

Un syndicaliste assassiné? (voir page 3)

UN "MEMOIRE" PARAIT

Il convient de rester calme

Au moment où la présente livraison du "Travail" est sur le point d'être mise sous presse, j'apprends que cinq "anciens aumôniers" syndicaux ont publié à Québec (et commenté en conférence de presse) un mémoire conjoint qui dénonce la direction actuelle de la C.T.C.C. ainsi que ce qu'ils disent être "les méthodes des artisans de la laïcisation du mouvement ouvrier du Québec".

D'après le résumé que des journalistes ont bien voulu me faire du mémoire en question, il s'agirait plutôt d'un pamphlet que d'un mémoire. Les extraits que l'on m'a cités révèlent en effet un ton qui se rapproche davantage du pamphlet que de l'exposé serein. Il y est question de "voies tortueuses et obscures", "d'adeptes d'une nouvelle école qui ne se font aucun scrupule", "d'étrangetés", etc.

Malheureusement, il ne semble pas que les auteurs aient jugé important de prouver les accusations graves qu'ils portent. Après avoir écouté attentivement les larges extraits du texte qu'on a bien voulu me lire au téléphone, j'ai plutôt l'impression que le pamphlet en question se borne à lancer des attaques, sans identifier de façon précise les personnes mises en cause.

Il m'est impossible de laisser passer inaperçue une nouvelle aussi sensationnelle et qui concerne directement la C.T.C.C. Par ailleurs, il m'est également impossible de commenter comme il conviendrait le texte lui-même puisque les auteurs n'ont pas jugé opportun de m'en faire tenir une copie.

En effet, les journalistes montréalais me téléphonaient, brochure en main, pour réclamer des commentaires mais, si étrange que soit le procédé, le texte ne nous a pas été adressé.

Une remarque semble cependant s'imposer immédiatement.

Il ne faudrait pas prendre au tragique les affirmations et les accusations contenues dans ce mémoire. Elles représentent l'opinion de cinq anciens aumôniers; aucun des aumôniers actuels, expressément mandatés par l'épiscopat auprès de notre mouvement, n'a jugé bon de participer à la rédaction de ce texte. Il s'agit donc d'opinions personnelles qui n'engagent aucunement l'autorité ecclésiastique.

Le moment n'est peut-être pas mal choisi pour rappeler que la dernière lettre de l'épiscopat consacrée au syndicalisme ne formulait contre la C.T.C.C. aucune des accusations portées par ces anciens aumôniers. Il faut se rappeler enfin que Son Eminence le cardinal Léger, parlant aux délégués d'un récent congrès, a répété à plusieurs reprises que la décision à prendre touchant le problème de notre affiliation au C.T.C. relevait de la responsabilité des dirigeants du mouvement et qu'il ne fallait pas demander à l'épiscopat de prendre cette décision pour nous.

Il convient donc de rester calme. Quand nous aurons le texte en main, d'autres remarques s'imposeront sans doute.

Roger MATHIEU

(Voir aussi en page 6)



Vol. XXXV — No 15

Ottawa, 14 août 1959

CARTEL

syndical dans l'industrie du papier?

- La question se pose -

Il est de plus en plus question, dans la région du Saguenay-Lac St-Jean, que les syndicats du papier, affiliés à la C.T.C.C., fassent appel aux unions internationales pour constituer un cartel, face aux compagnies canadiennes.

C'est la solution que les circonstances présentes semblent exiger, si l'on ne veut pas que le fossé s'élargisse entre les taux de salaires américains et ceux des travailleurs du papier au Canada.

14 cents aux U.S.A.

EN effet, la C.I.P. des Etats-Unis, une compagnie qui emploie à elle seule quelque 20,000 travailleurs dans la république voisine, vient de négocier avec ses employés un contrat de deux ans qui stipule une augmentation générale de 14 cents l'heure.

En effet, les travailleurs américains touchent depuis le 1er juin 6 cents de plus et seront augmentés encore de 8 cents en juin 1960. La signature de ce contrat américain est sans doute la raison principale qui a poussé les unions internationales à rouvrir leurs contrats canadiens, comme ils s'en étaient réservé le droit. Mais rien n'est encore résulté de ces négociations récemment entreprises et ajournées à quelques semaines.

Comme les syndicats de la C.T.C.C. font face au même pro-

blème, il est fortement question qu'ils fassent appel à la solidarité des internationales. Ils proposeraient de constituer un cartel pour la négociation des salaires, afin d'éviter que les taux canadiens ne soient une fois de plus dévalués par rapport aux taux américains.

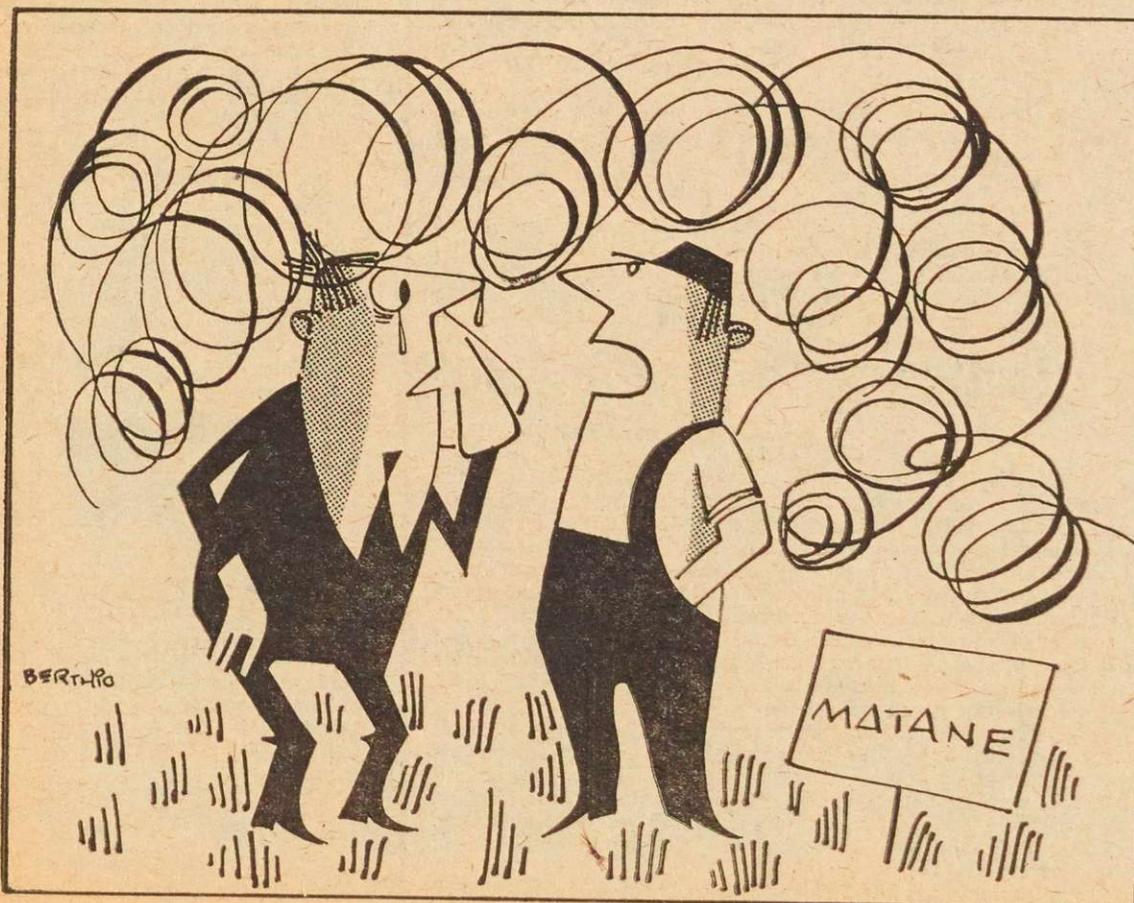
Décision arbitrale

Les syndicats les plus immédiatement touchés sont ceux qui représentent les travailleurs des usines Price à Kénogami, Riverbend et Jonquière.

Après dix-huit mois de négociations, de conciliation et d'arbitrage, ces travailleurs viennent de connaître la décision arbitrale qui les concerne.

Cette décision recommande une amélioration des clauses de vacances et d'ancienneté; elle recommande qu'on étende la ju-

(Suite à la page 4)



"Ce n'est pas tant les feux de forêt que les promesses d'aide aux chômeurs qui s'en vont en fumée"

Le congrès

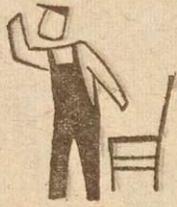
annuel de la C.T.C.C. se tiendra cette année

A QUEBEC

du 13 au 20 septembre
à la SALLE LIMOILLOU



LE MONDE DES SYNDIQUES



(par Fernand JOLICOEUR)

Salaire garanti en Angleterre

Le dernier bulletin du Service d'Information du Royaume-Uni nous fait connaître quelques plans de salaire garanti négociés par les syndicats ouvriers d'Angleterre. Quelques-uns d'entre eux se comparent avantageusement avec ceux que nous connaissons déjà de ce côté-ci de l'Atlantique.

Dans l'industrie du coton, les travailleurs mis à pied ont droit à une semaine de salaire à partir de l'âge de 21 ans jusqu'à 30 semaines pour ceux qui sont âgés de 65 ans et plus.

Dans l'industrie du gaz, on accorde, pour chaque semaine de chômage, les $\frac{2}{3}$ du salaire jusqu'à concurrence de 13 semaines calculé selon le nombre d'années de service. Les travailleurs âgés de plus de 45 ans reçoivent, en outre, une somme additionnelle.

