

MESSAGE du PRESIDENT

à l'occasion de la Fête du travail

La Fête du Travail survient cette année au milieu d'une inquiétude générale et justifiée. Sur la scène internationale, l'optimisme et l'espoir qui animaient le monde l'automne dernier ont fait place aux manœuvres de la guerre froide.

Dans notre pays, avant même qu'on ait pris le soin de guérir la plaie du chômage, plaie toujours vive et douloureuse, la menace d'une aggravation de la présente récession assombrit davantage une situation économique déjà pas très brillante.

Face à ces deux dangers il importe que la population ouvrière déploie en même temps beaucoup de sang-froid et toute la vigilance dont elle est capable. La panique aggraverait nos maux mais la négligence eserait plus grave encore. Il importe que les militants et les militantes du mouvement ouvrier, tous les citoyens et citoyennes se tiennent bien au courant de la situation et qu'enfin ils passent résolument à l'action.

S'il est normal que des chrétiens acceptent avec résignation les épreuves inévitables, ils ont aussi l'impérieux devoir de contribuer à améliorer les situations déplorables qui peuvent être corrigées.

Le chômage continuera de plonger un nombre toujours plus grand de foyers canadiens dans la misère tant que toute la classe ouvrière, les syndiqués en particulier, ne déclarera pas ouvertement la guerre à cette calamité et que les gouvernants qui s'obstinent à ne pas intervenir ou qui se refusent à prendre toutes les mesures vraiment efficaces pour enrayer ce fléau.

De deux choses l'une: les gouvernants sont de bonne foi et compétents pour assumer les responsabilités qu'ils ont sollicitées et ils doivent le démontrer sans plus de délai. Sinon, la population n'a plus le droit de remettre l'échéance à plus tard et elle doit entreprendre sans délai de montrer qu'elle est sérieuse et qu'elle entend régler ce problème une fois pour toutes en posant les gestes nécessaires.

Pour sa part, la C.T.C.C. ne se soustraira sûrement pas à ce qu'elle considère être son devoir. Il importe qu'enfin tous les Canadiens refusent de jouer plus longtemps les autruches et pour résoudre

tous les graves problèmes de l'heure, le monde et le Canada ont besoin de tous et chacun de nous. Répondons présents et faisons tous notre part pendant qu'il en est encore temps.

Au seuil de la nouvelle année syndicale, je transmets à toute la population ouvrière, les vœux de la C.T.C.C. pour une action féconde, une année de paix et de prospérité plus stable, des rapports humains plus éclairés de justice et de charité.

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



Vol. XXXVI — No 18

Ottawa, 26 août 1960

DANS LA CHAUSSURE

Négociations rompues, le décret sera abrogé

La Fédération du cuir et de la chaussure du Canada Inc. (C. T. C. C.) abrogera d'ici quelques jours le décret qui régit cette industrie dans la province. Des avis officiels sont envoyés au ministère du Travail et à la partie patronale, a déclaré le président de la Fédération, M. Adalbert April, de Québec. Cette décision fait suite à une réunion d'urgence du bureau directeur de la Fédération.

Le décret est émis par le comité paritaire qui régit les activités de cette industrie employant 11,000 travailleurs dans le Québec. A la suite de ce nouveau développement, la situation est devenue sérieuse et l'on prévoit maintenant l'intervention imminente du ministre du Travail, l'hon. René Hamel.

La Fédération, qui groupe 3,000 employés, agira conjointement avec l'Association des Travailleurs de la chaussure de Montréal et la "Boot and Shoe Workers' Union" (FAT-CTC). Ces deux unions groupent quelque 500 employés pour leur part. Trente-cinq p. 100 seulement des employés de cette

industrie sont syndiqués dans le Québec, et M. April trouve que le fardeau des non-syndiqués est "lourd à trainer".

L'imbroglio est complet
Cette décision de la Fédération fait suite à la rupture des pourparlers au cours de la semaine dernière pour le renouvellement du décret. A cette occasion, M. Eugène Rancourt, conseiller technique de la Fédération, avait

déclaré que les négociations "étaient vouées à un échec presque total".

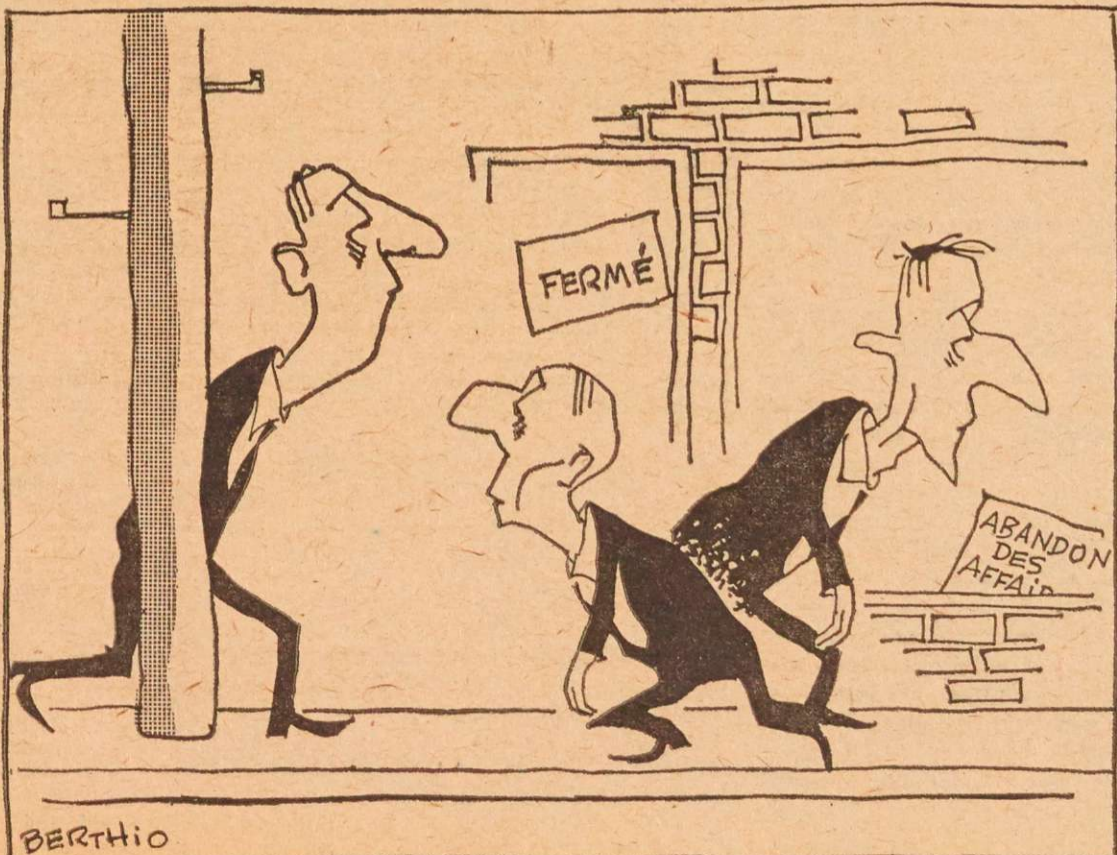
Les négociations duraient depuis quelques mois déjà. Les trois organismes syndicaux plus haut mentionnés avaient entrepris les pourparlers conjointement avec l'Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec dans le but d'apporter des amendements au décret.

