise-glaces seulement sont plus grands que celui qui vient d'être construit par nos camarades de Lauzon, l'un aux Etats-Unis et l'autre en Union Soviétique.

NOUVEAU DESTROYER

La Marine Royale Canadienne annonce que le ministre adjoint à la Défense, M. Sévigny, sera demain l'invité d'honneur au commissionnement du destroyer d'escorte "Columbia" à North Vancouver, B.C. Le "Columbia" sera le sixième navire de la classe du destroyer "Restigouche" à entrer en service. Après le commissionnement il mettra le cap sur Halifax.

AUGMENTATION DE RENDEMENT DANS LES CHANTIERS MARITIMES BRITANNIQUES

La Grande-Bretagne a encore augmenté son avance en tant que plus grand constructeur maritime du monde.

C'est ce qui ressort des chiffres du mois de septembre publiés d'après le rapport trimestriel de Lloyd. La Grande-Bretagne construit actuellement 292 vaisseaux pour un tonnage brut de 2,097,784, soit une augmentation de 64,019 tonnes sur le trimestre précédent.

Ce qui représente plus d'un cinquième du tonnage mondial de navires en construction. Le Canada avait en construction des navires totalisant 102,259 tonnes,

soit une augmentation de 20,485 tonnes.

Le Japon, second constructeur mondial de navires, a augmenté le tonnage en construction de 37,101 tonnes pour le porter au total de 1,208,858.

La Suède a atteint le record de 848,322 tonnes — plus de 70,420 tonnes de plus que le trimestre précédent — mais ceci était dû "à un chiffre relativement bas de concurrence durant le dernier trimestre".

LE DERNIER VOILIER RECONSTRUIT PAR LA MAIN-DOEUVRE SYNDICALE

Le "quai du Pêcheur" de San Francisco est devenu, cet été, une halte obligatoire pour tous les touristes.

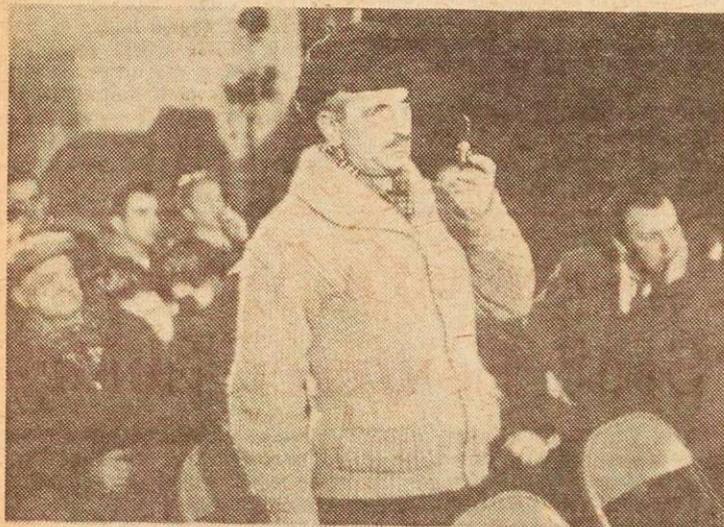
Là, sous le soleil de la Californie se trouve le "Bacultha", le dernier des navires américains, grésés en carré, et qui constituait autrefois une flotte puissante qui transportait des cargaisons à travers toutes les mers du monde. Ce vieux navire qui fait rêver les touristes, doit la vie à un remarquable effort commun poursuivi tout au long de l'année, où 18 unions de travailleurs de la Baie jouèrent un rôle prépondérant. En 1954, l'Association du Musée maritime de San Francisco achetait le vaisseau à ses propriétaires pour le sauver du démantèlement. Mais le Musée n'avait ni l'argent, ni les moyens nécessaires pour le restaurer. Les syndicats vinrent à la rescousse; les travailleurs donnèrent plus de 13,000 heures de travail pénible pour les réparations, la plupart les samedis matin. Les hommes d'affaires et les citoyens contribuèrent pour \$100,000 en approvisionnement et services. Comme l'un des officiers syndicaux le disait: "C'est une vraie sensation, comme faire un voyage dans le passé".

New C.C.C.L. Headquarters In Montreal

Readers of Le Travail and all CCCL union members are asked to make note that since October 6, all the services of the C.C.C.L. union in Montreal such as administration, educational services, the services of Le Travail, the technical services and services covering organization are now located at 1001 St. Denis Street (near Craig Street).

Please make note of our new address and send all future communications to the above address.