Dans les mines de charbon, on garantit aussi les $\frac{2}{3}$ du salaire moins cependant l'assurance-chômage, jusqu'à ce qu'un nouvel emploi soit trouvé, ou jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Dans les ateliers de réparations ferroviaires, on garantit aussi les $\frac{2}{3}$ du salaire moins l'assurance-chômage pour un minimum de 2 semaines après trois ans de service, jusqu'à un maximum de 13 semaines après 40 ans de service. Par la suite, si aucun emploi n'a été trouvé, on double la période de paiement pour lequel le travailleur s'est qualifié.

Dans les lamineries, on accorde un point pour chaque année de service avant l'âge de 45 ans et 2 points après. Les travailleurs les mieux spécialisés reçoivent plus par point que ceux qui le sont moins.

Dans certaines industries, on ajoute aussi, comme conditions, des périodes de qualification, qui sont, par exemple, de 2 ans dans les mines de charbon et de 5 ans dans l'industrie du gaz. Dans plusieurs cas enfin, il est entendu que l'avis de congédiement sera donné longtemps d'avance.

En Belgique

Le Conseil National du Travail de Belgique (qui peut se comparer à notre ancien Conseil Supérieur du Travail) vient de laisser entendre qu'il présentera, cet automne, un projet de loi établissant un système de salaire garanti hebdomadaire. C'est la Confédération des Syndicats Chrétiens qui réclame cette législation depuis longtemps. Par

ailleurs, les patrons disent préférer négocier une telle demande syndicale que de voir imposer par la loi une formule qui s'appliquera automatiquement dans tout le pays.

Les "manufacturiers" aux Etats-Unis

Le "National Association of Manufacturers" américain semble partager beaucoup des idées que nous avons vu souvent exprimer par la même association canadienne. On sait qu'il y a actuellement, devant la Chambre des Représentants, un projet de loi qui, selon l'AFL-CIO, restreindrait encore davantage les pratiques de grève et accorderait des privilèges majoritaires des syndicats. Cette loi a été préparée par un comité du Sénat, à la suite des enquêtes faites sur le prétendu gangstérisme dans le mouvement syndical américain.

D'après le National Association of Manufacturers, ce projet de loi n'est pas assez sévère pour être accepté. On aurait pu le deviner, le NAM exige qu'en temps de grève, un vote secret soit pris sous la surveillance du gouvernement, qu'on réglemente les activités politiques des syndicats, qu'on soumette les syndicats à la loi anti-trust, qu'on interdise dans les conventions collectives toute clause de sécurité syndicale, etc.

Est-ce là un moyen de faire passer au moins le projet actuellement en discussion et qui constituerait un pas en arrière sur la Loi Taft-Hartley déjà très restrictive en matière de sécurité syndicale.

L'unité des internationales syndicales

On sait qu'il existe sur la scène mondiale trois internationales syndicales: la Fédération syndicale mondiale (d'allégeance communiste); la confédération internationale des Syndicats Libres (à laquelle l'AFL-CIO et le CTC sont affiliés); la Confédération internationale des Syndicats Chrétiens (à laquelle la C.T.C.C. est affiliée). Des tentatives d'unité organique entre les deux dernières centrales syndicales sont en cours depuis quelques années. Or, dernièrement, la C.I.S.C. envoyait une lettre à la C.I.S.L. pour demander de reprendre les discussions sur ce sujet. La C.I.S.L. vient de mettre sur pied un comité de 5 personnes dans le but de poursuivre ces pourparlers avec la C.I.S.C., en vue d'une fusion possible. Le comité sera composé d'un représentant de chacun des pays suivants: la Belgique, la France, l'Allemagne, les Etats-Unis et le Canada. C'est le confrère Donald McDonald, secrétaire-trésorier du Congrès du Travail du Canada, qui représentera ce dernier organisme sur ce qu'on appelle "le Comité d'Unité".

COURS du SOIR dans la construction

La Commission d'apprentissage des métiers de la construction de Montréal nous prie de publier, comme service à nos lecteurs, la liste des cours du soir qui seront donnés au cours de la saison prochaine.

Voici donc cette liste qui sera certainement utile à tous les travailleurs de ce secteur désireux d'augmenter leur compétence professionnelle.

Il est entendu que pour tout renseignement supplémentaire, il faut écrire, non pas au TRAVAIL mais à la Commission elle-même dont l'adresse est la suivante: 5205, rue Parthenais, Montréal. Le numéro de téléphone est: LA 6-3711.

BRIQUETAGE

Lecture de plans
Posage de pierre

CHARPENTE

La charpente générale

Dessins et tracés géométriques
Lecture de l'équerre
Finition intérieure et extérieure
Equerre pratique, toiture
Lecture de plans

Equerre pratique, escaliers
Plans et estimés des matériaux
Traits et tracés des arches
Limage — cours spécial
Millwright — cours spécial

ELECTRICITE

Notions fondamentales C.C.
Notions fondamentales C.A.
Transformateurs
Génératrices C.C., C.A.
Moteurs C.C., C.A.
Contrôles magnétiques C.C., C.A.
Code canadien d'électricité
Lecture de plans

FERBLANTERIE

Développement des patrons
Toiture
Soudure
Cours pratique d'assemblage
(Ce cours est facultatif pour ceux qui se sont inscrits aux cours de perfectionnement des patrons)

PEINTURE

Finition des bois
Lettage d'enseignes
Imitation des bois
Technologie générale de la peinture
Papier-tenture
Peinture vaporisée



PLATRAGE

Fabrication de moules
Posage de corniches
Façonnage des onglets
Travail sur établi
Gréage de colonnes
Caractéristiques spéciales

PLOMBERIE

Notions générales
Installation des appareils
Comment trouver la grosseur de la tuyauterie?
Lecture de plans: notions générales
Lecture de plans: tracés et diagrammes

CHAUFFAGE

Notions générales
Chaleur: perte et radiation
Sélection des appareils
Installation des appareils
Lecture de plans: notions générales
Lecture de plans: tracés et diagrammes



SOUDURE

Soudure à l'arc sur tuyau
Soudure à oxyacétylène
Soudure à l'héliarc
Fabrication
Brasage
Lecture de plans

REFRIGERATION

Installation et service sur les systèmes de fréon
Installation et service sur les systèmes à l'ammoniaque
Installation et service sur les systèmes d'air conditionné

L'injustice ne prend pas de vacances...!

C'est la saison des vacances. Tout le monde ne rêve que de campagne, de pique-niques et de canotage. On part en vacances ou on en arrive. Il est difficile, dans ces conditions, de croire qu'en quelque coin de la province ou du pays, quelqu'un a le triste courage de plonger consciemment dans l'inquiétude, pour ne pas dire dans le drame, des familles de travailleurs.

C'est si difficile qu'on n'y pense même pas. Mais tout à coup, on trouve sur sa table de travail une lettre:

Cher confrère,

Le 2 août dernier les employés de "Les Boiseries Plessis Enr., de Plessisville" fondaient le syndicat national du Bois ouvré de Plessisville.

Or le 3 août 1959, la Compagnie congédiait M. F. Armand Jacques, président du Syndicat et MM. G. Emile Demers et Gérard Provencher. Ces salariés syndiqués sont mariés; nous avons demandé à la Commission des Relations ouvrières d'intervenir parce que nous croyons que ces employés ont été congédiés pour activités syndicales.

En attendant la réinstallation de ces syndiqués nous vous demandons qu'ils puissent bénéficier des prestations du fonds de défense professionnelle en pareille circonstance.

Avec l'expression de mes meilleurs sentiments, je demeure,
Fraternellement vôtre,

s/Jacques TARDIF.

Et comme si ce n'était pas encore assez, une autre lettre arrive, deux jours plus tard, pour raconter la suite de cette histoire navrante.

Cher confrère

Faisant suite à ma lettre du 4 août dernier concernant les congédiements chez Les Boiseries Enr. de Plessisville, je dois vous dire que trois autres employés ont été congédiés. Il s'agit de MM. Lionel Bégin, secrétaire-trésorier, Claude Roberge, directeur, et André Bergeron. Ces syndiqués sont également mariés.

Espérant que vous apporterez toute l'attention nécessaire, je demeure,

Bien vôtre,

s/Jacques TARDIF.

Je ne sais s'il existe des gens que pareilles nouvelles peuvent laisser indifférents. Je pense, par exemple, aux journalistes de tous poils qui sont si empressés de dénoncer les grèves, à blâmer les "abus du syndicalisme", à déclarer que les syndicats ouvriers furent un jour nécessaires mais qu'aujourd'hui...

Et pendant que ces brimades odieuses s'accumulent (presque chaque jour, des cas nous sont signalés, pour la C.T.C.C. seulement) je me demande ce que font les politiciens, ceux qui jurent chaque année à Québec de donner raison à l'ouvrier même dans les cas douteux, parce qu'il est le plus faible.

L'injustice ne prend pas de vacances.

Pour avoir voulu exercer leur droit d'association, un droit sacré, proclamé par l'Eglise, confirmé par les gouvernements et protégé par la loi, six travailleurs sont jetés à la rue, privés de leur gagne-pain, plongés dans l'anxiété.

Et cela arrive tous les jours. Poursuivez cet employeur, faites intervenir tous les recours en loi, gagnez votre cause: qu'arrivera-t-il?

L'employeur sera condamné à une amende dérisoire (\$100 dollars environ) et les travailleurs resteront congédiés.

Gérard PELLETIER.

UN CAS REVOLTANT

A-t-on assassiné Aïssat Idir ?

Aïssat Idir, syndicaliste algérien, est mort en prison le 25 juillet dernier — De quoi est-il mort ?

N.D.L.R.—Trop de militants syndicaux canadiens ont reçu des mauvais traitements aux mains de la police pour que nous restions indifférents au communiqué publié ci-après. Il nous vient de l'Union générale des Travailleurs algériens. Le ton en est passionné et ça se comprend. — Bien entendu, il est difficile, à des milliers de milles de distance, de vérifier tous ces faits. Nous pouvons dire toutefois qu'après vérification dans des journaux français de Paris, très bien informés, tous les faits allégués dans le communiqué reçu paraissent exacts, sauf évidemment l'allégation d'assassinat que la police française n'a pas admise.

Ajoutons que la Confédération internationale des Syndicats libres et le mouvement syndical américain ont déjà exigé une enquête sur cette mort trop suspecte. Les centrales canadiennes se disposeraient elles aussi à publier des déclarations.

Après un silence de plus de sept mois, Monsieur DELOUVRIER, délégué général du gouvernement français en Algérie, est contraint de sortir de sa réserve et tente très maladroitement de justifier l'assassinat odieux perpétré contre AÏSSAT IDIR, premier secrétaire de l'U.G.T.A.

Devant l'indignation profonde et l'émotion suscitée au sein de l'opinion publique internationale à la suite de cet assassinat, la délégation générale du gouvernement français à Alger a publié le 30 juillet 1959, cinq jours après la mort tragique d'AÏSSAT IDIR, un communiqué tissé de contradictions et de mensonges.

Après avoir relaté les circonstances de son arrestation et de son internement, le communiqué rappelle le jugement d'acquittement prononcé le 13 janvier 1959 par le Tribunal permanent des forces armées françaises d'Alger en faveur d'AÏSSAT IDIR.

Nous n'avons jamais compris pourquoi, après son acquittement par un tribunal français qu'on ne peut suspecter d'indulgence, et qui de ce fait établissait son innocence, notre camarade n'a pas été remis en liberté conformément à la légalité française, elle-même ?

D'autre part, si une nouvelle mesure était prise à son encontre, pourquoi sa défense n'en a jamais été avisée ?

D'ailleurs, une telle mesure ne pouvait, logiquement, pas être prise. Une juridiction française, venant à peine de reconnaître par une décision de justice prise au nom du peuple français qu'AÏSSAT IDIR n'avait commis aucune infraction.

Le communiqué de la Délégation générale avance de nouveau la thèse de "l'incendie accidentel de la literie" d'AÏSSAT IDIR survenu le 17 janvier 1959, "incendie" qui aurait provoqué les graves brûlures aux jambes du premier secrétaire de l'U.G.T.A. et à la suite duquel il aurait été admis, détail significatif, à l'hôpital militaire Maillot.

Bien avant, les autorités françaises d'Alger, acculées à donner des explications, avaient prétendu qu'AÏSSAT IDIR avait tenté de mettre fin à ses jours. Ce dernier nia formellement avoir voulu se suicider, à l'un de ses avocats qui parvint finalement à le voir bien que l'entretien se soit déroulé en présence d'un officier français et d'une sentinelle armée.

C'est alors que les dirigeants d'Alger durent recourir à "l'incendie accidentel" provoqué involontairement par une cigarette. Or, AÏSSAT IDIR ne fume pas et n'a jamais fumé. Les autorités françaises d'Alger n'en sont pas à une contradiction près.

D'autre part, pourquoi depuis le 17 janvier 1959 jusqu'au mois d'avril, soit trois mois après, ni sa famille, ni sa défense, n'ont jamais été mis au courant de "ce prétendu accident" ?

Pourquoi a-t-il été hospitalisé dans un établissement militaire alors qu'il n'est pas un prisonnier de guerre ? Pourquoi a-t-il été mis au secret et isolé de tout contact extérieur ? Pourquoi, pendant trois mois, personne, jusqu'à sa famille et ses avocats, n'a pu le voir ni avoir de ses nouvelles, ni même savoir où il se trouvait ? Ces questions sont suffisamment éloquentes par elles-mêmes.

Le communiqué annonce enfin qu'à partir du mois de mars 1959, l'état général s'était amélioré, qu'il recevait des visites, dont celles d'un nommé HADJADJ, prétendu syndicaliste F.O. et qui n'est rien d'autre qu'un agent de la police française.

Nous ne comprenons pas alors pourquoi, l'administration française n'a jamais autorisé la propre famille d'AÏSSAT, ainsi que ses avocats à lui rendre visite.

Nous comprenons encore moins que l'obscur et prétendu syndicaliste Hadjadj ait été autorisé à se rendre auprès de notre camarade, alors que cette autorisation a été catégoriquement refusée à un syndicaliste bien connu, vrai celui-là, Monsieur Bernasconi, secrétaire général de l'Union des Syndicats suisses chargé par la C.I.S.L. de s'enquérir de l'état de santé d'AÏSSAT !

Nous avons déjà attiré l'attention de l'opinion publique internationale dans un communiqué daté du 28 juin 1959 et publié dans la presse, sur le sort d'AÏSSAT IDIR. Nous avions dit, et nous le savions, qu'il était en danger de mort.

Monsieur Delouvrier a gardé un silence qui démontre aujourd'hui clairement sa complicité dans le lâche assassinat de notre camarade.

AÏSSAT IDIR a été torturé et odieusement assassiné. Tous les travailleurs du monde qui continuent de nous envoyer des messages exprimant leur indignation ainsi que l'opinion publique mondiale émue réclament une commission d'enquête internationale sur le cas d'AÏSSAT IDIR et s'inquiètent du sort des syndicalistes et de tous les détenus algériens dans les prisons françaises d'Algérie et de France.

La classe ouvrière algérienne groupée au sein de l'U.G.T.A. accuse de ce crime devant le monde entier les autorités françaises d'Alger et plus particulièrement et de façon personnelle, Delouvrier, dont on se demande maintenant s'il a un quelconque pouvoir en Algérie en face de militaires et des maîtres du 18 mai, De-



(Photo U.G.T.A.)

Comme toute la population d'Algérie, les travailleurs algériens vivent présentement un drame tragique. La guerre qui depuis cinq ans oppose à l'autorité française les rebelles algériens ne semble pas près de finir et elle multiplie les misères de toutes sortes. A soulager ces misères, les travailleurs s'emploient pour leur part. L'Union générale des Travailleurs algériens, organisme syndical libre secourt les travailleurs, non seulement en Algérie mais même en Tunisie où les hasards de la guerre en force un grand nombre à se réfugier. Notre photo montre un groupe de ces jeunes réfugiés qui profitent de leur exil pour apprendre un métier, grâce à des ateliers mis sur pied par l'U.G.T.A.

DANS LE TEXTILE

Des taux de salaires inférieurs et dévalués par le coût de la vie

L'arbitrage du différend entre les travailleurs du textile et la Compagnie Dominion Textile a pris fin depuis plusieurs semaines. Depuis ce temps, le conseil d'arbitrage délibère.

Pour les travailleurs eux-mêmes, toutefois, c'est déjà tout délibéré. Ils savent qu'ils gagnent des salaires qui étaient déjà bas quand ils ont été fixés pour la dernière fois en 1956 et que la hausse du coût de la vie au cours des trois dernières années a dévalué encore davantage.

Voici à ce sujet un résumé de la preuve syndicale présentée au tribunal.

Ramenés à la semaine, en supposant que ces employés travaillent quarante heures par semaine, nous arrivons à un gain hebdomadaire de \$50.80 par semaine pour le cardeur, de \$49.40 pour le fileur et de \$53.20 pour le tisserand. Même si l'on prend la catégorie des mécaniciens de métier qui est la mieux rémunérée, on arrive à un gain horaire de \$1.50 et hebdomadaire de \$60.00. Quand l'on considère la catégorie la moins ré-

munérée, où l'on trouve des hommes sur la troisième équipe, on obtient un gain horaire de \$1.11, en tenant compte de la prime de quinze pour cent, ou de \$38.85 pour une semaine maximum de 35 heures.

Il est donc évident que, dans l'ensemble, les travailleurs à l'emploi de Dominion Textile, en mettant les choses au mieux, touchent un salaire qui, dans les conditions présentes de la vie économique et sociale, est

bien en deçà du strict minimum vital.

Les associations ont fondé leurs demandes sur cinq chefs de preuve principaux dont voici l'énumération dans l'ordre où la preuve sera examinée: a) la hausse survenue dans le coût de la vie depuis l'entrée en vigueur de la dernière convention; b) l'augmentation de la productivité dans l'industrie en général au Canada et à la Dominion Textile en particulier; c) les taux de salaires payés dans l'industrie du textile dans la province de Québec; d) l'augmentation des gains au Canada et dans la province de Québec depuis 1953; e) la nécessité pour le travailleur d'avoir un salaire au moins vital.

a) La hausse du coût de la vie

La dernière convention collective de travail intervenue entre les parties remonte au mois de juin 1956, alors que l'indice connu des prix à la consommation (mai 1956) s'établissait à 116.6 (Voir pièce S-82). Depuis cette date, l'indice des prix a monté jusqu'à 126.3 en novembre 1958, soit une augmentation de 9.7 points.

La valeur du point d'indice s'établit exactement à \$0.644 par semaine ou encore un cent et demi de l'heure. Il ne s'agit pas

louvrier qui a formellement promis à l'issue du procès le 13 janvier 1959, aux avocats de la défense que les syndicalistes acquittés dont notamment AÏSSAT IDIR, seront effectivement libérés.

C'est là, un fait important que le communiqué de la délégation générale d'Alger a, et pour cause, omis de mentionner.

Le secrétariat de la Délégation Extérieure de l'U.G.T.A.

(Suite à la page 6)

L'histoire des travailleurs — (X)

La grève de Winnipeg

Choix de textes et commentaires de JEAN-PAUL LEFEBVRE

Parmi les événements les plus dramatiques qui ont marqué l'évolution du syndicalisme canadien, la grève de Winnipeg s'impose à notre attention. Cet arrêt de travail, dont la cause immédiate réside dans un double conflit opposant les travailleurs du bâtiment et ceux de la métallurgie, à leurs employeurs respectifs, prit vite l'envergure d'une véritable révolution. Certes, la période qui va du 15 mai au 26 juin 1919 fut marquée de plusieurs actes de violence. Mais ce ne sont là que les conséquences d'une révolution plus profonde: l'apparition d'une conscience de classe et la convergence d'oppositions de diverses origines aux structures économiques et politiques du pays.

La grève de Winnipeg a déjà fait l'objet de plusieurs volumes. Il n'est pas facile de résumer en quelques paragraphes un conflit aussi complexe qui n'impliqua pas moins de 45,000 travailleurs, dont environ 15,000 n'étaient même pas syndiqués. Avant de citer quelques-uns des textes qui peuvent nous aider à situer la grève elle-même dans son contexte social et politique il importe de rappeler les démêlés proprement syndicaux qui sont intimement liés au conflit. Nous retraçons ainsi les origines de la One Big Union dont nous empruntons la description à Laurent Hardy, dans son excellent ouvrage intitulé "Brève Histoire du Syndicalisme au Canada". (17)

LA ONE BIG UNION (1919 - 1956)

En 1918 les unions de l'Ouest soumettaient à l'attention du C.M.T.C. plusieurs résolutions relatives à la réorganisation de cette centrale sur la base d'unions industrielles et à la journée de 6 heures avec semaine de 5 jours. Lors du Congrès de Québec, toutes ces résolutions furent ou bien battues, ou bien référées au comité exécutif. Mécontents de ces décisions, tout autant que du comportement et des méthodes conservatrices du C.M.T.C., les délégués des quatre provinces de l'Ouest présents à ce congrès se réunirent et décidèrent de tenir, dans un proche avenir, une conférence des unions et conseils de cette région.

La "Western Labour Conference" eut lieu en mars 1919; 239 délégués, dont deux de l'Ontario, y prirent part. Soumises par referendum aux groupements intéressés, les principales résolutions de la Conférence voulaient la réorganisation des unions sur la base industrielle et la rupture immédiate de toute affiliation au C.M.T.C.; elles demandaient également aux unions de se prononcer sur l'opportunité d'une grève générale, le 1er juin suivant, pour obtenir la journée de 6 heures.

Sur 258 unions et conseils qui donnèrent réponse, 188 se prononcèrent en faveur des projets qui leur étaient soumis, 70 contre. Au total, 41,365 membres donnèrent un vote favorable, 5,975 s'y opposèrent, et 11,151 ne donnèrent aucune réponse.

Mais au début de mai, avant même que le résultat de ce referendum ne soit connu, que l'O.B.U. ne soit constituée, des ouvriers en bâtiment et en métallurgie de Winnipeg se mettaient en grève, les premiers pour obtenir des augmentations de salaires et les autres la reconnaissance de leur union par les employeurs. Saisi du problème, le Conseil des Métiers et du Travail de Winnipeg se prononça, par une très forte majorité, en faveur de la grève générale. A la demande du "comité central de grève", les employés de la plupart des services municipaux de Winnipeg décidèrent bientôt de faire une grève de sympathie, geste qu'imitèrent peu après, les facteurs et les employés des lignes téléphoniques et du Winnipeg Electric Railway. Ils paralysèrent ainsi toute l'industrie sans affecter les services essentiels de la ville tels que la police et les hôpitaux.

A la suite de l'intervention des gouvernements fédéral et municipal, les grévistes firent connaître leurs conditions: droit de négocier collectivement, un salaire vital et la garantie que les travailleurs ne subiraient aucun préjudice du fait de leur participation à la grève.

Celle-ci s'étendit en dehors de Winnipeg, gagnant 7 des principales villes de l'Ouest. Le 17 juin, elle fut marquée par l'arrestation, pour conspiration sédition-

se, d'une dizaine des principaux chefs de la grève; quatre jours plus tard, une émeute fit 1 mort, 30 blessés et conduisit à plus de 100 arrestations. La grève prit fin le 26 juin, lorsque les employeurs en métallurgie acceptèrent de reconnaître le droit d'association de leurs employés. Quelque 45,000 ouvriers avaient fait la grève pendant plus de 5 semaines.

Somme toute, en dépit du gain remporté par les métallos, la grève ne profita guère aux travailleurs en cause, les grévistes ayant dû accepter à contre-cœur l'ordre du retour au travail sans conditions. Par la suite, cinq de leurs chefs reçurent des sentences de 9 mois à 2 ans de prison.



L'O.B.U. prit radicalement position contre le système capitaliste. Sa doctrine peut se résumer à ceci: la classe ouvrière doit être en état de "perpétuelle hostilité" contre le système actuel de production pour le profit. Ni le lobbyisme, ni les unions de métiers ne sont capables de venir à bout de ce régime. Il faut compter plutôt sur l'organisation d'unions industrielles si bien reliées entre elles sur le plan géographique qu'elles puissent, par une action concertée au moment opportun, fermer en même temps toutes les industries; de cette façon, l'on pourra avoir raison des employeurs.

Malgré l'insuccès de la grève de Winnipeg, l'O.B.U. vit ses effectifs passer de 41,150 membres à près de 50,000 de 1919 à 1920, les travailleurs de l'Ouest lui continuant leur appui.

L'O.B.U. fonda quelques locaux en Ontario, un seul à Montréal et un autre à San Francisco: ce dernier survécut jusqu'en 1935. Elle en vint même à menacer la suprématie du C.M.T.C. qui dut travailler ferme pour reconstituer ses locaux et conseils dans l'Ouest. Dans ses luttes ouvertes contre l'O.B.U. le C.M.T.C. recut l'appui des employeurs.

ESSOR ET DECLIN

Les circonstances, il faut l'admettre, favorisèrent l'O.B.U. Guidée par une équipe de chefs radicaux canadiens dont quelques-uns avaient acquis de l'expérience en Angleterre, elle apparut au temps où la dictature du prolétariat récemment instaurée en Russie exerçait un attrait magique sur les travailleurs canadiens. En second lieu, alors que les succès du syndicalisme anglais faisaient l'envie de nos ouvriers, ces derniers, surtout ceux de l'Ouest, traversaient une sérieuse crise d'impatience et de mécontentement contre leurs propres unions (C.M.T.C.), leurs conditions de travail et la politique du gouvernement fédéral.

Les travailleurs de l'Ouest en avaient, entre autres choses, contre la disparité entre les salaires et les prix et le sombre avenir que leur réservait le retour au travail des militaires; ils craignaient également que leur région ne souffre plus que toute autre partie du pays au cours de la période de reconstruction d'après-guerre. Au point de vue syndical, les travailleurs de l'Ouest dénonçaient les unions de métiers, condamnant leurs

(Suite à la page 7)

CARTEL...

(Suite de la page 1)

ridiction de la convention collective aux apprentis ainsi qu'à plusieurs autres modifications.

Au chapitre des salaires, la recommandation des arbitres fixe à 5 cents l'heure l'augmentation générale; elle concède 5 cents supplémentaires aux hommes de métiers, pour rapprocher leurs taux de ceux que les hommes de métiers touchent partout ailleurs dans l'industrie. Elle propose enfin quelques rajustements.

Négociations post-arbitrales

Pour le moment, des négociations post-arbitrales sont engagées. Apparemment, la Compagnie refuse tous les avantages concédés par les arbitres à la partie syndicale, même si les Syndicats font un effort pour éviter le déclenchement d'un conflit.

Les rencontres post-arbitrales ont lieu au Memorial House de Kénogami. Outre les trois présidents de syndicats: MM. Roger Ouellet, Henri Vachon et Charlemagne Girard, ainsi que plusieurs officiers locaux, le comité de négociations comprend MM. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C. et Jean-Paul Lalancette, conseiller technique de la Fédération de la Pulpe et du Papier.

QUEBEC Garages

Les représentants du Syndicat Catholique des Employés de Garage de Québec et ceux de la Compagnie White signaient récemment une nouvelle entente collective de travail pour une durée de trois ans.

La délégation syndicale était représentée par Monsieur Joseph Lindsay, vice-président du Syndicat, et M. Ozéa Auger Ferdinand Verret, secrétaire, et M. Judes Poulin, agent d'affaires. Monsieur J.P. Létourneau, gérant de White Motors à Québec, représentait la Compagnie. Ainsi que M. John Brerington, représentant du bureau chef.

La nouvelle entente prévoit une majoration des salaires de \$0.24 cents l'heure sur les salaires effectivement payés, ce qui portera les salaires à \$2.14 l'heure dans le cas de certains mécaniciens, à la fin de la convention.

D'autres avantages ont également été obtenus. Le nombre des fêtes chômées et payées est porté de 5½ à 7 par année avec une fête additionnelle en 1961. La clause des vacances a également été améliorée: elle se lira comme suit: une semaine après un an de service, une semaine et deux jours après deux ans, deux semaines après trois ans, et trois semaines après quinze ans de service.

Il est bon de noter que les négociations se sont poursuivies dans une atmosphère très cordiale. Après trois séances de négociations les parties en venaient à une entente.

Enfin la nouvelle entente prévoit que les établissements White Motors seront fermés le samedi matin durant tous les mois de l'été.

Les négociations pour le Syndicat ont été dirigées par M. Jean Raoul Ouellet, conseiller technique à la C.T.C.C.

SHAWINIGAN

Nouveau raid des Oil & Atomic Workers

Que désire cette internationale: le bien des travailleurs ou le sien seul? Le conseil central prend des mesures.

Les lecteurs du TRAVAIL se souviennent sans doute (mauvais souvenir) de la tentative avortée, à l'automne 1957, pour "passer" aux Oil & Atomic Workers tous les syndicats de produits chimiques affiliés à la C.T.C.C.

Les promoteurs de cette idée (dont deux transfuges de notre mouvement) en furent quittes pour leur peine les syndiqués des produits chimiques, qui comptent parmi les plus militants de la C.T.C.C., restèrent fidèles au mouvement qui leur a permis de se classer parmi les travailleurs les mieux payés du Canada.

On fut tranquille pour deux ans, tellement la déconvenue des transfuges avait été rapide et totale.

Nouvelle manoeuvre

Mais des deux membres qu'ils avaient gagnés dans cette entreprise, les Oil & Atomic Workers en gardèrent un à leur service. Et comme il est toujours à Shawinigan, voici qu'il vient de mettre sur pied une autre manoeuvre pour réussir en 1959 ce qu'il avait si misérablement raté en 1957.

Avec l'aide de quatre ou cinq officiers qui n'avaient pas digéré leur échec d'il y a deux ans, il vient de tenter un second "raid" dans le syndicat de la C.I.L.

La question?

La question se pose donc, plus actuelle que jamais: que désire cette internationale? Veut-elle le bien des travailleurs ou désire-t-elle seulement augmenter le nombre de ses membres, au risque d'affaiblir le syndicalisme et de compromettre la situation de travailleurs militants?

On incline naturellement pour la seconde réponse, quand on prend connaissance de toutes les faussetés répandues par les auteurs du raid pour induire les ouvriers en erreur.

Le slogan de cette campagne consiste à faire croire aux travailleurs de CIL qu'avec les Oil Workers, ils pourront négocier sur la base de l'industrie, ce qui constitue une fausseté de premier ordre, lorsqu'on sait que ce n'est que la minorité des usines du CIL au Canada qui sont organisées avec les Oil and Atomic Workers (CIO), la majorité étant organisée avec les United Mine and Steel Workers (district 50) et six différentes autres unions. Et c'est une des causes que les taux de salaires en ces usines sont inférieurs de 5 à 8% à ceux de Shawinigan. Le contraire s'est produit à Shawinigan. Le groupement de tous les syndicats de Shawinigan au sein de la C.T.C.C. a été le facteur et la force dominante qui a contribué à hausser les salaires en cette région.

Unité?

Il est donc tendencieux de faire croire aux employés de la C.I.L. que le fait pour eux d'appartenir aux Oil Chemicals and Atomic Workers réalisera l'unité syndicale chez tous les employés de la C.I.L. Vous comprendrez que cette compagnie continuera d'être morcelée et divisé tant au point de vue syndical qu'au point de vue production.

Nous pouvons affirmer au contraire que loin de contribuer à réaliser l'unité syndicale dans l'industrie chimique les recruteurs de l'O.C.A.W. créent de nouvelles divisions et affaiblissent considérablement les travailleurs de la C.I.L. dans la région.

Les normes

D'autre part, il est reconnu depuis longtemps que les négociations à la Shawinigan Chemicals établissent les normes, ou comme on dit les "patterns" sur lesquelles (les autres négociations et) les autres conventions collectives seront signées dans l'industrie chimique et dans les industries de base de la région de la Mauricie.

Les négociations à la Canadian Carborundum ont été faites et la convention collective a été signée sur les mêmes bases que la convention collective à la Shawinigan Chemicals. Il est évident que les salaires à la C-I-L devront suivre les mêmes salaires établis à la Shawinigan Chemicals et à la Canadian Carborundum. D'ailleurs, c'est justement parce que la C-I-L a suivi la courbe de salaires dans notre région que les employés de la C-I-L à Shawinigan sont les mieux payés des employés de la compagnie C-I-L dans le Canada.

Démocratie

S'il est malheureux qu'à la veille d'entreprendre les négociations directes en vue de renouveler la convention collective à la C-I-L on tente de faire la division des employés, il reste à espérer que les employés, que tous les employés sauront refaire l'unité au sein même de l'usine en vue de la négociation de la convention collective.

Comme nous sommes en démocratie, il revient évidemment aux employés eux-mêmes de faire savoir aux fauteurs de discorde et de division ce qu'ils pensent de leurs tentatives. Il n'y a pas de doute qu'ils y verront.

Pour sa part, le Conseil central de Shawinigan a recommandé au syndicat en cause d'exiger la démission des officiers qui ont trempé dans cette affaire.

A L'AUTRE BOUT DU MONDE



Pour se comprendre, pas besoin d'être semblables

Cinquante dirigeants syndicaux, venus de 12 pays d'Asie et de cinq pays d'Europe, ont vécu ensemble pendant 12 jours — Appartenant à des races, des pays, des cultures et des religions différentes, ils se sont quand même compris — Une initiative de la Confédération Internationale des Syndicats chrétiens

Les rencontres entre l'Est et l'Ouest, entre l'Europe et l'Asie remontent à un passé très lointain. L'histoire des rapports eurasien contient des pages qui évoquent de fructueux échanges sur les plans spirituel, culturel et matériel; mais elle contient aussi des pages sombres qui montrent combien le manque de compréhension, l'esprit de domination et d'exploitation ont perturbé les relations entre l'Occident et l'Orient. L'évolution enregistrée au cours de ces dernières décennies a clairement démontré que l'Europe et l'Asie doivent imprimer une nouvelle orientation à leurs rapports en s'inspirant des principes d'égalité, de fraternité et de charité, afin d'aboutir à une meilleure compréhension réciproque.

C'est mue par ces considérations que l'UNESCO a mis au point un programme destiné à promouvoir un rapprochement et une coopération plus étroite entre l'Asie et l'Europe, notamment dans le domaine des problèmes du travail.

Dans le cadre de ce programme, l'UNESCO a fourni une importante contribution à la réalisation de la session d'études que la C.I.S.C. a organisée à Saigon. La C.I.S.C. peut être fière de ce que, pour la première fois, l'occasion ait été donnée ainsi à plus de 50 dirigeants syndicaux provenant de 12 pays d'Asie et de 5 pays occidentaux et appartenant à des races, des religions et des sphères sociales différentes, de procéder, pendant une quinzaine de jours, à une large confrontation d'idées sur les problèmes sociaux.

Une réussite

La session a été une réussite complète. Les dirigeants syndicaux d'Europe et d'Asie sont retournés chez eux en emportant la conviction qu'il existe désormais, entre leurs organisations respectives, un lien indestructible, celui d'une aspiration commune vers un ordre social qui, dans le cadre de la communauté nationale et internationale, respecte la dignité et la personna-

lité du travailleur en tant qu'homme, et lui garantit la possibilité d'augmenter son bien-être spirituel, culturel et matériel.

La session a développé, de part et d'autre, la compréhension pour les conditions parfois si différentes dans lesquelles doit s'exercer cette aspiration commune.

La rencontre est-ouest

Un examen attentif des travaux de la session d'études nous amène à formuler quelques réflexions.

Les grands courants de la pensée occidentale en matière économique et sociale sont engagés actuellement dans une compétition mondiale, où ils rivalisent d'efforts pour se maintenir, s'affirmer ou reconquérir les esprits, en attendant de pouvoir, un jour, faire prévaloir leur conception de la société.

Au premier abord, il ne semble pas y avoir des divergences sensibles entre les différentes écoles. En effet, elles semblent toutes poursuivre les mêmes buts: promotion de l'homme, prospérité accrue, société plus humaine... Devant une telle convergence idéologique, on se demande comment il est possible qu'il existe encore tant de misère dans le monde.

Le fait est que seul l'emballage est uniforme. Dès qu'on l'ouvre, on s'aperçoit que le contenu est fort différent, on constate une divergence profonde entre les conceptions fondamentales de l'homme, de la société, de la prospérité.

En Occident, une démarcation nette s'est établie entre les différentes conceptions de l'ordre social. Ici, les jeux sont faits, les options tranchées. Il n'en est pas de même en Asie, où les peuples, aspirant au progrès technique et industriel, souhaitent voir s'instaurer un régime social respectueux de la justice, basé sur la fraternité et la solidarité humaines, au lieu qu'il soit fondé sur le droit du plus fort.

Mais les centaines de millions

de travailleurs d'Asie sont sollicités par des tendances très diverses. L'Asie doit encore choisir. Une grande responsabilité incombe à cet égard aux dirigeants sociaux, et plus particulièrement aux dirigeants syndicalistes. L'Asie a une expérience suffisante sur le plan philosophique pour savoir que les plus belles théories à elles seules ne suffisent pas pour résoudre des problèmes qui se posent dans le concret, et elle juge les résultats — effectifs ou escomptés — des différents courants idéologiques, tels qu'ils se traduisent dans le réel.

Pour brève et incomplète qu'elle soit, cette revue de la doctrine sociale chrétienne, du libéralisme économique, du planisme et du dirigisme, du marxisme et du socialisme, permet de conclure que seule la doctrine sociale chrétienne est susceptible d'apporter une solution satisfaisante au problème social. En effet, elle est la seule à faire droit à la nature complète de l'homme, avec ses besoins spirituels et matériels, avec les droits et les responsabilités qui lui sont dévolus en tant que créature de Dieu. C'est sur une telle conception de l'homme que le christianisme entend fonder l'ordre économique et social.

Lorsque nous essayons d'intégrer cette conception élevée de la personne humaine — conception acceptable aussi bien pour les non-chrétiens que pour les chrétiens — dans le capitalisme libéral, dans le marxisme ou dans le socialisme, ces systèmes aussitôt s'écroulent.

Il existe, en Orient, différents courants spirituels — tels le confucianisme et l'enseignement de Mo-Esen — qui reconnaissent des valeurs semblables à celles qui sont à la base de la doctrine sociale chrétienne. L'essentiel, c'est qu'indépendamment de leur conception originelle de la vie, la grande masse des travailleurs asiatiques est attachée à ces mêmes valeurs et voudrait les voir con-

(Suite à la page 7)

D'un centre à l'autre

'Voies tortueuses' et 'machinations'?

N.D.L.R. Quand le "mémoire" des cinq anciens aumôniers affirme que Le TRAVAIL a évité les questions d'affiliation et de confessionnalité; quand il reproche aux dirigeants du mouvement d'avoir fait le silence sur ces questions ou de les avoir abordées par des "voies tortueuses", usant de "machinations", on croit rêver! Depuis des semaines, chaque livraison du TRAVAIL a rapporté sur ces deux sujets les points de vue des différents congrès de fédérations. Dans son rapport annuel, M. René Bélanger reprocha même vivement aux partisans de l'affiliation d'imposer aux congrès de la C.T.C.C. des débats sans fin sur ces questions. (Ces reproches ont été rapportés par Le TRAVAIL.) On pourrait aligner encore cent preuves de la fausseté de cette affirmation. Nous nous contenterons de publier ici, au long, la sténographie des propos que le président général actuel a tenus cet été dans tous les congrès de fédérations qu'il a visités, propos auxquels Le TRAVAIL a fait écho à plusieurs reprises. C'est un exposé franc et serein, comme on pourra s'en rendre compte.

Discours de M. Roger Mathieu à l'occasion du 35e congrès de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie, tenu les 12 et 13 juin 1959, au Manoir de l'Estrie, à Sherbrooke.

0

MM. les délégués—

Permettez-moi de profiter de l'occasion pour faire des remarques que je considère devoir faire devant les différents congrès de nos fédérations. Dès mon élection à la présidence de la CTCC, j'ai promis de visiter tous les centres, de voir ce qui s'y passe, d'assister aux délibérations des différents organismes, de chercher à connaître les problèmes de tous les secteurs et régions, pour être bien au courant de tous les problèmes auxquels nous devons faire face.

Parmi les divers problèmes



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

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

Abonnement un an, \$1.50
le numéro, 5 cents

Publié par la Confédération des
Travailleurs Catholiques du
Canada (CTCC) et imprimé par
"Le Droit", 375, rue Rideau,
Ottawa, Ont.

89 IMPRIMERIE ALLÉE

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

que j'ai cru devoir traiter jusqu'ici devant les congrès des autres fédérations, il y a celui de la confessionnalité. Cette question, qui est discutée depuis 1950 et même avant, a été mise à l'étude en vue de trouver les meilleures adaptations devenues nécessaires. Au début, cette étude a été sereine. Mais depuis le jour où, en 1955, la question d'affiliation au CTC a été soulevée, les opinions sur la confessionnalité se sont divisées. Quelques-uns y voient maintenant des dangers à étudier cette question alors que d'autres continuent à l'approfondir.

Je tiens à vous assurer qu'il n'est pas question de relier le problème de la confessionnalité à celui de l'affiliation. Lorsque nous avons commencé à faire l'étude du problème de la confessionnalité, il n'était question d'aucun projet d'affiliation. Donc je vous prie de me croire, ces deux questions sont indépendantes l'une de l'autre.

Voulant assurer toujours davantage l'expansion de notre mouvement, l'exécutif de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada considère que certaines adaptations sont devenues nécessaires, entre autres une nouvelle présentation de notre confessionnalité.

Montréal est le château-fort de l'industrie au Canada, c'est là que vit la moitié de la population de la province de Québec, c'est la plus grande agglomération industrielle du pays, mais cependant les effectifs de notre mouvement sont loin d'être proportionnés à l'importance industrielle et économique de cette région. Montréal est une ville cosmopolite et c'est là que doivent s'intensifier nos efforts en vue de l'expansion de notre centrale si nous voulons vraiment qu'elle continue de servir les travailleurs. C'est pourtant là que nous rencontrons les obstacles les plus difficiles à surmonter dans la formation de nouveaux syndicats et le recrutement de nouveaux membres.

Quand nous sollicitons l'adhésion des travailleurs, nous avons à faire face à plusieurs objections, en particulier à cause de la confessionnalité. Les travailleurs hésitent, car ils pensent que c'est une organisation cléricalisée. Ils ont sûrement tort de

réagir de cette façon, mais il faut essayer de comprendre leur réaction. Il faut penser que si l'un d'entre nous allait vivre dans une autre province et qu'on lui demandait de faire partie d'une union protestante, il hésiterait, ne sachant trop où cette adhésion le conduirait. J'espère que vous consentirez à approfondir cette question et qu'au moins vous comprendrez l'importance pour vos dirigeants d'avoir en tête, la préoccupation d'adapter notre mouvement en vue de le rendre plus acceptable par ceux pour qui il existe: les travailleurs.

Sur cette question de la confessionnalité, l'exécutif de la CTCC a recommandé au Bureau confédéral que l'on enlève le mot "catholique" dans le nom de notre centrale et, en général, cette proposition est bien accueillie. En fait, les non-catholiques sont, depuis plusieurs années, acceptés dans nos rangs. Ce serait reconnaître dans notre nom ce qui existe déjà dans les faits.

La deuxième partie de la proposition de l'Exécutif de la CTCC veut que l'on enlève toute référence explicite à la doctrine sociale de l'Eglise. Cette proposition est faite sans arrière pensée et il n'est pas question de priver la CTCC de sa doctrine, non plus de changer ses principes de base. Le seul point en cause est de faire disparaître du texte de la constitution de la CTCC toute référence explicite se rapportant à la doctrine sociale de l'Eglise. Dans la constitution de la CTCC, nous voulons enlever les mots "doctrine sociale de l'Eglise"; nous suggérons de ne plus la nommer, mais de la définir. Ainsi, au lieu de dire notre doctrine est la doctrine sociale de l'Eglise, nous dirions: "Notre doctrine est la suivante..." et expliquerions que dans notre travail, nous nous basons sur la justice, la charité, le respect de la personne humaine et la fin spirituelle de l'homme. En un mot, notre déclaration de principe serait plus élaborée et contiendrait tous les principes de base de la doctrine sociale de l'Eglise, mais sans en indiquer la provenance ce qui, croyons-nous à la direction du mouvement, garantirait la poursuite de nos objectifs chrétiens sans continuer à blesser inutilement et à repousser les autres travailleurs qui ne partagent pas notre foi.

Il s'agit de faire un effort d'adaptation. Cet effort, je ne le trouve pas plus dangereux que l'effort que l'Eglise elle-même fait depuis des siècles pour s'adapter au monde moderne. Nous aussi devons adapter notre mouvement aux circonstances actuelles.

\$485 MILLIONS DE PROFITS

... et la compagnie refuse 15 cents l'heure de hausse

NEW YORK (POC) La United States Steel Corporation, le principal fabricant d'acier aux Etats-Unis, dont les employés membres des Métallurgistes unis d'Amérique sont en grève depuis le 14 juillet dernier, vient d'annoncer qu'elle a réalisé, pour la période de six mois se terminant le 30 juillet, un revenu net de \$254,948,496, soit une moyenne de profit de 10.1% sur un chiffre d'affaires sans précédent de \$2,526,311,380. Ce revenu net équivaut à \$4.50 par action. Pour la première moitié de 1957, la U. S. Steel avait également établi un record avec un revenu net de \$231,421,308, soit l'équivalent de \$4.07 par action.

"Le profit net de \$254,948,496 que vient d'annoncer la plus importante industrie sidérurgique démolit les arguments de l'industrie qui refuse d'accorder toute hausse de salaire qui serait inflationniste", a déclaré M. David J. MacDonald, président du syndicat des Métallurgistes, après la publication du rapport semestriel de la U. S. Steel. "Une hausse de salaire de 15 cents l'heure ne serait pas plus inflationniste que les profits sans précédent que vient d'annoncer la U. S. Steel," a-t-il ajouté.

L'on se souvient que la société Armco Steel, la huitième compagnie sidérurgique en importance aux Etats-Unis, avait déjà déclaré un bénéfice net de \$50,693,068, soit 8.5 cents pour chaque dollar de vente pour les six premiers mois de l'année. L'an dernier, ses bénéfices étaient, pour la même période, de \$20,956,744 soit 5.1 cents par dollar de vente. Les métallos à l'emploi de cette compagnie font aussi partie des 500,000 métallos en grève, depuis le 14 juillet dernier, dans le but d'obtenir une augmentation de 15 cents l'heure et des bénéfices marginaux.

Le 27 juillet dernier, une première séance de négociations depuis le début de la grève réunissait les dirigeants de l'industrie de l'acier et les représentants des Métallurgistes. Mais selon une déclaration de M. Joseph F. Finnegan, directeur du Service fédéral de médiation, émise à l'issue de cette séance de négociations les parties n'ont pas changé d'attitude.

Quant aux négociations avec les trois plus importantes entreprises de l'industrie de l'aluminium, sur lesquelles pesait une menace de grève, elles se sont terminées le 28 juillet. Les Métallurgistes et les dirigeants de l'industrie sont convenus de prolonger les contrats existants.

Les résultats de cette grève de l'acier n'ont pas été longs à se faire sentir. Déjà plus de 78,000 ouvriers des industries connexes, comme le transport et les charbonnages, se trouvent sans travail par suite de la grève. L'on estime que l'industrie sidérurgique subit des pertes hebdomadaires de plus de \$300 millions. Quant aux grévistes, ils perdent environ \$70,000,000 par semaine.

Des taux de salaires...

(Suite de la page 3)

Il s'agit d'une simple théorie. On a accepté que, sous le régime de l'ancien indice de coût de la vie, la valeur du point d'indice était de \$0.40 par semaine. Avec le nouvel indice des prix à la consommation, où un point équivaut à deux tiers du point de l'ancien indice ou 62.071 pour cent, comme il est démontré à la pièce S-83, la valeur monétaire du nouvel indice est passée à \$0.644. C'est là un fait qui est admis d'une manière universelle, non seulement en théorie, mais également dans la pratique. Les pièces S-84 et S-85 — cette dernière déposée à la requête même de la Compagnie — démontrent que, dans le cas des corporations municipales et scolaires où la loi elle-même invite à l'établissement d'échelles mobiles basées sur l'indice des prix à la consommation, on a adopté d'une façon générale comme valeur monétaire du point d'indice la somme de \$0.60 à \$0.65 par point par semaine, ce qui équivaut, dans la pratique, à un cent et demi de l'heure pour un point d'indice ou un cent pour six dixièmes de point.

Il ne fait donc pas le moindre doute que la base choisie par les syndicats est juste et généralement admise. En effet, s'il

est reconnu que l'on fixe à \$0.65 environ la valeur d'un point quand il s'agit d'introduire dans une convention collective une disposition relative à un boni de vie chère pour l'avenir, il est également juste et logique que l'on utilise le même barème pour apprécier en argent la perte de pouvoir d'achat résultant d'une hausse dans les prix et pour replacer, à un moment donné, les travailleurs au point où ils en étaient au moment de la signature de la convention collective antérieure.

Or, comme l'indice des prix à la consommation s'est accru de 9.7 de mai 1956 à novembre 1958, il ne peut faire de doute que la seule hausse du coût de la vie justifie une augmentation générale dans les taux de salaire de quinze cents et demi de l'heure. Depuis cette date, l'indice a sans doute baissé de quelques dixièmes de point, mais il ne faut pas oublier que, de juin 1956 à novembre 1958, chaque employé de la Compagnie a subi une perte de pouvoir d'achat qui s'établit, selon le tableau produit à la pièce S-82 (page 3) à tout près de \$500.00 en deux ans et demi et qu'elle atteint présentement environ \$600.00, même en tenant compte de la baisse relative enregistrée pendant les derniers mois.

L'ACTUALITÉ

dans les

CHANTIERS MARITIMES

PERE DE NEUF ENFANTS TUE

Un père de neuf enfants, âgé de 35 ans, est mort l'autre jour dans une explosion alors qu'il travaillait à peindre une écluse de la voie maritime du St-Laurent, à la Canadian Vickers Ltd.

La police a identifié la victime; il s'agit de M. Jean-Paul Grenier, 457, rue St-Etienne, L'Assomption. Interrogés par les journalistes, les officiels de la Compagnie ont refusé de commenter l'accident, cependant un employé de la Vickers a déclaré que l'explosion avait été entendue "à travers toute l'usine". L'accident s'est produit peu après 3.30 p.m. alors que la victime peignait au pistolet l'intérieur d'une écluse d'acier de 70 tonnes.

On croit que des vapeurs de peinture ont dû s'introduire entre les plaques d'acier de l'écluse et ont été incendiées par une étincelle.

La C.T.C.C. et nous-mêmes présentons nos plus sincères condoléances à la famille de ce malheureux travailleur.

MEMO AUX MEMBRES

Tous les membres du Syndicat national des Employés de la Vickers (CTCC) sont avisés par la présente que la prochaine assemblée générale mensuelle est prévue pour le lundi 17 août, dans le hall du syndicat, à l'heure habituelle. Tous les membres du syndicat sont priés d'assister à cette réunion. Des points importants sont inscrits à l'agenda et doivent être discutés et ratifiés par les membres. Réservez votre soirée.

LES CHANTIERS CANADIENS PERDENT UN AUTRE CONTRAT.

Le "Castor Consul", un transporteur de bois de pulpe de 900 tonnes, commandé par la Compagnie d'Expédition Anticosti de Montréal, a été lancé l'autre jour à Zaandam, Pays-Bas.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE AUX ETATS-UNIS.

Alors que les grosses aciéries essaient de renouveler un contrat sans augmentation de salaires, voici ce qui se passe dans d'autres industries.

Les augmentations de salaires sont accordées aussi librement que n'importe quelle autre année depuis la deuxième guerre mondiale. Il faut bien chercher pour trouver des "salaires gelés". Voici quelques salaires qui n'ont pas attendu les décisions des aciéries.

Ces augmentations ont déjà été accordées pour 1959 aux: Soft Coal Miners, 25c l'heure. Hard Coal Miners, 12.5c l'heure. Oil Workers, 3.5c l'heure. Textile Workers, 12c l'heure. Telephone Workers, 9c l'heure. Chemical Workers, 8-10c l'heure. Brick and Clay Workers, 9c l'h. Pulp and Paper Workers, 8-9c l'h. Pottery Workers, 7c l'heure.

De plus, des augmentations statutaires, prévues par des contrats de travail à long terme sont garanties en 1959 pour plus de 3,000,000 de travailleurs y compris ceux de l'automobile, 7 cents l'heure, des avionneries 7 cents l'heure; les électriciens, 7 cents l'heure; les travailleurs agricoles 6 à 7 cents l'heure et les verriers 8 à 9 cents l'heure.

GARANTIE POUR LES TRAVAILLEURS DE LA DEFENSE

Trois syndicats américains ont signé des accords avec la Pan-American World Airways assurant que le cargo et les passagers essentiels à la défense nationale seraient transportés par les avions de la compagnie pendant la durée de toute grève future de ces unions.

L'accord prévoit que les équipages resteront en service pour assurer les vols essentiels. Les syndicats signataires sont ceux des pilotes, des mécaniciens de vol et des "dispatchers" du transport aérien.

A LA YICKERS

Nombreux gains grâce à des griefs

L'arbitre impartial décide en faveur du Syndicat — Plusieurs milliers de dollars versés par la Compagnie

Me Yves Pratt, désigné comme arbitre unique dans la convention collective des chantiers maritimes montréalais, a donné gain de cause aux travailleurs dans de nombreux cas de griefs soumis par le Syndicat. Ces décisions entraînent le paiement par la Compagnie de toutes les sommes que son interprétation erronée de la convention collective lui avaient fait retenir.

Un menuisier, M. J. D. Caron, congédié le 20 février, a été repris au travail sur l'ordre de l'arbitre et la Compagnie doit lui verser \$1,000 pour le revenu qu'il avait perdu.

M. E. Masson, machiniste, mis à pied alors que l'ancienneté le protégeait, reçoit \$300. M. Gérard Lebrun, aide-ajusteur de machines, a été remboursé du salaire qu'il avait perdu entre le 16 janvier et le 8 février. Lui aussi avait été mis à pied en contravention avec la clause d'ancienneté.

Vingt-huit autres travailleurs, affectés eux aussi par

des mises à pied illégales, mais pour des sommes moindres, sont compensés de la même manière.

Au chapitre des fêtes chômées et payées, la Compagnie avait refusé le paiement de la Toussaint, 1958, à trois employés, ainsi que Noël et le Jour de l'An derniers à sept autres. La Compagnie devra s'acquitter de cette dette.

Quant aux travailleurs impliqués dans l'affaire du "Test and Trial" d'Halifax, l'arbitre a décidé qu'ils avaient droit à 10 cents de prime horaire pour tout le temps passé sur mer.

Il serait trop long d'énumérer ici tous les autres griefs pour lesquels le Syndicat a obtenu gain de cause.

Interprétation

Quant à l'interprétation de certaines clauses de la convention soumises à Me Pratt, la décision de l'arbitre se trouve résumée dans le feuillet suivant qui sera joint au texte de la convention et qui fera désormais force de loi.

ARTICLE 17: SENIORITE

Toute mise-à-pied (congédiement) quelle qu'en soit la durée doit se faire selon la seniorité.

ARTICLE 11: CONGES PAYES

Les employés "effectivement à l'emploi" de la compagnie incluent également les employés absents du travail pour cause de maladie, d'accidents du travail ou pour toute autre juste cause pourvu qu'ils aient un permis d'absence du gérant du personnel; le refus d'accorder tel permis peut être renversé par l'arbitre.

ARTICLE 6: HEURES DE TRAVAIL

Le temps supplémentaire n'est pas payable pour le temps passé à voyager pour la Compagnie parce qu'alors les employés n'exécutent pas du travail.

TRAVAIL EXTERIEUR

Le temps passé sur les voyages d'essai est du travail extérieur et la prime de \$0.10 l'heure est alors payable.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire n'est payable qu'après 8½ heures de travail dans la journée.

AVIS DE 24 HEURES

L'avis de 24 heures avant une mise-à-pied signifie 24 heures d'horloge et non pas une journée ouvrable.

SAGUENAY

Cie électrique

La convention collective du travail entre la Compagnie Electrique du Saguenay et le Syndicat National des Employés de la Compagnie Electrique du Saguenay s'est terminée le 19 juillet 1959.

Les deux parties se sont rencontrées à 16 reprises pour tenter un règlement pour le renouvellement de la convention collective du travail. Plusieurs importantes clauses ont été négociées, notamment la clause des droits de gerance, d'ancienneté, procédures d'arbitrage, règlement de griefs.

Plusieurs autres clauses demeurent cependant en litige, principalement celles traitant des questions monétaires. La Compagnie offre un contrat de trois ans avec une augmentation de \$1.68 par semaine; une participation plus élevée dans les plans d'assurance-hospitalisation et la réduction de la semaine de travail de 42 heures à 40 heures par semaine pour les employés manuels et de 37½ heures à 35 heures pour les employés de bureau.

L'augmentation offerte par la Compagnie correspond uniquement à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. En effet, depuis le 19 juillet 1957, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 8 points. Les propositions de la Compagnie furent soumises à l'assemblée générale du Syndicat; elle accepta les propositions non-monétaires sur lesquelles les deux parties se sont entendues, mais elle a rejeté comme insuffisantes et ridicules les offres monétaires de la Compagnie.

L'offre de la Compagnie est inexplicable, surtout dans le contexte économique de la région où les salaires sont plus

élevés que dans d'autres centres de la province de Québec.

Les employés veulent participer davantage à la prospérité de la Compagnie. Ils veulent également suivre la tendance générale des salaires de la grande famille de l'Aluminum Limited à laquelle ils appartiennent. La productivité de la Compagnie Electrique du Saguenay s'est sensiblement accrue depuis quelques années, et dépasse sans aucun doute de beaucoup l'accroissement de la productivité nationale de 3%. Cette augmentation n'a même pas servi de base à une discussion.

Les membres du Syndicat ont donc décidé à l'unanimité de faire appel au Ministère du Travail pour qu'il délègue un conciliateur dans le plus bref délai possible.

Pour se comprendre...

(Suite de la page 5)

créées dans la vie pratique. Elle manque d'expérience pour réaliser cet idéal et c'est ici que se situe le point de rencontre entre le christianisme, qui marque la civilisation occidentale, d'une part, et les conceptions philosophiques et les attitudes pratiques devant la vie qui ont donné à l'Asie sa physiologie actuelle, d'autre part. Ce point de rencontre ne consiste pas en une intégration des différentes conceptions de la vie, mais bien dans un effort commun pour mettre en oeuvre un ensemble de valeurs conjointement acceptées. Dans cette action, l'Orient pourra profiter de la grande expérience acquise par le mouvement social chrétien en Occident. Puisse cette rencontre porter des fruits.

L'histoire des travailleurs...

(Suite de la page 4)

attitudes et celle du C.M.T.C. qui tenait toujours ses congrès dans l'Est canadien. Ils protestaient enfin contre l'obligation de faire des grèves pour obtenir des augmentations de salaires alors que le pays traversait une période de grande prospérité.

Les travailleurs en voulaient au gouvernement fédéral parce qu'il interdisait les publications et organisations étrangères et parce qu'il faisait arrêter des membres de ces organisations, des radicaux et des objecteurs de conscience, quand il n'allait pas jusqu'à faire des prisonniers politiques. Et ils s'en prenaient à l'hostilité continue du gouvernement canadien à l'égard de la Russie.

Dès 1921, l'O.B.U. se mit à perdre du terrain. Des problèmes de tous genres vinrent entraver ses progrès: difficultés légales, critiques acerbes des journaux, problèmes internes et démission de ses chefs les plus connus. En 1935, l'O.B.U. ne groupera plus que 24,055 membres.

Selon le 45me rapport annuel du Syndicalisme ouvrier au Canada (1956), l'O.B.U., dont les membres font aujourd'hui du C.T.C., ne comptait plus, cette année-là, que 12,189 adhérents et 53 unités toutes localisées au Manitoba."

(17) Les Editions de l'Hexagone — pp. 64-67



BIG BUSINESS IS REALLY MAKING A KILLING

Net over \$1,000 per man in 1958 — More than this figure expected this year — Figures show giant firms do better — Figures also show ability to hike wage rates

America's giant industrial corporations have ample profits to pay their workers substantial wage increases without raising prices—and still earn a comfortable rate of return for their stockholders.

That fact is shown by figures on 1958 profits and employment of the 500 biggest industrial firms in the United States and just published by "Fortune", the \$1.25 a copy magazine of big business.

These figures explode the

"line" being peddled by Administration officials and industrial tycoons. According to this "line" any substantial wage hikes are bound to cause price boosts and thereby more inflation.

What this reasoning ignores is the fabulous profits made by big business!

Big Return Per Employee

The magazine's figures show that in 1958 — a recession year—the 500 largest industrial firms made net

profits after all costs and all taxes, averaging \$1,130 for each of their 8,500,000 employees.

These 500 firms, "Fortune" noted "account for more than half the nation's manufacturing and mining output".

Their 1958 net profits totalled \$9,600,000,000!

Thus the giant corporations have ample funds to raise wages substantially and also reward their stockholders comfortably—without boosting their prices.

AT SHAWINIGAN

Aluminum Workers Win Victory in Grievances With Aluminum Company

The vat rooms of an aluminum foundry are far from being wind-swept beaches in the summer months especially in hot and humid weather — At the Aluminum Company's plant at Shawinigan, the workers in these vat rooms are working in temperatures which climb as high as 125 degrees Fahrenheit and perform operations under these conditions which demand a great amount of physical energy.

These facts were revealed in a decision handed down recently by an impartial arbiter, Mr. P. E. Dufresne.

It concerned a grievance presented by the C.C.C.L. Aluminum Workers Union of Shawinigan and had been under discussion since February 1958.

The Grievance

After the signing of the last collective labor agreement in the Autumn of 1957, the company modified operations in the

vat rooms which would require the workers to break furnace crusts every six hours instead of the former four hours. The extended time period caused a delay in job rate increases due to the two-hour difference. This was the pretension of the employees in presenting their grievance.

Then in the months which followed the company cut down on operations which eventually placed a heavier work load on the other workers.

This meant more work for the employees than was normal when the collective labor agreement was signed.

All the vat room workers formulated a grievance which was signed by section foremen, finishers, crust breakers and other workers in this particular department.

As stipulated in the 1957 labor contract, grievances were to be placed before an impartial arbiter whose decision would be obligatory and final.

The arbiter chosen was Mr. P. E. Dufresne, industrial engineer of the firm of Dufresne, McLagan and Daigneault.

After careful study of the grievance the lone arbiter rendered his decision in favor of the demands made by the union for its members.

The decision acknowledged and favored the larger part of union demands and likewise ordered the Aluminum Company of Canada to compensate their employees for the increase in work loads. In later referring to the arbiter's decision, Mr. Marcel Pepin, technical councillor to the C.C.C.L. union's National Metal Trade Federation, said "It is quite evident that the aluminum workers have won a signal victory in their grievance with the Aluminum Company of Canada"

"The sentence of the arbiter is final" conclude Mr. Pepin.

Union officers will meet with company spokesmen soon for the application of the arbitration sentence.

Convention Delegates Favor 36-Hour Week

The National Federation of Pulp and Paper Workers C.C.C.L. went on record at their recent convention in favor of a 36-hour work week to offset the effects of automation and high production.

The work week resolution was passed at the Federation's annual congress, attended by over 100 delegates representing 7,200 members in 37 local unions after a discussion of conditions in the pulp and paper industry in the Province of Quebec.

Charlemagne Girard, Federation secretary told the delegates that some of the Province's pulp and paper mills operate on Sundays while others, their production increased by automatic devices, operate well below capacity.

Some mills, he said, reduced the work week as low as 24 hours rather than lay off workers. Mr. Girard said that some form of state control over the industry might be necessary to provide pulp and paper workers with a guaranteed annual wage.

In another resolution delegates supported the principle of making all collective bargaining agreements in the industry effective over identical periods of time.

Victor Dahl, of Port Alfred, Que., was re-elected president of the Federation.

He said in his address that he was against federation affiliation with the C.L.C. (Canadian Labor Congress) and against federation support for any political party.

SHIPYARD NEWS

& VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

FATHER OF NINE KILLED.

A 35-year-old father of nine children died the other day in an explosion inside a St. Lawrence Seaway gate he was painting at Canadian Vickers Limited.

Police identified the victim as Jean-Paul Grenier, 457 St. Etienne Street, l'Assomption. Officials of Canadian Vickers Limited refused to comment on the accident when approached by newspapermen, but an employee of Vickers said the explosion could be heard "all over the plant".

The accident happened shortly after 3.30 p.m. as the victim was painting the inside of the 70-ton steel gate with a spray gun.

It is believed that paint fumes built up in between the plates of the gates and were ignited in some way by a spark.

Both the C.C.C.L. union and this column extends deepest sympathy to the bereaved family of the unfortunate worker.

* * *

MEMO TO MEMBERS.

All members of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. are advised that the next general membership monthly is scheduled to take place in the union on Monday August 17 at the usual time. All members of the union are asked to make it a point to attend this meeting. Some interesting items are on the agenda and will come up for discussion and membership ratification. Plan to attend.

* * *

CANADIAN SHIPYARDS LOSE ANOTHER CONTRACT.

The "Castor Consol" a 900-ton pulpwood carrier ordered by the Anticosti Shipping Company of Montreal was launched the other day at Zaandam, Holland.

WAGE INCREASES IN THE UNITED STATES.

While the big steel companies are pushing for a contract with no wage increases, see what is happening in other industries.

Pay raises are being freely given just as in other years since World War II. You have to search hard to find a "wage freeze".

Here are some wage raises that didn't wait for a "steel pattern".

Already, in 1959 settlements, these pay boosts have been granted:

Soft Coal Miners, 25c an h.
Hard Coal Miners, 12.5c an h.
Oil Workers, 13.5c an h.
Textile Workers, 12c an h.
Telephone Workers, 9c an h.
Chemical Workers, 8-10c an h.
Brick and Clay Wrks, 8-9c an h.
Pulp and Paper Wrks, 8-9c an h.
Pottery Workers, 7c an h.

And in addition, automatic raises, provided for in long-term labor contracts, are guaranteed in 1959 for over 3,000,000 workers, including those in automobiles, 7 cents an hour, aircraft 7 cents an hour, electrical workers, 7 cents an hour, farm implements 6 to 7 cents an hour and glass workers 8 to 9 cents an hour.

* * *

GUARANTEE FOR DEFENSE WORKERS.

Three American labor unions have signed agreement with Pan-American World Airways promising that cargo and passengers essential to national defense will be carried on the company's planes during any future strike of these unions.

The agreement insures that crews will remain on duty to keep essential flights in the air. Unions are the Air Line Pilots, Flight Engineers and Air Line Dispatchers.

The C.C.C.L.'s ANNUAL CONVENTION

Will Be Held In
Quebec City

At The Limoilou Hall

SEPT. 13 TO 20th