(voir en page 3)

Une nouvelle incroyable... mais prévue!

Au moment où "Le Travail" va sous presse, les journaux nous apprennent que le nombre des chômeurs au Canada se chiffrait par 311,000, soit 11 mille de plus qu'à la mi-juin. C'est un record (triste) jamais égalé au cours des 15 dernières années. De plus, le fait que le chômage ait augmenté entre juin et juillet (contrairement à la diminution d'été habituelle qui se poursuit jusqu'à septembre) autorise les pires inquiétudes pour l'hiver prochain. Le fait s'est produit pour la première fois en 1957 et ce fut le signe de la récession dont nous ne sommes pas encore sortis. Enfin, on attribue principalement cet accroissement du nombre des sans-travail aux mises à pied pratiquées dans l'Ontario et le Québec.

La gravité de la situation justifiait déjà des mesures énergiques; le gouvernement fédéral serait inexcusable de ne pas commencer immédiatement des consultations d'urgence avec tous les intéressés.



BERTHIO

Est-ce là ce qu'attend pour agir M. Diefenbaker?

COMMENT AIMEZ-VOUS ETRE PAYE ?

Par chèque ou en argent ?

Les travailleurs anglais ont des goûts divers; ils ont négocié une loi pleine de nuances !

Une petite révolution vient de commencer en Grande-Bretagne, mais si doucement que personne encore ne semble y avoir prêté attention, bien qu'elle puisse affecter un jour des millions de travailleurs, puisqu'il s'agit de salaires. Non pas du montant des salaires, mais de la façon dont ils seront payés. Et l'intérêt de cette révolution réside moins dans ce qu'elle peut arriver à réaliser un jour que dans la façon dont elle a été organisée, par des consultations pacifiques entre le ministre du Travail et les représentants des employeurs et des travailleurs.

Vue sous un certain angle, il s'agit plutôt d'une contre-révolution, renversant un mouvement qui a débuté en 1831, alors qu'une loi fut passée pour assurer aux travailleurs manuels le paiement complet et honnête de leur salaire en argent, et non pas en tickets échangeables seulement contre des marchandises remises aux comptoirs de l'employeur à des prix supérieurs à la normale.

Loi des travailleurs manuels

Il y a environ deux ans, on lança une campagne pour le paiement des salaires par chèques — ce qui déclencha une longue argumentation aux assemblées syndicales et ailleurs, — campagne suivie de négociations au Conseil National conjoint du Ministre du travail, et finalement terminée par la promulgation de la Loi du Paiement des Salaires de 1958, qui vient tout juste d'entrer en vigueur.

Les protagonistes du paiement des salaires par chèques soulignaient que des millions de gens étaient déjà payés de cette façon, tout à fait légalement. Les lois du 19^{ème} siècle sur les Transports routiers n'avaient exigé le paiement des salaires en argent que pour les travailleurs manuels. Et au cours des années suivantes, des situations bizarres avaient surgi. Par exem-

ple, la loi s'appliquait aux porteurs dans les gares mais non aux gardes sur les trains. Elle ne s'appliquait pas non plus aux receveurs d'autobus, mais les avocats pouvaient argumenter sur son application aux chauffeurs d'autobus.

Le montant du salaire n'intervenait pas dans la décision. Une sténo-dactylo qui gagnait \$28.00 par semaine pouvait être payée par chèque, mais le métallurgiste ou le mineur, dont le salaire était deux fois plus élevé, devaient être payés en argent.

Il était donc assez facile de prouver que les lois étaient très complexes et surannées. L'évolution sociale entraînait une plus large utilisation des facilités bancaires et il ne fallait pas qu'un travailleur en fût privé par des restrictions archaïques.

Pas d'obligation

Les syndicats, toutefois, avaient certaines objections. Ils étaient opposés à ce qu'on oblige un travailleur à accepter un chèque s'il préférerait être payé en argent liquide. Ils soulignèrent que les banques se faisaient payer pour garder l'argent de leurs clients et que la plupart des travailleurs à salaires peu élevés dépensaient toute leur paye ou la plus grande partie de celle-ci pendant la semaine où ils la touchaient, en payant toutes leurs factures au comptant, et ne seraient donc pas intéressés à s'embarasser d'un compte en banque.

De plus, alors que les succursales de banques abondent dans les districts commerciaux, ils est plus difficile d'en trouver dans certaines zones industrielles ou rurales. Pour les travailleurs de ces districts, les chèques seraient donc un embarras et un ennui. Les syndicats se déclarèrent donc fermement opposés à toute contrainte pour le travailleur d'avoir à accepter le paiement de son salaire par chèque.

Tous ces points furent réexaminés au Comité conjoint du Ministre du travail où des représentants du T.U.C., des organisations patronales et des industries nationalisées purent émettre leur avis. Le résultat de ces négociations est la nouvelle Loi qui protège le droit des travailleurs in-

dividuels et qui prévoit le changement du mode de paiement des salaires par consentement mutuel et par étapes.

Tout d'abord, et cette partie de la Loi est déjà en vigueur — un employeur peut, de sa propre initiative, payer un travailleur qui est absent de son travail pour cause de maladie, ou qui travaille dans un endroit autre que celui où il est habituellement employé, par mandats-poste qui peuvent être encaissés dans les milliers de bureaux de poste de Grande-Bretagne. Cependant, même dans ce cas, le travailleur peut insister pour qu'on lui envoie sa paye en argent s'il en avise son employeur par écrit.

Le problème des petites entreprises

Ensuite, à partir du 1^{er} décembre 1960, il deviendra légal pour les travailleurs manuels comme pour les autres pour qui la chose est déjà légale, d'avoir leur salaire versé directement à un compte de banque. Mais ceci ne sera fait que lorsque le travailleur le désire et si l'employeur est d'accord de le payer de cette façon.

Plus tard, à une date encore ignorée, il sera légal de payer un travailleur manuel par chèque. Mais la même garantie est requise. L'employeur devra avoir une demande écrite pour le paiement des salaires sous toute autre forme qu'en argent. Et l'employeur ne peut exiger la réception d'une telle demande comme condition d'emploi.

De plus, cette demande écrite peut être annulée par un travailleur à 4 semaines d'avis — ou plus rapidement si lui et son employeur sont d'accord. Le travailleur peut aussi avoir recours à un officier syndical pour établir cette demande ou l'annuler s'il ne désire pas la faire lui-même.

Même si la plupart des travailleurs les mieux payés décident d'adopter le paiement par chèques dès qu'ils en auront la possibilité, il est peu probable que les banques connaissent un grand afflux d'affaires nouvelles. Les petites entreprises peuvent ignorer la possibilité offerte; et dans les firmes plus importantes, si une minorité substantielle de travailleurs manuels optent pour que leurs salaires continuent de leur être payés en argent, l'employeur peut décider de ne pas établir deux systèmes de paye: l'un par chèques, l'autre en argent.

Ainsi, il est très possible que le passage d'un système à l'autre soit lent.

Cette quinzaine, il faut savoir:

QU'A JOLIETTE se tiendra à l'automne l'exposition annuelle d'étiquettes syndicales. On s'attend à ce qu'une douzaine de compagnies s'inscrivent à cette exposition, présidée par la reine du Travail de la ville.

QU'A NEW YORK, 4,000 éboueurs ont cessé leur travail en guise de protestation contre la rupture de leurs négociations. La loi de l'Etat défend la grève, le syndicat a insisté sur le terme "arrêt" de travail.

QUE LES NEGOCIATIONS qui ont duré 20 mois entre les employés du journal "Le SOLEIL" à Québec et la direction, ont pris fin par l'accord des syndiqués aux propositions de la compagnie après avoir adopté un vote unanime de grève quelques jours avant.

QUE L'ENVOI DE MILITAIRES canadiens au Congo portera à 95,500 le nombre des membres des forces armées du Canada qui ont servi outre-mer depuis 1950. Cette présence de nos militaires outre-mer provient de l'adhésion du Canada à l'Organisation du traité de l'Atlantique-Nord et aux Nations-Unies.

QUE SELON UN RELEVÉ des salaires au Canada en 1958, le centre ontarien de Sarnia possède la plus haute moyenne de salaires de toutes les localités canadiennes. Les médecins sont au premier rang, les infirmières au dernier.

QU'UNE PROTESTATION A ETE ENVOYEE par le Conseil central des syndicats catholiques de Québec (C.T.C.C.) puis par le C.T.C. auprès du ministre fédéral du Travail, concernant la décision de centraliser le service d'adjudication de l'Assurance-chômage à Montréal.

QU'A ARVIDA, les négociations pour la signature d'une nouvelle convention collective de travail des employés payés à l'heure ont été rompues entre les représentants de l'Unionnum Company et ceux du syndicat des employés de l'ALCAN.

QU'A VANCOUVER, le nursing de l'Hôpital général a institué un service pour la mère convalescente, destiné à supprimer toute anxiété et toute appréhension au retour à la maison. Les conseils et les visites aux patientes sont données par le service domiciliaire du VON.

QUE D'ICI CINQ ANS, le gouvernement fédéral est invité à consacrer \$45 millions à la recherche médicale après qu'un comité spécial aura déposé aux Communes les résultats d'une enquête soulignant l'insuffisance des sommes provenant de l'entreprise privée aux hôpitaux et recherches universitaires dans le domaine médical.

QUE LES EMPLOYES de la Canadian Potteries Ltd. de St-Jean, ont demandé un changement de syndicat. Une requête en certification a été déposée par le Conseil central des Syndicats nationaux de St-Jean et Iberville (C.T.C.C.).

QUE LE "WOMAN'S BUREAU" du Travail aux Etats-Unis rapporte que les travailleuses à temps partiel sont en moyenne des femmes mariées d'entre 35 et 44 ans. On a aussi constaté que les épouses qui travaillent sont de plus en plus nombreuses dans les petites villes et les villages.

QUE QUATRE SYNDICATS affiliés à la Fédération de la Pulpe et du Papier de la C.T.C.C. groupant plus de 2,150 employés entreront bientôt en arbitrage. Les négociations directes et les conciliateurs ayant échoué.

QU'A OTTAWA le gouvernement a révoqué un ancien arrêté ministériel et à l'avenir un fonctionnaire fédéral ne pourra se porter candidat à une fonction municipale et remplir cette fonction que s'il a une permission spéciale ou obtenu un congé sans rémunération.

QUE 1,300 EMPLOYES de la Dominion Bridge à Lachine et Longue Pointe ont installé des lignes de piquetage devant les usines. On prévoit que les arrêts de travail de Montréal et Toronto, en plus de se propager à l'établissement de Regina se communiqueront à 11 autres usines de la compagnie au Canada.



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 ALLIES

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

Un secteur syndical en plein élan :

Les employés d'hôpitaux

(par Jacques ARCHAMBAULT)

On a déjà signalé la poussée syndicale inusitée qui se produit dans le secteur de nos institutions d'hospitalisation du Québec depuis un certain temps. A regarder simplement la nomenclature des négociations collectives qui se poursuivent actuellement dans tous les coins de la province, on se rend compte qu'il n'est pas exagéré de parler d'activités syndicales de grande envergure.

Région de Montréal

Angelo Forte, le nouveau conseiller technique de la CTCC, attaché exclusivement à la Fédération des Services, s'est attelé à une tâche considérable dès son entrée en fonctions. Après avoir conduit les pourparlers qui ont amené des règlements avantageux au Royal Edward Laurentian Hospital de Montréal et Ste-Agathe, ainsi qu'au nouvel hôpital pour malades mentaux de Joliette, il a actuellement en mains la conduite des négociations: au Montreal General Hospital — 1ère convention collective; à l'Hôpital Pasteur et St-Luc — arbitrage; à l'Hôpital Notre-Dame — arbitrage; à l'Hôpital de Ville St-Michel — arbitrage; à l'Hôpital Ste-Jeanne d'Arc — négociations directes.

Viendront ensuite s'ajouter, dans quelques semaines, les négociations de renouvellement de conventions à l'Hôtel-Dieu de Montréal, à l'Hôpital de Ville St-Laurent et à l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme.

Par ailleurs, les pourparlers sont en cours à l'Hôtel-Dieu et à l'Hôpital St-Vincent de Sherbrooke pour le renouvellement de la convention des infirmières, un conciliateur du Ministère du Travail a été requis dans ce cas.

On prévoit également le début prochain des pourparlers à l'Hôpital St-Jean d'Iberville, la convention collective avec cette institution se terminant le 7 octobre prochain.

Ottawa - Hull

La région Ottawa-Hull amène également beaucoup de pain sur la planche. Le Syndicat nouvellement fondé, à l'Hôpital de Buckingham, poursuit laborieusement les négociations pour une première convention collective. Angelo Forte a déclaré, la semaine dernière, que l'arbitrage lui semblait la seule issue possible. Entre-temps, a-t-il poursuivi, les pourparlers ont débuté avec quatre importantes institutions d'Ottawa, qui emploient plus de

sept cents employés, sous la direction de la Communauté des Soeurs Grises de la Croix, à savoir, l'Hôpital Général, l'Hôpital St-Vincent, l'Orphelinat St-Joseph et la Maison Mère.

Et ailleurs dans la province

Tous les employés d'hôpitaux semblent poussés par un enthousiasme et une vitalité exceptionnels. Examinez simplement la liste des nouveaux syndicats de l'est de la province actuellement en pourparlers pour obtenir leur première convention collective de travail.

L'Hôtel-Dieu de Hauterive — Le Sanatorium Bégin (en arbitrage depuis le 10 août 1960). — Le Sanatorium St-Georges de Mont-Joli — L'Hôpital St-Ambroise de Loretteville — L'Hôpital de Thetford-Mines — L'Hôpital Hôtel-Dieu Notre-Dame de Beauce (St-Georges-Ouest).

Drummondville — Arthabaska — Nicolet

Pendant que le Syndicat des employés des Maisons d'Éducation de Québec poursuit les discussions avec les autorités du Séminaire et de l'université Laval pour le renouvellement de leur convention collective espérée le 1er juillet dernier, les syndicats des hôpitaux de Drummondville, Arthabaska et Nicolet ont réussi, le 17 août courant, au stade de la conciliation, à signer une bonne convention collective avec les autorités de ces institutions.

Cette convention, d'une durée de deux ans, à compter du 15 décembre 1959, comporte des augmentations générales de \$5.00 par semaine, rétroactives au 15 décembre 1959, pour les employés masculins et de \$3.00 par semaine pour les employés féminins; les nouveaux employés embauchés depuis le 23 mai 1960 bénéficient des nouveaux taux minima à la date de leur embauchage et d'une augmentation

statutaire avec un an de service exclusivement.

Les nouvelles échelles de salaires comportent des taux minima plus élevés de \$1.00 et \$2.00 par semaine que ceux ordonnés récemment par la sentence arbitrale Lippé-Bélanger-Bergeron pour les hôpitaux du Québec. La semaine normale de travail est demeurée à 43 heures par semaine, mais il pourra y avoir réouverture des négociations, sur ce point, le 15 décembre prochain.

DANS LA CHAUSSURE

Ce qui a conduit au conflit actuel

Après s'être engagée à exécuter une décision arbitrale, l'Association patronale retire la parole donnée

Déjà depuis quelques mois la Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure du Canada Inc. (C.T.C.C.), conjointement avec l'Association des Travailleurs en Chaussures de Montréal et L'Union "Boot and Shoe Worker's Union" (FAT-CTC), avait entrepris les pourparlers avec l'Association Patronale des Manufacturiers de Chaussures du Québec, dans le but d'apporter des amendements au Décret.

Zonage

Les parties n'ont pu s'entendre sur l'objet des modifications concernant le zonage, c'est-à-dire, le différentiel de salaire entre les taux minima pour les principaux centres de la Province. Les parties ouvrières réclamaient à ce sujet la mise en vigueur d'une sentence arbitrale rendue à ce sujet en 1959 et devant être exécutoire.

Parole donnée . . . et retirée

L'Association Patronale des

Manufacturiers après s'être engagée par signature à mettre en exécution la recommandation de l'arbitre désigné à ce sujet, refuse présentement toute modification.

Ceci constitue une des principales raisons pour laquelle les négociations sont vouées à un échec.

L'Association Patronale des Manufacturiers vient de retirer sa parole donnée.

De plus, on nous signale que les employeurs s'objectent à la signature d'une convention collective de travail qui assurerait un peu plus de sécurité aux travailleurs de la chaussure et demandent aux syndicats ouvriers de remettre toute discussion sur les conditions économiques faisant l'objet des discussions, à janvier 1961.

Les demandes

La principale demande des travailleurs en chaussures était une hausse de salaire de 12% sur tous les taux minima du Décret Provincial.

Cette demande n'est sûrement pas exagérée de l'avis de la partie ouvrière, puisque les travailleurs en chaussures de cette province sont actuellement les moins bien rémunérés dans toute l'industrie manufacturière du Canada et de la province de Québec.

En effet, suivant les statistiques officielles, la moyenne de salaire des employés de l'industrie de la chaussure serait de \$1.16 l'heure pour l'ensemble des employés de la province de Québec. Sans compter, cependant que plus de 20% des employés de la chaussure ont des taux de salai-



Une offre intéressante

Au mois de février dernier, Jacques Dion, trésorier de la C.T.C.C., proposait à tous les syndicats affiliés d'uniformiser leur comptabilité en utilisant désormais le système très simple qu'il avait lui-même mis au point pour répondre aux besoins des trésoriers du mouvement.

Le tiers de nos syndicats environ a déjà profité de l'offre qui leur était faite de simplifier à la fois leur travail et la vérification annuelle de leurs comptes.

Si vous terminez votre année syndicale actuellement, ou si vous devez renouveler vos registres comptables, profitez des facilités que vous offre la C.T.C.C. et adressez-nous vos demandes sans tarder. Le livre comptable que nous préconisons est d'un emploi très facile et couvre une année complète. Son prix : \$7.00

re minimum inférieurs aux taux de l'Ordonnance no 4 du salaire minimum pour toute la province de Québec.

Très inquiets

Les travailleurs en chaussures sont très inquiets de cette situation qui leur est faite. Ils ont réclamé à leur Fédération une réunion urgente pour étudier toute la situation et afin de prendre les mesures qui s'imposent.



CIGARETTES

EXPORT

BOUT UNI OU FILTRE

Rapport du Président au Congrès: le chômage

Le président général de la C.T.C.C. a choisi comme sujet de son rapport annuel au Congrès, la situation de l'emploi au Canada et les moyens à mettre en oeuvre pour guérir ce mal. M. Roger Mathieu présentera son exposé à la séance inaugurale du dimanche après-midi, comme à l'ordinaire.

On apprend aussi, au secrétariat de la C.T.C.C. que les délégations se préparent déjà à participer aux assises annuelles du mouvement et que le nombre des délégués sera impressionnant. On se demande même s'il n'atteindra pas un niveau sans précédent et ce pour deux raisons: le nombre des syndicats nouveaux affiliés au cours de l'année et un plus grand soul, dans les syndicats, d'envoyer à Montréal leur pleine dé-

légation, étant donné que deux ans s'écouleront désormais entre chaque congrès.

Plusieurs invités d'honneur ont déjà exprimé leur intention de participer à la séance inaugurale, entre autres: MM. J. B. Lemoyne, président de l'U.C.C., Raymond Cardin, du département des Relations Industrielles de l'Université de Montréal, et M. l'abbé Dion, qui occupe le même poste à l'université Laval, MM. Donat Quimper et Gérard Tremblay, du ministère provincial du Travail, etc.

Quant à Son Em. le cardinal Paul-Émile Léger, empêché par des engagements antérieurs d'assister à l'ouverture du congrès, il célébrera toutefois pour les congressistes la messe du jeudi et y donnera le sermon.

Le français en...

(Suite de la page 5)

tion. Si l'on n'a pas la fierté de s'exprimer correctement dans sa langue maternelle, c'est peut-être parce que l'on n'a pas appris à estimer sa propre culture, ou, mieux, parce qu'on n'a pas eu les moyens d'acquérir la culture propre à sa nationalité et donc d'en connaître le prix. Voilà, croyons-nous, la véritable source du problème et voilà pourquoi le mouvement syndical québécois a réclamé et continuera de réclamer l'enseignement gratuit et la prolongation de la fréquentation scolaire comme premiers remèdes au problème.

Mais nous croyons aussi qu'il faudra prendre les moyens de rendre plus accessibles aux adultes, les instruments de culture que sont les bibliothèques et les films, l'utilisation rationnelle de la radio et de la télévision, etc. Dans ce domaine, le mouvement syndical a fait d'heureuses expériences de théâtre, de ciné-club, de cours d'art oratoire, de séminars de lecture, etc. Mais seul,

il ne peut pas prétendre corriger tout le mal. Il faudra, en ce dernier chapitre, compter sur l'aide des autorités publiques. Nous croyons, par exemple, que nous pourrions mieux utiliser le merveilleux réseau d'écoles dont nous disposons dans la province et qui pourrait être équipé et mis à la disposition des adultes durant les nombreuses heures et journées qu'il reste vacant. Si l'on pouvait compter sur des équipes de spécialistes de l'éducation des adultes pour faire servir à la culture populaire les multiples ressources qui sont déjà les nôtres, nous serions proches de la solution du problème. Mais qui peut, avec chance de succès, prendre une telle initiative? Qui? sinon tous les intéressés ensemble, les éducateurs d'enfants et d'adultes et les autorités publiques par surcroît.

Voilà ce que notre connaissance du milieu ouvrier nous suggère comme réponse partielle à la question posée par l'ACELF à son treizième congrès annuel.

A LA DOMINION OILCLOTH

Mauvais départ de la Cie; meilleur espoir en conciliation

Le 18 mai 1960, le Syndicat national des Travailleurs du Linoléum de Montréal, Inc., demandait à négocier une nouvelle convention collective pour remplacer celle qui se terminait le 15 juillet. Depuis lors, six séances de négociations directes ont eu lieu entre le 30 mai et le 5 juillet au cours desquelles les représentants syndicaux ont expliqué sommairement chacune des clauses de leur projet de convention.

La Compagnie Dominion Oilcloth & Linoleum y a toutefois vu une sérieuse atteinte à ses droits de gérance et a défini son attitude d'une façon assez caractéristique: "La Compagnie n'acceptera ni ne signera aucune convention de travail qui, dans son opinion, élimine les droits de la gérance, contient des règles de travail compliquées; des conditions monétaires fantastiques ou irréalistes soit pour les salaires directs ou autres bénéfices monétaires. La Compagnie rejette donc la proposition syndicale dans son entier."

Puis la compagnie soumet une offre écrite en sept points dont les cinq premiers consistent à enlever des bénéfices ou des dispositions existantes, le sixième suggère la négociation de quelques ajustements de salaires et le septième tend à obtenir la signature du syndicat pour un terme de trois ans à ces conditions ridicules.

On demande un conciliateur

A la suite de cette déclaration et de ces offres, l'assemblée générale du syndicat décida, sur la recommandation de son comité de négociations, de demander une conciliation. Le 12 juillet, M. John Valentine était désigné comme conciliateur. Depuis lors, il a rencontré les parties séparément, puis les a convoquées en séance officielle de conciliation le 16 août; elles ont siégé toute la journée du 16, l'après-midi du 17 et la matinée du 19 août.

Les discussions en conciliation sont très laborieuses, mais se font dans une atmosphère qui trahit un certain désir, de la part des représentants des deux parties, de chercher un terrain d'entente.

Gérance vs droits

Le centre du problème réside dans la difficulté à trouver le point de conciliation entre ce

que la Compagnie veut retenir comme droits de gérance et, d'autre part ce que le Syndicat veut obtenir comme reconnaissance des droits des travailleurs eux-mêmes. Et ceci particulièrement en ce qui concerne les demandes syndicales pour obtenir un droit de regard avec recours efficace (c'est-à-dire procédure de griefs avec clause demandant l'arbitrage et la sentence obligatoire) sur tous les problèmes relatifs à l'application de l'ancienneté, des mises à pied, démissions, promotions, classification des tâches, plan d'assurance - groupe, établissement des heures normales de travail et d'un horaire de travail.

Le Syndicat demande aussi la reconnaissance d'un délégué en chef pour une meilleure coordination de l'administration de la convention par ses propres représentants.

Ce qui reste

Les clauses économiques restent encore à discuter.

Les parties se sont séparées le 19 août à midi, avec l'intention de reprendre les séances lundi, le 29 août courant, pour examiner de nouvelles propositions formulées à la lumière des discussions déjà tenues sur les droits de la gérance, l'ancienneté, la reconnaissance du délégué en chef et les heures nor-

A LA MERCK DE VALLEYFIELD

Curieuses moeurs syndicales

L'article de notre dernière édition, intitulé "Curieuses moeurs syndicales", nous a attiré certaines réactions dont "Le Travail" est heureux de faire état aujourd'hui. Il appert en effet que certaines informations inexactes s'étaient glissées dans notre texte et que certaines phrases de l'article pouvaient être interprétées dans un sens différent de celui que nous leur avons donné.

On nous informe, par exemple, que M. Boulanger, représentant de l'Internationale, a bel et bien tenu une assemblée générale avant de ratifier la convention collective récemment signée. Vérification faite, nous constatons que, contrairement à notre affirmation, cette assemblée a eu lieu. On y a même prévenu les travailleurs qu'ils devaient renouveler la convention sans augmentation de salaire, sans quoi aucune négociation n'était plus possible. Ils ont donc accepté les mêmes salaires. On se souviendra pourtant qu'au printemps dernier, pendant la campagne relative au vote, M. Boulanger avait écrit dans une circulaire: "Lors

des négociations déjà entreprises par l'Internationale, cette union a déjà réussi à obtenir (les soulignés sont de M. Boulanger) de la Compagnie... des augmentations équivalentes à un minimum de \$5 dollars par semaine".

"Call and pay"

Relativement au temps et demi, il est exact que la convention en stipule deux heures dans les cas de "call and pay". Ce que notre article voulait souligner, c'est le fait que la même circulaire de M. Boulanger affirmait que l'Internationale avait déjà obtenu trois heures garanties dans les cas de "call and pay", mais que ces trois heures n'ont jamais passé dans la convention collective qui n'en accorde toujours que deux.

Augmentations

Quand enfin notre article affirmait: "Monsieur Boulanger s'est vu refuser des avantages que tous les autres employés de la Merck, à Montréal et ailleurs, possèdent déjà, nous faisons allusion aux faits suivants:

1—qu'en janvier dernier, les employés de la Merck à Montréal obtenaient 8 cents d'augmentation horaire, alors que ceux de Valleyfield, six mois

plus tard, n'ont obtenu aucune augmentation;

2—qu'une troisième semaine de vacances après douze ans de service a été accordée à Montréal dès janvier; que cette troisième semaine, n'a été ajoutée à Valleyfield que six mois plus tard, soit le 22 juillet, ce qui autorise à croire que, beaucoup d'ouvriers ayant déjà pris leurs vacances à cette date et l'usine ayant annoncé la fermeture de ses opérations, ces travailleurs ne jouiront pas de cet avantage dont leurs confrères de Montréal peuvent profiter dès cette année.

Notre titre

Quant à notre titre: "Curieuses moeurs syndicales", il avait rapport principalement à la circulaire où M. Boulanger présentait comme "déjà obtenus" des avantages qui n'ont jamais été accordés aux travailleurs. Nous maintenons que de telles affirmations solennelles que les faits ne vérifient jamais constituent une curieuse procédure, même au cours d'une campagne de recrutement ou de vote.

Et si M. Boulanger a été trompé par la Compagnie, entre temps, nous serons heureux de publier une déclaration de sa part à cet effet.

Un peu partout

Demande de certificat

Lors d'une assemblée générale des employés des Stations de Service de la Région de Québec (employés des Détaillants d'essence) tenue récemment, il a été résolu de déposer auprès de la Commission des Relations Ouvrières de Québec, une série de requêtes en certification, aux fins de négocier avec les patrons ou locataires des Stations de Service, des heures d'ouverture et de fermeture pour les Stations de Service de même que des rajustements dans les salaires et la durée des heures de travail.

M. René Harmégnies, organisateur en charge dans ce secteur pour la C.T.C.C. a déclaré que le Syndicat des Employés de Garage (section des Stations de Service) déposera d'ici deux ou trois semaines, une deuxième série de requêtes à la Commission de Relations Ouvrières aux fins de faire certifier un autre groupe d'employés.

Il est encore temps

Par suite du retard apporté à la publication de certains résultats scolaires cette année, le Comité conjoint des métiers de la

construction de Montréal a décidé de reporter de deux semaines la date-limite des demandes de ses bourses universitaires. La date d'expiration du délai est maintenant fixée au 31 août.

Les trois bourses offertes par le Comité conjoint seront octroyées pour l'année académique 1960-1961 et elles sont renouvelables annuellement durant cinq ans.

Ces bourses couvrent tous les frais de scolarité et sont destinées aux fils d'employés et d'employeurs de l'industrie de la construction de la région montrealaise qui ont besoin d'aide financière pour aller à l'université.

Deux de ces bourses sont destinées aux étudiants qui s'inscrivent en génie civil, électrique ou mécanique à l'École Polytechnique de Montréal. L'autre bourse est offerte aux étudiants qui s'inscrivent en génie civil, électrique ou mécanique, ou en architecture, à l'université McGill.

Sous réserve de résultats académiques satisfaisants par les titulaires, ces bourses sont renouvelables annuellement durant cinq ans.

Le Comité conjoint compte 20 membres, également répartis entre le mouvement ouvrier et le patronat, et désignés par leurs groupes respectifs.

Negotiations Under Way For Labor Contracts With Quebec Hospitals

Intense union activity among hospital employees in the Province of Quebec — Many new contracts signed and others about to be finalized — Important arbitration decision awaited

As Le Travail goes to press, we have been told by Angelo Forte, technical councillor for the C.C.C.L. Services Federation that arbitration in the Pasteur Hospital dispute was scheduled to begin Monday of this week.

The outcome of the arbitration decision will probably have repercussions on a great number of hospital employees.

While the arbitration directly concerns only 150 employees of Pasteur Hospital, the tribunal's decision may have some influence on present negotiations being conducted by the union with Notre Dame Hospital and Ville St. Michel Hospital as well as in two other institutions in which talks for new labor contracts are slated to begin.

The unionized employees of Pasteur Hospital are demanding a 40-hour work week instead of the present 44 hour week, a minimum salary increase of \$10.00 a week and other fringe benefits.

Mr. Forte also informed Le Travail that the average salary is \$39.00 a week.

Increased union activity has been going on lately in Quebec hospitals and this activity has been quite evident for some time now.

In the Montreal area

Angelo Forte, the new C.C.C.L. technical councillor attached exclusively to the Services Federation, conducted negotiations for the signing of a collective labor agreement between the union and the Royal Edward Laurentian Hospital in Montreal and St. Agathe as well as the hospital for mentally ill patients in Joliette.

At present, the new technical councillor is conducting negotiations with the Montreal General Hospital for the signing of a first labor contract.

Mr. Forte has five other hospital which occupy his time at present. They are the Pasteur Hospital, St. Luke's, Notre-Dame,

Ville St. Michel and Ste. Jeanne d'Arc which are in the process of arbitration.

Negotiations are also under way for the renewal of collective labor agreements between the union and the Hotel Dieu Hospital in Montreal, the St. Laurent Hospital and the Hotel Dieu in St. Jerome.

Talks are also in progress for the renewal of labor contracts with the Hotel Dieu Hospital and St. Vincent's Hospital in Sherbrooke.

The union has demanded the services of a conciliator to regulate the existing differences between union and these two hospitals.

It is expected that talks will soon begin for the signing of a collective labor agreement with authorities at St. John d'Iberville which present contract expires on October 1, 1960.

Ottawa - Hull area

In this district, union activity is also humming. The newly-organized union local in Buckingham Hospital is getting ready for talks for the signing of a labor agreement and Angelo Forte said last week that he believed that arbitration would be sought to settle this case.

In the meanwhile, discussions for pre-negotiations have begun with authorities of four important Ottawa institutions with over 700 employees and under the direction of the Grey Nuns of the Holy Cross.

The institutions in question are the General Hospital, St. Vincent's Hospital, St. Joseph's Orphanage and the Mother House of the Order.

Other provincial areas

All this activity among hospital employees has revealed a vibrant and enthusiastic effort to become union members and secure higher wages and better working conditions, for a group

of employees who have, in the past, been sadly neglected owing to being unorganized. But, now being members of the C.C.C.L. union, who will fight their battles and secure better wages for them, their future is much brighter.

This enthusiasm is quite evident in the Eastern part of the Province where more than a few local unions have been founded to look after the interest of the hospital employees.

These new locals cover employees in Hotel Dieu Hospital in Hauterive, Begin Sanitarium (in arbitration), St. George Sanitarium in Mont Joli, St. Ambrose Hospital of Loretteville, Theford Mines Hospital Hotel Dieu of Notre Dame de Beauce (St. George West).

Drummondville — Arthabaska

While the Employees' Union of Educational Institutions of Quebec continue its discussions with authorities of the Seminary and Laval University for the renewal of collective labor agreements which expired the first of July, 1960, the hospital unions of Drummondville and Arthabaska and Nicolet met on August 17 in conciliation and signed a good contract with the authorities of the institutions.

These newly signed labor agreements accord a \$5.00 weekly salary hike from December 15, 1959, for the male workers and \$3.00 a week for the feminine workers.

New employees hired since the 25th of May, this year, will benefit by new wage rates which were set at \$1.00 and \$2.00 a week by the Lippe-Belanger-Bergeron arbitration board in its recent decision covering Quebec hospital employees.

The normal work week for these hospital workers remains at 48 hours, but negotiations on this point may be reopened on December 15, 1960.

These Factual News Briefs Are Worth Knowing

That Joliette will host the annual exposition of union labels this autumn, when a dozen companies will have exhibits at the annual event. The exposition will be presided over by the Queen of Labor of Joliette.

That in New York City, 4,000 street cleaners quit their jobs in protest against the rupture of negotiations. The labor laws of the State forbids strikes but the local union insists that this is nothing but a "work stoppage."

That negotiations which have lasted for twenty months between the union and the management of the Quebec newspaper Le Soleil have been ended by the union agreeing to the company's terms after having unanimously voted to strike, if their demands were not met with.

That the Canadian Army detachment sent to the Congo, recently, brings the number of Canadian soldiers serving overseas to 5,500. This number serving overseas is Canada's contribution to the North Atlantic Treaty Organization and the United Nations.

That in a survey of salaries conducted in Canada in 1958 it was found that the highest rates of salaries were in Sarnia, Ontario, topping all other Canadian centres. Doctors lead with the highest salaries while nurses are paid the lowest.

That a protest has been made by the C.C.C.L. Central Council of Quebec and by the Canadian Labor Congress (CLC) against the proposed centralization of award services of the Unemployment Insurance Commission. The protest was made to the Federal Minister of Labor.

That in Arvida negotiations for the signing of a collective labor agreement have started between the Aluminum Company of Canada and the National Union of Aluminum Workers.

That the employees of Canadian Potteries Limited of St. John, Que., have decided to change unions and a request for certification to bargain for these workers has been made by the C.C.C.L. Central Council of St. John and Iberville.

That the Women's Labor Bureau of the United States have revealed that women part time workers between the ages of 35 and 44 are on the increase. The Bureau also declared that married women working are on the increase in small cities and villages.

That four local unions affiliated to the National Federation of Pulp and Paper Workers C.C.C.L. and grouping more than 2,150 workers will be going to arbitration shortly, direct negotiations and conciliation having failed.

That 1,300 employees of the Dominion Bridge Company at Lachine have set up picket lines in front of the company's plant in Lachine and as this is written there is danger of the union calling all the workers of the company out on strike in the eleven other plants of Dominion Bridge Company across Canada.

That a new housing and shopping centre which will cost \$23,000,000 will be built at Atwater Avenue and St. Catherine Street next to the Montreal Forum. The project is the first of its kind in North America.

That the American pilot, Powers, was found guilty of spying on the Soviet Union and sentenced to ten years imprisonment, three of which will be served in a penal institution.

That the Congolese Government has proclaimed martial law for a period of six months throughout the whole Republic, after having defied the United Nations.

That in the next five years the Canadian Government has been invited to lay aside \$45,000,000 towards medical research. The committee presenting the request made known that funds for the use of medical research are running low.

That employers and unions in the United States now favor union contracts of two years duration as a general rule.

A survey by the Bureau of National Affairs indicated a growing trend away from one year agreements since an earlier check in 1957.

That eight American labor unions have announced the purchase of a hotel in Miami Beach. The hotel will be renovated and used as a home for retired union members.

That unions that have been on strike against two daily newspapers in Portland, Oregon, since November 10, 1959, announced plans to publish a daily newspaper starting about November 1. The paper now is published twice a week.

The C.C.C.L. Journalists Union published their own daily newspaper during the recent strike at Montreal's French daily La Presse. The newspaper La Presse Syndicale proved very popular with the Montreal French-speaking population during its publication.

Big Corporation Tries New Strategy In Dealing With Union

A new type of employer strategy in collective bargaining is now being tested and employers across the United States are watching with interest.

This test is developing in negotiations between the General Electric Company and the Union of Electrical Workers.

At stake is a General Electric policy of making a "firm" offer early in negotiations, and then sticking close to that position, despite union arguments and strike threats.

General Electric has stated that it believes its approach to contract bargaining "is sounder

than auction-type bargaining which can start out with unrealistic claims on both sides and lead to drawn out haggling".

What the company means is that, instead of starting negotiations with only a few of the concessions it plans to make GE includes in its offer everything it intends to give in the final agreement.

Says General Electric if the union can convince it that something needs to be added, the company will revise its offer, but it indicates it will be hard to convince. The 1960 contract negotiations opened on July 19

with preliminary discussions on union demands, but broke off temporarily on July 21.

Company officials said they walked out of the conference because of an outburst by James B. Carey, president of the union.

But the union accused management of cutting short the week's negotiations. The union is demanding a wage increase of three-and-one-half per cent, supplementary unemployment benefits, and various fringe improvements.

Spokesmen for General Electric have as yet made the union no offer.

Labour Day Message

This year, Labour Day falls in the midst of an atmosphere of general and legitimate concern. On the international scene, the hope and optimism that buoyed the world last fall have faded in the face of the tactics of the cold war.

In our country, even before care has been taken to remedy the ever acute and distressing unemployment situation, the threat of a worsening of the present recession darkens an already dim economic picture.

Faced with those two perils, it is important that the working population assert both great calmness and all the vigilance of which it is capable.

Panic would aggravate our troubles but negligence would be still worse. It is important that the active members of the labour movement

as well as all citizens keep well posted on the situation and then get determinedly into action.

If it is normal for Christians to accept resignedly the inevitable trials, it is also their imperative duty to contribute to the improvement of all critical conditions that can be remedied.

Unemployment will continue to inflict misery on an increasing number of Canadian homes until the entire working class, particularly the Unions, decide to declare open

war on this calamity and on those in authority who persistently refuse to interfere or to take effective measures to combat this scourge.

Either the authorities are in good faith and are competent to assume the responsibilities that they have sought and they must prove it without any more delay or the population has no right to delay any longer and must immediately undertake to show that it means business and is

determined to solve this problem once and for all by taking the necessary steps. For its part, the C.C.C.L. does not intend to back away from what it considers to be its duty.

Finally, it is important that all Canadians cease burying their heads in the sand. To solve the serious problems of the

moment, the world and Canada need each and every one of us. Let us all answer the call and do our part while there is still time.

On the eve of this new Labour year, I bring to the entire working population, the best wishes of the C.C.C.L. for fruitful action, for a year of more stable peace and prosperity and for human relations more enlightened through justice and charity.

Roger MATHIEU
General President
of the C.C.C.L.



It's Our Mistake

M. Gerard Pelletier, Editor,
LE TRAVAIL,

Dear Sir:

I have read with considerable interest reports and articles dealing with international affairs in recent issues of your paper. It was with special interest, therefore, that I read the appeal from your General Secretary, Jean Marchand, for financial support for the special international solidarity fund established by the world organization with which you are associated.

(...)
It was unfortunate, I think, that in the English version of the article referred to above, an omission in translation conveys what I am sure is a quite wrong impression.

(...)
By skipping over the word "concurrancier" which appears in the French version on page 1, your translator has implied that the I.C.C.U. is as bitterly opposed to the I.C.F.T.U. as to the Communist-controlled organization.

(...)
Certainly there are differences as yet unresolved between the I.C.C.U. and the I.C.F.T.U., just as there are between the C.C.C.L. and the CLC. But on many of the most important fundamentals necessary to democracy, there is complete agreement and if we are not to fall victim to communism at the international level, it is of the utmost importance to prevent further misunderstanding. Meticulous care in communications is essential.

With best wishes,
Yours sincerely,
Margot Thompson,
Editor, Steel Labor.

NEWS & VIEWS

From Canada & Abroad

VOLKSWAGEN AUTO FIRM IS ACCUSED OF UNION-BUSTING

For the second time in less than two years, Volkswagen Canada Limited stands accused of union-busting. In the fall of 1958 the United Automobile Workers Union of North America made its first attempt to organize a division of the growing Volkswagen domain in Canada.

The U.A.W.'s move was made at the sales headquarters and parts depot in Toronto but it foundered when Volkswagen fired key union members.

This year, a substantial majority of the 250 workers at the company's big service and repair plant in suburban Scarborough's Golden Mile district signed union cards.

Under the guidance of Gerry Richter, U.A.W. representative application for certification was made April 1.

But hearings before Ontario's Labor Relations Board bogged down on a series of technical issues.

Then Volkswagen Canada Limited, a subsidiary of the German firm, reverted to the 1958 pattern when six employees all members of the United Auto Workers Union were fired from their jobs.

The U.A.W. has formally charged the German-Canadian auto firm with dismissal for union activity.

QUEBEC GARAGE WORKERS ORGANIZED

During a general meeting of the union covering gasoline outlets in Quebec City, it was decided that the union should demand certification from the Quebec Labor Relations Board for bargaining rights to negotiate with service station operators on salaries, opening and closing hours and hours of work.

Rene Hermegnies, organizer for the C.C.C.L. union in this region said that the National Union of Garage Workers C.C.C.L. will also apply for certification to bargain with other establishments in the industry.

KHRUSHCHEV, CASTRO AND THE BIBLE!

In Cuba, Fidel Castro has got himself into a war with the Roman Catholic Church. In Kiev, Russia, a United States Y.M.C.A. tourist has been arrested and expelled for the "crime" of giving three Bibles to one of Khrushchev's fellow citizens.

BIG FOOD CHAIN FIGHTS UNIONISM.

Workers are supposed to have the legal right to organize and bargain collectively, free of intimidation by employers, but that right is often undercut by management campaigns against unionism.

A good example is a drive launched by the Winn-Dixie Stores, a big Southern United States retail food chain, among its thousands of employees, calling upon them to shun unionism.

"Don't be misled by talk of strangers or union organizers who have selfish motives" says a circular letter addressed to the employees.

"Don't believe it when they tell you that union membership results in all gain and no loss".

"You don't have to pay a fee or union dues to be on our great team. Think of the future. Don't sign a union card".

The letter also claims that the management has more interest in the welfare of the employees than unions would have, but significantly, like many employers, the company balks at the idea of letting the workers themselves make the decision.

CHRYSLER CORPORATION FIRES ITS PRESIDENT!

Newspapers have reported the recent ease in which the Chrysler Corporation fired its president, William Newberg, for "conflict of interest", but few have editorially deplored such cases.

At least one big daily newspaper has spoken out, however. That's the Milwaukee Journal.

In an editorial it cited the dismissal of Newberg for "profiting handsomely from his interest in firms that sold automotive parts to Chrysler".

Then it added "Deals of this sort when uncovered in the ranks of organized labor, are roundly denounced. Criticism of Newberg's action has been restrained to say the least".

SWEATSHOPS ARE FOUGHT IN CANADA.

A post-war return of the sweatshop in the Canadian garment industry is being vigorously fought by the labor movement throughout the country.

Reports coming in from Vancouver, Winnipeg, Montreal and Toronto say that immigrant women workers are being paid as little as 40 cents an hour.

And in busy seasons workers are putting in 10 hours a day for six and even seven days a week — at straight time.

In slack periods they sometimes sit idle — at no pay — till 3 or 4 in the afternoon. Then, when their boss gets an order, they often have to work till midnight.

With such miserable working conditions going on in Canada, there is very little use in anyone talking about the slaves in the Russian salt mines.

FEDERAL POLITICS

A SESSION HAS ENDED

(By Paul NOGARET)

The session of Federal Parliament which began back in mid-January was finished on August 10. The Governor-General read the Speech from the Throne and in parliamentary circles it was said that the session would resume on October 13.

The House of Commons held 46 meetings and approved 47 measures. On paper these figures are impressive. It was one of the most lengthy sessions held in our parliamentary history, but let us look back at the actual work accomplished.

The most important bit of legislation was the Bill of Human Rights, introduced by the Prime Minister himself who finally realized one of his fondest dreams.

As declared in the Speech from the Throne "The Commons has declared to the entire world, the will of the Canadian people, to preserve human dignity and equality for all before the law".

There is nothing to add to this except maybe that this declaration is dear to the heart of every Canadian and that it should be foremost in the mind of the Government and in the mind of the governed.

Union members remember

well, and not so long ago, when their rights were disrespected and when justice took a partial and one-sided view of this disrespect.

In the spirit of liberty and equality our lawmakers adopted a measure which accorded Indians the right and privilege to cast their vote in federal elections as do other Canadian citizens.

The Government, will, in the near future, invite the province to take part in Ottawa for the purpose of introducing amendments to the Canadian Constitution.

The recent election of the Liberal Party in Quebec and the success of the first Federal-Provincial Conference on tax-sharing measures eclipsed all the so-called victories of the defunct Union National Party in relation to accepting federal grants to universities. Quebec is now free to accept its share of monetary help for universities. The individual tax-payer will also benefit from this.

Our legislators after a short debate renewed our support for Western defence, but in the eco-

nomie sphere there was evident weakness.

And the Government failed to attack the unemployment crisis on a wide front. Neither side of the House of Commons any constructive measures to relieve this shameful economic scourge. One interesting item came out of the live debate when it was announced that a special Senate Investigation Committee would tackle the reason for the yearly unemployment crisis. We sincerely hope that the findings of this special committee will see the Government set up a more positive and more progressive policy on the question of worsening unemployment situation.

As the Montreal ably put it "The difficulty with the lawmakers is not talking too much, but that they talk too little".

In effect, the members instead of exchanging ideas and expressing their views are content to pass their time reading newspapers or House of Commons Reports. If the members took an active part in all discussions the sessions could be reduced to 2 or 3 months instead of 9 or 10.

In this way Parliament would become what it should be a "talking Parliament".