Our new telephone number is VI. 4-2531.



Ci-dessus une photo expressive du film "les 90 jours" qui passera sur l'écran de la télévision à compter du 10 novembre. Nous prions nos lecteurs de remarquer que la Société Radio-Canada vient d'annoncer un changement dans les dates de la télédiffusion du film qui passera en quatre épisodes, soit les 10, 17, 24 novembre et le 1er décembre. "Les 90 jours", c'est l'histoire d'une grève dont le scénario est de Gérard Pelletier.

For The Free Exercise Of The Right Of Association

CCCL Asks Quebec Premier Paul Sauve to Amend Labor Laws and Reform Labor Board

In a brief which was presented this week to the Hon. Paul Sauve, Quebec's newly elected Premier and other members of his cabinet, the C.C.C.L. demanded that the government adopt legislation which would allow the free exercise of the right of association thereby promoting industrial peace.

Another demand for the reform of the Quebec Labor Relations Board was presented by Roger Mathieu, general president of the C.C.C.L.

All members of the C.C.C.L. Executive assisted at the presentation of the memorandum to Premier Sauve.

The brief was read by Jean Marchand, general secretary of the C.C.C.L. and the principal demands were for amendments to existing labor laws which would permit free association and to assure industrial peace.

After having recalled that the Prime Minister as well as the Minister of Labor recently stressed on the industrial character of the Province the C.C.C.L. brief remarked that "this evolution would create new problems which at the same time would give occasion to hope for further prosperity and well being".

The union also declared that it is always interested in the welfare of the workers, but in its efforts to follow this policy it "often meets with obstacles which paralyze these efforts".

THE RIGHT OF ASSOCIATION.

The right of existence for labor organizations is a natural one, said the late Pope Leo XIII and which was mentioned in the C.C.C.L. brief.

The law covering free association is on the statutes of the country and gives the workers the sacred right to join the professional union of their choice.

FREE EXERCISE.

This right is not contested, but there has been created countless obstacles to hinder the granting of this free right of association. These tactics, said the brief, include firing of certain workers interested in union work during an organization campaign.

The most cruel and revolting means to prevent a union from

organizing the workers is the excuse that the workers were "let out" for union activities.

Hundreds and even thousands of workers have quit their industries and their living locations due to the disrespect of their right of association.

The C.C.C.L. in the presentation of its memorandum suggested a remedy for the situation which would discourage anti-unionism and illegal dismissals.

(a)—Oblige the employer to rehire without loss of pay a worker who was illegally fired for union activities.

(b)—That the employee be given the option of resuming his job or being paid all lost salary plus any accrued interest.

(c)—Fix a fine heavy enough to discourage an anti-union employer from using these anti-union tactics.

(d)—Oblige the employer to present proof to back up his charges when firing workers for union activity.

The Quebec Labor Relations Board

The brief continues "we have the impression that the Q.L.R.B. considers the right of association should only be applied under exceptionally restricted conditions"

The C.C.C.L. memorandum then demanded the reformation of the Q.L.R.B. that it be more representative and more speedy in its work in the following manner:

(a)—Increase the number of its

board members from 5 to 7 to better serve both union and management.

(b)—The three salaried members should be named by labor bodies and which having named these board members have the right according to law to obtain replacements when necessary.

(c)—Decisions of the labor board should be communicated to both interested parties and published without delay and a 30-day time limit should be fixed for the Q.L.R.B. to announce their decision.

(d)—The power of the board to decertify a union should be limited to the motives: 1—loss of majority or 2—domination of a union by an employer or his agents.

Supreme Labor Council

Finally the C.C.C.L. brief demanded that the Supreme Labor Council be brought back into existence to play an important part and to furnish the Minister of Labor projects and opinions of prime value both to labor and management.

And in conclusion, the brief advocated that economists be given a voice but without the right to vote, because it is difficult to find economists who are not sympathetic to one group or another.

In addition the right to cast their vote would cause them to lose their prestige which is so necessary to counsel the interests of employers and unions.

Severe Fines Imposed On Employer For Illegal Firings

A Victoriaville milling firm, La Meunerie Co-operative Agricole de Victoriaville has been fined \$100 on each of three convictions for intimidation and threat of dismissal of workers who had organized a labor union among its employees.

Roger Mathieu, general president of the 100,000-member C.C.C.L. commended Judge Joseph Marier of the Victoriaville Court of Sessions for his sentence said to be the most severe imposed for this offence in recent years.

Maurice Beliveau, business agent for the C.C.C.L. Victoriaville Central Council had testified that two days after the union had been certified three employees had been dismissed for union activities.

A few days later there was wholesale dismissal of the firm's employees, only one in fourteen remaining.

The union group applied to the Quebec Labor Relations Board and was given permission to sue the employer on charges of violating the section of the labor act which forbids dismissal or intimidation practices against employees for union organization.

The charges were preferred against President Conrad Verville and two company officials accusing them of dismissing the workers without just cause.

Convictions followed hearing of the evidence.

In his statement, President Roger Mathieu of the C.C.C.L. understood Judge Marier was unable to order reinstatement of the dismissed employees nor any compensation for them "since the law does not provide for this".

Mr. Mathieu thought the judgment marks a step forward in bringing a halt to dismissals for union activities.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

ELECTION RESULTS.

As announced in this column in the last issue of Le Travail election for officers of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. were held and the following are the newly elected officers who shall guide the Vickers union for the coming year.

Re-elected to the presidency was popular Yves Gaudreault, with Gaston Caron being chosen as first vice president and Matthew Della Malva being elected as second vice president.

Roch Lachance retained the post of Recording Secretary while Emile Sawyer was again chosen as union treasurer.

Two new directors were also elected. These posts will be filled by Romeo Lamoureux and Robert Beland.

The new system of holding election on two successive days was well received by the members who had the two days in which to call at the union office and cast their votes.

* * *

UNION-BUILT ICE BREAKER LAUNCHED.

Last Saturday afternoon at Lauzon the wife of the Prime Minister of Canada, John Diefenbaker launched the third largest ice breaker in the world, the Sir John A. Macdonald.

Only two other ice breakers are larger than the Lauzon built vessel, one in the United States and the other in the Soviet Union.

* * *

NEW DESTROYER.

Associate Defence Minister Sevigny will be guest of honor tomorrow at the commissioning of the destroyer escort Columbia at North Vancouver, B.C., the Royal Canadian Navy has announced.

The Columbia will be the sixth of the navy's Restigouche class destroyer escorts to go into service. Following the commissioning she will sail to Halifax.

* * *

BOOST BRITISH SHIPYARD OUTPUT.

Great Britain increased its lead at the end of September as

the world's biggest shipbuilding nation.

Figures released by Lloyds quarterly report of shipbuilding showed Britain's shipyards were working on 292 vessels with a gross tonnage of 2,097,784 an increase of 64,019 tons over the previous quarter.

This was more than one-fifth of the world's total tonnage under construction. Canada had vessels totalling 102,259 tons under construction, an increase of 20,485 tons. The returns showed that Japan, the world's second shipbuilding nation increased its tonnage under construction by 37,101 tons to a total of 1,208,858.

Sweden reached a record 848,322 tons — up 70,420 tons from the previous quarter — but this was "due to a relatively low figure of competition during the quarter".

* * *

LAST SAILING SHIP REBUILT BY LABOR UNIONS.

San Francisco's famous Fisherman's Wharf has been a "must stop" all this past summer for visiting tourists.

There, basking in California's sun lies the "Balcultha" the last of America's once mighty fleet of square-rigged sailing vessels which carried cargoes through all the waters of the world. Now an inspiration to sight-seers, the old ship owes its life to a remarkable year-long community effort in which 18 Bay Area labor unions played a leading role.

In 1954, the San Francisco Maritime Museum Association bought the vessel from private owners to save it from dismantling. But the Museum had neither the money nor the means to restore the ship. Unions came to the rescue, workers donated more than 13,000 hours of painstaking repair work, most of it on Saturday mornings. Business and citizens contributed \$100,000 in supplies and services. As one union official expressed it "It's a real thrill, like taking a journey into the past".

Foremen's Syndicate Seek Contract Change

The Foremen's Union which covers employees of the City of Montreal is ready to renew its collective labor agreement with the City of Montreal subject to some modifications as to wages, working conditions, public service and the professional status of its members.

This was announced last week by Napoleon Valiquette, president of the group.

The Foremen's Union recently affiliated with the C.C.C.L. At a general meeting the

union's technical adviser, Jean-Robert Gauthier read an executive report and proposed contract changes which will be made public later.

Mr. Gauthier said the proposals were based on an investigation he had made and a careful study of working conditions.

The meeting approved formation of a negotiation committee headed by President Valiquette with Mr. Gauthier assisting as adviser.

FUMEZ UNE



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !