

DEUIL

La mort de M. Maurice Duplessis, premier ministre de la province, a endeuillé toute la semaine qui se termine.

Le TRAVAIL veut, pour sa part, présenter à la famille du défunt ainsi qu'à tous ses amis, ses plus sincères condoléances.

Il ne faudrait pas oublier non plus que, ministre ou mendiant, illustre ou inconnu, tout homme, en mourant, commande chez les chrétiens la solidarité de la prière.

Nous voudrions tous demander à Dieu de donner à l'âme du premier ministre décédé le repos éternel.



Vol. XXXV — No 17

Ottawa, 11 septembre 1959

LE TRENTE-HUITIÈME CONGRÈS ;

Refaire l'unité

Un visiteur de marque: Maurice Bouladoux, président général de la Confédération française des Syndicats chrétiens

Dimanche prochain, à deux heures quinze de l'après-midi, s'ouvrira à Québec la trente-huitième session du congrès de la C. T. C. C. La séance inaugurale, consacrée surtout au rapport du président, sera tenue à la salle des Syndicats, dans l'édifice du boulevard Charest. Ce n'est qu'à compter de lundi matin, c'est-à-dire pour le début des délibérations, que le congrès se transportera à la Salle Limoilou. Quant à la messe du Congrès, ordinairement célébrée dès le dimanche matin, elle le sera cette année le mardi seulement, afin que tous les délégués puissent être présents.

Ce trente-huitième congrès de notre mouvement s'annonce comme l'un des plus importants dans l'histoire de la C.T.C.C. Depuis un an, tous les militants ressentent, à travers tous les corps affiliés, un besoin d'unité qui s'exprime de façons diverses mais qui est présent partout. On se rend compte que la C.T.C.C. a besoin de se ressaisir, de refaire l'unité à l'intérieur de ses cadres et l'on croit généralement que telle sera la préoccupation majeure, à Québec, au cours de la semaine prochaine.

Depuis quelques années, plusieurs problèmes fondamentaux se sont posés. Peut-être le Congrès a-t-il commis l'erreur de les poser tous à la fois. Essayer de régler de front les questions de la confessionnalité, de l'affiliation possible au C.T.C., des réformes de structure et de l'action politique, c'était prendre les bouchées, non pas doubles mais quadruples.

Il semble que les délégués arriveront cette année avec

l'intention bien ferme de ne discuter ces problèmes qu'un par un. Cela rencontrerait les intentions de l'Exécutif qui désirerait de son côté espacer la discussion de ces questions capitales afin de pouvoir accorder à chacune la pleine attention du congrès.

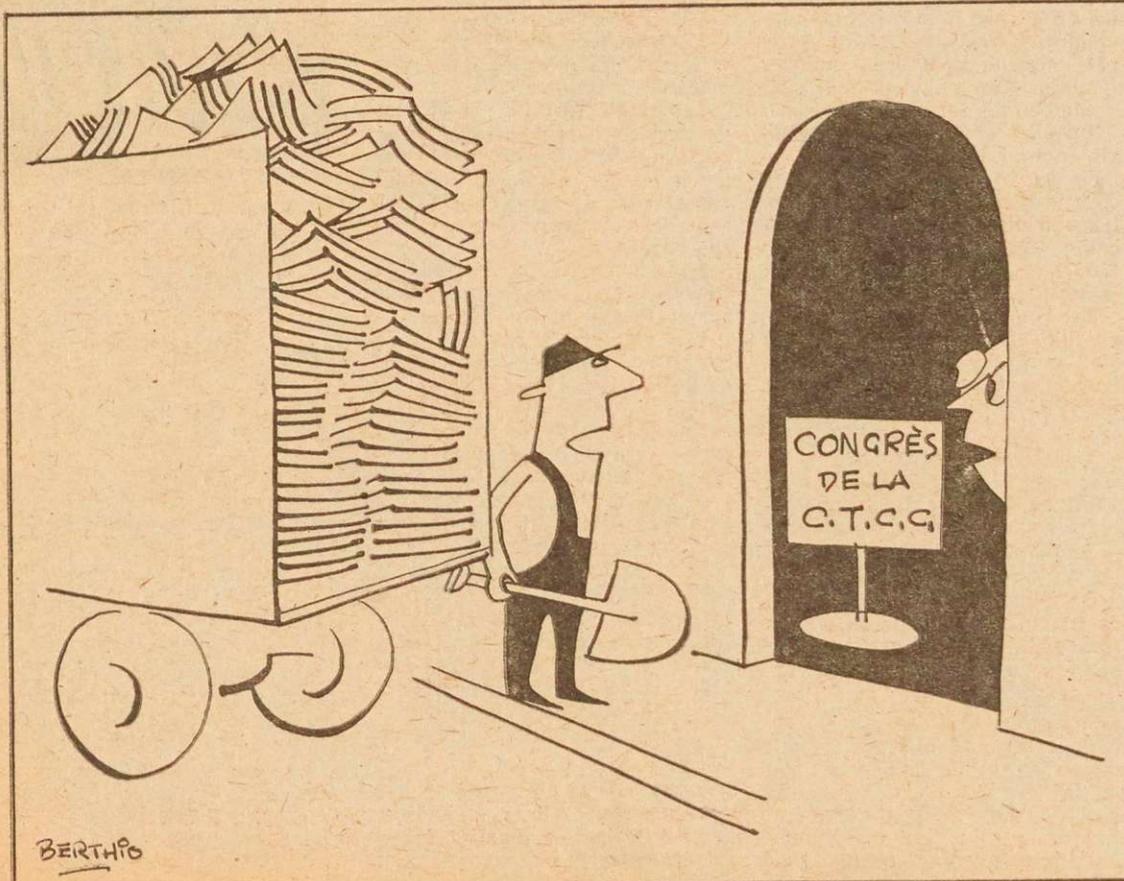
Mais tout ceci n'est que conjectures: le Congrès est souverain et ce sont les délégués eux-mêmes qui l'orienteront dans le sens qui leur semblera le plus opportun.

La procédure, toutefois, est prévue d'avance et le Congrès ne la modifie jamais sans raisons sérieuses.

Nous savons que trois commissions seront formées parmi les délégués: l'une pour étudier les rapports du Président et du Bureau confédéral, la deuxième qui consacra ses travaux au rapport du trésorier ainsi qu'aux prévisions budgétaires, la troisième préposée au feuillet général des résolutions.

Enfin, on annonce que la

(Suite à la page 3)



—J'viens livrer les documents sur lesquels vous aurez à voter...

Contents de leur Service de Santé

Les travailleurs anglais demandent une médecine mieux adaptée à la condition ouvrière

D'après un rapport récent du ministère britannique de la Santé, le coût annuel moyen du Service national de la Santé est approximativement de 11 livres et neuf shillings (environ \$26.00) pour chaque homme, femme et enfant d'Angleterre et du Pays de Galles (l'Ecosse étant toujours recensée à part pour ce service). Cette somme peut sembler élevée, mais l'opinion générale des Britanniques—basée sur leur expérience pratique des 11 dernières années—est que cet argent est bien placé.

Les syndiqués britanniques ne regrettent certes pas l'argent qu'ils payent, comme contribuables, au Service national de santé. Pour eux, cette contribution a deux aspects; non seulement elle leur permet de garder leurs familles en bonne condition physique, mais elle représente encore pour eux-mêmes moins d'absences au travail pour cause de maladies, donc moins de déductions sur la paye, en définitive.

L'approbation générale des syndiqués au Service national de santé a été soulignée par leur désir manifeste de l'améliorer, et particulièrement par les efforts continus de la Confédération des Syndicats industriels (T.U.C.) d'étendre les fonctions de ce service sous forme de Service de santé dans les industries.

Service de santé occupationnel

Le Service national de santé est couramment organisé sur une base familiale, ayant comme centre le médecin de famille autour duquel gravite la structure tout entière. Le T.U.C. désire qu'un Service de santé occupationnel complète ce service familial; travaillant en coopération avec le médecin de famille quand c'est nécessaire mais traitant principalement de la santé dans les industries.

Ce Service de santé occupationnel couvrirait tous les secteurs médicaux, tant curatifs que préventifs, et s'engagerait aussi dans la recherche. Il ne s'occuperait pas seulement d'accidents et de maladies causées par tel ou tel métier, mais aussi des facteurs extérieurs qui affectent la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

Il existe déjà en Grande-Bretagne un faisceau de lois protectrices destinées à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Une partie de cette législation est franchement générale et s'applique à tous les travailleurs manuels; une autre partie se confie à des catégories spéciales de travailleurs: les femmes et les jeunes gens; telle partie s'applique uniquement aux manufactures; telle autre aux travailleurs de métiers ou d'industries spécialisées.

Pour remplir leurs obligations — et bien souvent même en allant plus loin que ne l'exige la loi — plusieurs employeurs ont mis sur pied leurs propres services de santé industrielle, portant des médecins et des infirmières sur leurs listes de paye. Ils sont aidés et encouragés dans ce travail par les syndicats, les organisations d'employeurs, des organisations bénévoles et différentes agences gouvernementales. Pour donner une idée de l'ampleur de ce travail, disons qu'on estime actuellement à 4,000 les docteurs employés pour cer-

tains travaux, une partie de leur temps, en médecine industrielle.

Le grand objectif du T.U.C. est d'étendre les services de santé industrielle, de les organiser sur une base régulière, d'établir des mesures standards et de donner à tous les travailleurs des facilités comparables à celles que connaissent déjà les employés des patrons plus progressistes. A cause des problèmes impliqués, le T.U.C. croit que la meilleure façon d'aboutir dans ce travail est d'introduire un Service de santé industrielle — commandité par l'Etat — comme l'est le Service national de santé.

Enquêtes dans les industries

On admet généralement la nécessité de développer les services de santé industrielle, et il y a quatre ans le ministre de la Santé a créé un Comité consultatif en santé industrielle — comité composé de syndiqués, d'employeurs, de docteurs, d'infirmières et autres spécialistes en ce domaine — pour le renseigner sur les problèmes spécifiques de ce secteur.

Le comité a presque immédiatement entrepris deux enquêtes-témoins sur la santé industrielle pour recueillir des renseignements détaillés, basés sur les faits. La première de ces inspections eut lieu à Halifax, ville moyenne d'Angleterre où se situent diverses industries, et elle inclut toutes les manufactures de la ville. La seconde enquête se place à Stoke-on-Trent, centre bien connu de la poterie anglaise, et elle fut en fait restreinte aux seules manufactures de poterie.

Les résultats de ces enquêtes, menées par des inspecteurs gouvernementaux, ont été publiés et arrivent à la conclusion qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer la bonne santé industrielle et qu'une plus grande coopération entre employeurs et travailleurs est nécessaire à l'accomplissement de ce travail.

Les enquêtes révèlent aussi que, malgré les progrès des dernières années, il reste encore des vieilles fabriques où les conditions de milieu sont telles qu'elles ont un effet nuisible sur la santé et la sécurité des travailleurs. Et, ainsi qu'il fallait s'y attendre, les enquêtes ont démontré que c'était également les petites firmes qui entraînaient de l'arrière quant aux soins pris pour la santé de leurs employés.

Actuellement, les syndicats, les employeurs et le Gouvernement étudient les rapports et déjà le gouvernement a pris des mesures pour remédier à l'une des déficiences soulignées par les enquêtes en renforçant les règlements concernant les pansements et médicaments de pre-

Ceux qu'on oublie

Jeudi, Réjean a frappé à la porte de six entreprises pour pouvoir se trouver de l'ouvrage. Partout on lui a refusé; manque d'ouvrage, pas de compétence, pas pour le moment, etc... Même si des communiqués officiels annoncent une baisse du nombre de chômeurs, les jeunes chômeurs sont les derniers à réintégrer leur emploi. Ils sont encore très nombreux en chômage.

La campagne menée par la J.O.C., avec les jeunes chômeurs révèlent des problèmes non apparents mais pourtant très graves: préparation scolaire insuffisante, situation économique des familles nombreuses, manque d'orientation professionnelle, le découragement, chômage des ouvriers spécialisés.

Tristes conditions de travail:

Les dernières études de la J.O.C. révèlent que les jeunes du monde du travail ont une vie physique déséquilibrée. Souvent, c'est une machine qui se détache au travail et dans les loisirs. Un récent sondage montre que sur 200 jeunes gens, 22% doivent ajouter des fatigues supplémentaires à un emploi normal, en acceptant, pour gagner leur vie, un travail de surcroît. Le travail trop dur, abrutissant, travail soutenu, la poussière, la

chaleur, détériorent la vie physique des jeunes. Le travail de nuit, les repas en travaillant, sont souvent les causes de troubles digestifs. Le travail mécanique, travail à la pièce, le travail à la chaîne, abrutissent les jeunes. L'usine produit des jeunes fatigués, incapables de réfléchir. Ainsi ils se lancent dans les loisirs passifs et commercialisés.

Exploitation des plus jeunes:

Une partie de la classe ouvrière est constituée des milliers de jeunes de 14 à 17 ans qui sont des victimes sur le marché du travail. Une enquête faite auprès des 750 jeunes filles de 14 à 17 ans montre que la majorité travaillent dans les usines, qu'elles gagnent \$0.47 l'heure et travaillent 9 heures par jour. Ainsi, sans être formés physiquement et mentalement, des milliers de jeunes doivent faire partie de l'armée des travailleurs.

Ils sont l'avenir:

Nous pourrions continuer à énumérer les conditions de vie de la jeunesse travailleuse. Une chose demeure, c'est que les difficultés présentes auront des répercussions sur toute la vie des jeunes travailleurs. Par sa vie présente, chaque garçon et cha-

que fille doit préparer sa vocation définitive, vocation d'époux et d'épouses, vocation sociale et vocation apostolique.

Pouvons-nous compter sur eux? Oui, même si parfois leurs conditions difficiles de vie les amènent à poser des actes anti-sociaux, les jeunes travailleurs possèdent un réservoir inépuisable de talents et de richesses spirituelles. Ce sont eux qui sont le plus en mesure de résoudre leurs problèmes. Mais toute la société doit y apporter son appui.

L'établissement de 50 caisses de jeunes en moins d'un an groupant presque 2,000 jeunes montrent que groupés dans un mouvement comme la J.O.C., ils sont capables de beaucoup. La Fête du travail donne l'occasion de réfléchir sur la catégorie la plus nombreuse des jeunes: les jeunes du monde du travail. Pouvons-nous espérer une compréhension et une participation active de tous les éléments de la société pour aider chaque jeune à réaliser sa belle vocation chrétienne de travailleur et de s'intégrer dans la société.

Mlle Deyne Gauthier,
présidente nationale
de la J.O.C.F.

M. Jean-Marc Lebeau,
président national
de la J.O.C.

Nouvelle convention à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi

Chicoutimi — Une convention collective de travail a été signée récemment, par le Syndicat des Employés des Institutions religieuses de Chicoutimi et les autorités de l'Hôtel-Dieu St-Vallier.

Cette convention a été paraphée en présence de M. Gaétan Charbonneau, conciliateur du Ministère du Travail.

Elle est d'une durée de deux ans à compter du 1er juillet 1959, et a entraîné de très longues et très laborieuses négociations.

Clauses importantes

Cette entente prévoit, entre autres avantages, une augmentation de \$5.50 par semaine pour les employés masculins et de \$4.50 par semaine pour les employés féminins. Ces augmentations sont prédatées du 1er juillet.

De plus, en guise de rétroactivité pour la période écoulée depuis le 28 mars dernier, date d'expiration de la dernière sentence arbitrale, les employés masculins recevront la somme de \$50.00 et les employés féminins la somme de \$40.00.

Les employés embauchés depuis le 1er juillet recevront, pour leur part, des augmentations allant jusqu'à \$7.00 par semaine pendant la durée de la convention.

La clause d'ancienneté a été améliorée en ce qu'elle fixe la politique à suivre lorsqu'un employé est obligé de s'absenter de son travail pour cause de maladie.

De plus, la semaine normale de travail qui était de 48 heures sera réduite à 44 heures, avec pleine compensation d'ici au plus

miers soins dans les usines.

Pour sa part, le T.U.C. voit dans ces rapports la confirmation de la nécessité d'établir un service de santé occupationnel qui prendrait soin des travailleurs à l'usine, et qui compléterait l'excellent travail que le Service national de santé effectue à l'extérieur de l'usine.

tard le 1er mars prochain.

Les avantages nouveaux représentent des majorations allant de 24% à 30%.

Les vacances, les congés payés et les primes d'équipe ont également été améliorés.

Les employés de 3 ans et plus de service auront droit à deux semaines de vacances payées par année et les employés de huit ans et plus de service bénéficieront de trois semaines de vacances payées.

Dans le passé, ce régime de vacances était accordé après 5 ans et 10 ans de service.

Les employés d'un an et de moins de trois ans continueront de bénéficier d'une semaine de vacances payées par année.

Une prime de \$1.50 par semaine sera accordée, dans l'avenir, aux employés sur des équipes qui maintiennent ces dits employés au travail après 7 hres du soir.

Les employés qui travaillent de nuit recevront \$3.00 de plus par semaine, comme par le passé.

Enfin, la clause de sécurité syndicale a été sensiblement modifiée et elle permettra au Syndicat de procéder normalement au recrutement de nouveaux membres.

Satisfaction du Syndicat

Les porte-parole du Syndicat se sont déclarés satisfaits de l'issue heureuse des pourparlers. M. Cyrille Boivin, président du Syndicat, a révélé que c'est la première fois depuis 1953 que les

parties en cause signent une convention de travail, puisque les autres années, les sentences arbitrales successives avaient fixé les conditions de travail.

Groupe de négociateurs
M. Arthur Mateau, conseiller technique de l'Association professionnelle des Industriels (API) dirigeaient les pourparlers au

(Suite à la page 7)



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur
GERARD PELLETIER

Bureaux: 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.

39 IMPRIMERIES ALLIÉS

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

Faut pas se blouser!

Dans son message de la Fête du Travail, le Président général de la C.T.C.C. soulignait l'importance des attaques portées contre la réputation du mouvement ouvrier. Bien que les accusations formulées, disait-il en substance, ne soient justifiées que dans une infime minorité des responsables syndicaux, c'est toute la confiance des travailleurs et de l'opinion à l'endroit des syndicats qu'on cherche à ruiner de cette manière.

Pour continuer sur le même thème, je voudrais souligner à l'attention des lecteurs du Travail, un autre jugement qui prolonge celui-là. Il nous vient d'outre-frontière. C'est un périodique américain non syndical, The Nation, qui le publie sous la forme d'un court article dont voici les principaux passages.

Le mythe américain le plus soigneusement cultivé, écrit The Nation, celui qui s'est accrédité avec le plus de succès au cours de l'après-guerre, c'est celui en vertu duquel le mouvement ouvrier serait devenu trop puissant, plus puissant que le patronat, plus puissant même que le gouvernement. Non seulement ce refrain, issu de l'Association des Manufacturiers et de la Chambre de commerce, est-il répété dans 95 p. 100 des articles de rédaction, mais les déclarations des dirigeants syndicaux eux-mêmes contribuent à le faire accepter. Depuis les questions de politique locale jusqu'aux problèmes de politique étrangère, les "hommes d'état syndicaux" parlent de tous les sujets comme s'ils étaient en position de déterminer ce qui sera toléré ou refusé. Les dons du Comité ouvrier pour l'action politique reçoivent une forte publicité, à chaque fois que cet organisme verse son obole au fonds électoral de tel ou tel "politicien ami", et les caricaturistes politiques s'en donnent à cœur joie, montrant la menace constante des "dictateurs syndicaux".

L'adoption récente du bill Landrum-Griffin (législation antisyndicale adoptée par le gouvernement américain) devrait dégonfler cette partie du mythe qui a trait à l'influence politique des syndicats. Ce n'est pas seulement la traditionnelle alliance de Démocrates du Sud et de Républicains réactionnaires qui a formé la majorité à cette occasion. Ce sont aussi les "politiciens amis", appuyés par les fonds syndicaux lors de la dernière campagne, qui ont déserté le camp des travailleurs quand ils ont senti que leurs autres électeurs marchaient contre le mythe en question et réclamaient l'adoption de ce que M. Meany (président de l'A.F.L.-C.I.O.) a appelé le bill "assassin".

De plus, la grève de l'acier qui se prolonge, alors que la nation traverse la plus grande prospérité de son histoire, devrait faire éclater la partie "puissance économique" du mythe en question. Quiconque à la naïveté de voir cette grève comme un cruel assaut du mouvement ouvrier contre un patronat réduit à l'impuissance, celui-là est singulièrement mal renseigné.

Néanmoins, le mythe ne mourra pas, peu importe qu'on ajoute à la loi Taft-Hartley quelque autre mesure restrictive des droits ouvriers. On continuera de le cultiver avec autant de soin qu'aparavant. Au moins les dirigeants syndicaux devraient-ils cesser de joindre leur voix au chœur des inventeurs de calembredaines. L'influence du mouvement ouvrier, tant au plan politique qu'au plan économique, est plus faible aujourd'hui qu'elle ne l'a jamais été depuis quinze ans. Il vaudrait mieux, pour l'intérêt du syndicalisme lui-même, que ses dirigeants admettent cet état de fait.

Ces paroles peuvent nous sembler dures. On ne saurait prétendre, toutefois, qu'elles ne contiennent pas une part de vérité extrêmement importante.

Nous les proposons, à la veille de notre congrès, à tous les délégués en route pour Québec.

Gérard PELLETIER

Refaire l'unité...

(Suite de la page 1)

Confédération internationale des Syndicats chrétiens a délégué à notre congrès M. Maurice Bouladoux, président de la Confédération française des Syndicats chrétiens. M. Bouladoux arrivera

au Canada samedi et participera à tous les travaux du congrès. On sait que la C.F.T.C.C. est la seconde en importance des centrales syndicales de France; elle ne le cède en nombre qu'à la C.G.T.



Photo prise à l'occasion de la signature d'une nouvelle convention collective entre le Syndicat du Lait de Québec et quatre des principales laiteries de la capitale provinciale, les laiteries Laval, Artic, City et Fortier. De gauche à droite: M. Gérard Lacombe, président du Syndicat; M. Marcel Fortier, gérant général de la Laiterie Fortier de Lévis; M. J. Bégin, gérant de la Laiterie City Ltée, Québec; M. Marcel Gingras, sec. de l'Association des Industriels laitiers de la province de Québec et gérant de la Laiterie Artic; M. Eug. Rancourt, agent d'affaires du Conseil Central de Québec; M. Pierre Côté, agent des relations extérieures de la Laiterie Laval; M. A. Paquet, officier du Syndicat; M. Marcel Rochette, agent négociateur pour l'Association des I.L.; M. Lionel Pineault, officier du Syndicat.

LA C.I.S.L. DEMANDE

Qu'on cesse d'agiter le drapeau noir de l'inflation

Chaque fois que le mouvement syndical veut améliorer le sort des travailleurs

Le représentant de la Confédération internationale des Syndicats libres à Genève, Herman Patteet, a fait jusqu'ici deux déclarations à la présente session du Conseil économique et social des Nations Unies.

Se référant au rapport le plus important soumis à l'examen du Conseil, celui sur la situation économique mondiale, le représentant de la C.I.S.L. a rappelé les avertissements que dès 1957, la C.I.S.L. avait lancés, concernant le fléchissement de l'activité économique; avertissements dont la plupart des gouvernements n'avaient pas tenu compte. Bien que les niveaux de production antérieurs soient de nouveau atteints, le chômage reste très élevé, en Amérique du Nord surtout et, du point de vue syndical, la crise n'est pas encore terminée. Il est donc vitalemment important de tirer les conclusions qui s'imposent et qui permettront peut-être d'éviter à l'avenir des crises plus sérieuses. L'étude soumise à l'examen du Conseil suggère, en fait, bien qu'avec une certaine hésitation, certaines contre-mesures.

A ce sujet, le représentant de la C.I.S.L. a attiré l'attention du Conseil sur les conclusions auxquelles est arrivée la Conférence économique mondiale tenue à Genève en mars dernier sous les auspices de la C.I.S.L. et dont copie avait été distribuée aux délégués. Patteet a mis particulièrement l'accent sur les propositions ayant trait au plein emploi, aux problèmes des pays producteurs de matières premières, au commerce international, à l'intégration économique régionale, au développement des pays insuffisamment développés, à la politique d'investissements, aux réserves monétaires internationales et au rôle imparti au syndicalisme libre. Il a lancé un appel en faveur d'une compréhension meilleure des mesures prises par les syndicats pour la protection des salaires réels des travailleurs et donc pour la protection de leurs pouvoirs d'achat. Il a ajouté qu'il était intolérable que l'on s'empresse d'agiter le drapeau noir de l'inflation chaque fois que le mouvement syndical veut améliorer le sort des travailleurs. Il a fait remarquer que, sur le plan international, le même argument

est invoqué chaque fois que l'on désire imposer des restrictions aux échanges internationaux en vue de maintenir l'équilibre des balances des paiements. La C.I.S.L. reste fidèle à son principe "augmenter le revenu des pauvres à l'échelon national et entre nations"; sur le plan international, ceci signifie qu'il faut éliminer les disparités dans la relation — importation-exportation — et augmenter les importations de matières premières des pays industrialisés.

Examinant la nécessité d'un programme concret d'investissements sur le plan international, l'orateur a attiré l'attention des délégués sur l'étude que la C.I.S.L. a entreprise dans ce domaine. Sans vouloir anticiper les résultats de cette étude (qui seront soumis au prochain Congrès de la C.I.S.L.) il est déjà évident qu'à l'égard des pays en cours de développement, le régime des investissements privés présente deux inconvénients: taux d'intérêts excessifs; concentration des efforts sur les industries extractives (celle du pétrole en particulier) ce qui ne contribue pas nécessairement à un développement économique équilibré.

Se référant aux programmes d'intégration régionale l'orateur déclara que la C.I.S.L. les accueillait avec satisfaction à condition qu'ils ne soient pas inspirés par des soucis d'exclusivité ou de restriction.

En conclusion, l'orateur a souligné que, de même que les gouvernements, les syndicats libres ont eux aussi un rôle vital à jouer dans la solution des problèmes économiques mondiaux. En remplissant leur fonction primordiale, qui compte à défendre le niveau de vie des travailleurs et à veiller à son amélioration, ils apportent une contribution importante à la défense du progrès économique et social de leurs pays respectifs. De plus, c'est pour les syndicats libres une mission légitime que de veiller à ce que dans les pays en cours de développement, les conséquences de la révolution industrielle ne soient pas plus pénibles que cela n'est nécessaire, que les charges et les bénéfices de l'industrialisation soient partagés également par tous et que le processus d'industrialisation ne conduise pas à la création de nouvelles classes privilégiées.

LES SEPT ARMES DE L'ANTI-SYNDICALISME

Il faut dire qu'au niveau de la théorie, ce principe est si généralement admis que personne ne songe à le nier. Les pays communistes et leurs satellites ont eux-mêmes souscrit à la déclaration universelle des Droits. Ils ont signé les deux articles dont le premier déclare:

- "Art. 20. 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique.
- 2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association."

"Art. 23, Par. 4: Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts."

Les communistes font penser en cela à de trop nombreux politiciens de chez nous, à trop de patrons de notre industrie: ceux qu'en théorie le droit d'association soulève d'enthousiasme mais qui, en pratique, font tout pour empêcher l'exercice.

Les dirigeants de l'URSS soustraient à la liberté pour chaque travailleur d'adhérer à l'organisation ouvrière de son choix. En fait, pourtant, ils ne tolèrent dans leur pays qu'un syndicalisme d'Etat, sans élections libres, à l'exclusion de tout autre.

Loin de nous la pensée que le syndicalisme n'est pas plus libre au Canada qu'en URSS. Mais la parenté n'est-elle pas évidente entre cette contradiction communiste et celle d'un groupement patronal de chez nous qui se réunissait à Chicoutimi, voici quelques années?

"Le sujet d'étude de cette réunion, rapporte LE TRAVAIL du 11 janvier 1957, portait sur le droit d'association."

"A la première question posée: 'Notre association reconnaît-elle le droit à ses employés de se former en syndicats pour des fins de leur choix?' tous les assistants furent d'accord pour répondre qu'il s'agissait là d'un droit sacré, inaliénable et sans restriction."

"Mais à la deuxième question: 'Le patron doit-il intervenir durant la période d'organisation du syndicat?' les réponses furent partagées et l'on décida de se réunir plus nombreux, lors de la prochaine séance, pour prendre à ce sujet une attitude définitive."

III

A ma connaissance, le groupement en question n'a jamais fait connaître cette "attitude définitive" qu'il se proposait de déterminer. Mais l'examen des faits et des comportements patronaux dans notre province nous renseigne là-dessus mieux qu'un communiqué n'aurait pu le faire. L'attitude patronale en question se résume en peu de mots: violer sans scrupule le droit d'association des travailleurs, en empêcher l'exercice par tous les moyens, aussi souvent que cela peut être profitable, pourvu qu'on puisse le faire impunément.

Une revue des deux dernières années en ce domaine est l'effet plus révélatrice qu'on ne l'imaginait de prime abord. Je l'ai faite pour vous; en voici le résultat.

Je veux signaler d'abord l'extrême variété des formes que peut revêtir le mépris du droit d'association.

a) LE REFUS

La première forme de ce mépris, la plus ouverte et la plus flagrante, sinon la plus répandue, c'est le refus avoué de reconnaître un syndicat, le refus de négocier.

Je n'ai pas à chercher très loin, vous le devinez, une illustration concrète de cette attitude. L'entêtement patronal qui a provoqué la grève des réalisateurs de Radio-Canada, à Montréal, en est un cas très clair. Ce conflit a été l'un des plus durs auxquels la C.T.C.C. ait été mêlée cette année.



Je n'ai pas l'intention d'en retracer ici toute l'histoire. Qu'il me suffise de rappeler qu'en face d'une association professionnelle représentative et groupant 90% de ses réalisateurs, la Société Radio-Canada refusa de négocier, affirma officiellement qu'elle ne reconnaissait pas le groupement et soutint pendant soixante-neuf jours l'arrêt du travail qui résulta de cette attitude.

Bien entendu, ce n'est pas au hasard que je donne ici en exemple le cas de Radio-Canada. C'est parce que je le crois particulièrement significatif. Le fait qu'une grande Société de la Couronne, émergeant aux deniers publics et vouée au service des plus hauts intérêts canadiens; le fait qu'une telle société s'entête dans un refus inexorable, recourre à toutes les raisons, et surtout aux moins bonnes, pour justifier ce refus et soutienne une longue grève avant d'admettre l'exercice d'un droit fondamental, voilà qui paraît grave et révélateur d'une mentalité.

Car, il faut bien le noter, l'entêtement de Radio-Canada n'a servi de rien. Après toutes les protestations, grans dilatoires, toutes les menaces de congédiement et les promesses de recommencer à zéro l'édification du réseau français, la Société a dû tout de même reconnaître l'Association des réalisateurs, reconnaître leur droit à la négociation collective de même que le droit de recourir à un arbitre impartial.

Mais pour en venir à cette solution de sens commun, à ce respect élémentaire du droit des gens, il en avait coûté plus d'un million de dollars, en salaires, tant de la part des réalisateurs eux-mêmes que des autres employés, comédiens, auteurs, techniciens, machinistes, annonceurs et commis, qui respectèrent leurs lignes de piquetage.

Un million en salaires pour faire admettre par une société d'importance nationale la forme la plus élémentaire du droit d'association! Un million de salaires et deux mois de désordre dans les services de radio-TV, c'est-à-dire deux mois d'ennuis et d'impatience imposés à quatre millions d'auditeurs et de téléspectateurs.

Ceux qui croiraient finie, et gagnée déjà, la lutte pour le droit d'association feraient bien de réfléchir sur ces chiffres.

b) LES CONGEDIEMENTS

Beaucoup plus fréquents que le refus de négocier, bien qu'ils soient en théorie aussi contraires à la loi, les congédiements pour activité syndicale sont probablement la forme la plus courante en même temps que la plus odieuse de l'antisindicalisme.

Chaque année, dans la province de Québec, des centaines de travailleurs perdent leur gagne-pain, sont jetés dans l'anxiété et parfois même dans la misère, pour avoir légalement exercé un droit reconnu et sanctionné par la loi du pays.

Vous comprendrez, j'en suis certain, que j'insiste sur ce point d'une gravité toute particulière. Car vous savez, vous tous qui êtes mêlés de près au travail syndical, vous savez que ces congédiements sont des tragédies et le plus dur obstacle à surmonter dans l'organisation d'un syndicat.

De quoi s'agit-il? De patrons qui, abusant de leur force et de la faiblesse des lois, utilisent la brutalité pour créer la peur, déclencher la panique et bloquer ainsi l'organisation syndicale.

En général, les choses se passent à peu près comme suit:

Un groupe de travailleurs, dans une usine donnée, prend conscience de ses problèmes. Isolés, dépourvus d'organisation syndicale et par conséquent livrés sans protection à l'autorité de l'employeur, ces ouvriers sont presque toujours payés à des taux inférieurs, ils travaillent des heures plus longues et dans des conditions plus dures que l'ensem-



ble de leurs confrères de la même industrie. Ils décident donc de s'organiser en syndicat.

En général, l'organisation s'effectue rapidement. Les organisateurs syndicaux, riches de mille expériences, savent qu'il faut procéder avec discrétion et efficacité. Mais une opération qui touche, dans une entreprise donnée, la majorité des travailleurs, ne peut pas longtemps rester secrète.

Le patron, fatalement, vient à l'apprendre. Et c'est alors que les congédiements se mettent à pleuvoir. Si l'employeur a des espions dans le camp syndical, comme cela arrive la plupart du temps, il peut ajuster son tir. C'est-à-dire qu'il attend l'élection d'un exécutif provisoire et, pour donner une leçon bien claire à tous ses autres employés, il congédie brutalement, d'un seul coup, tous les officiers nouvellement élus, c'est-à-dire tous ceux qui viennent d'être désignés par la confiance de leurs compagnons de travail.

Si, au contraire, le service d'espionnage patronal n'est pas au point, l'employeur congédiera au hasard, tirera dans le tas, comme on dit couramment. Mais, dans les deux cas, l'effet sera de même nature sinon de même intensité.

Encore hésitants, trop nouveaux dans le syndicalisme pour garder leur calme, le gros des ouvriers sera pris de panique et

l'organisation syndicale, trop fragile encore pour résister à pareille secousse, s'effondrera comme un château de cartes. Non seulement la tentative d'organisation aura échoué mais les travailleurs de l'entreprise en cause seront prévenus pour des années contre le syndicalisme; ils fuiront l'idée même de former un syndicat malgré le besoin aigu qu'ils en ont, préférant se laisser exploiter sans vergogne par l'employeur temporairement victorieux.

Certains seront tentés de dire que les ouvriers ainsi manœuvrés sont des peureux et qu'ils payent seulement pour leur manque de courage: ce serait injuste de s'en tirer avec pareille accusation.

Il est exact que les travailleurs obéissent alors à la crainte. Mais n'ont-ils pas raison d'avoir peur, quand ils vivent depuis des années sous le régime arbitraire? Le syndicalisme a justement pour but de leur révéler à eux-mêmes la force de leur nombre quand elle est appuyée sur la solidarité. Mais l'employeur a bien soin, lui, de procéder au congédiement brutal avant que l'éducation syndicale n'ait eu le temps de faire prendre aux travailleurs une juste conscience de leur force.

Enfin, il faut songer qu'en privant les congédiés de leur gagne-pain, ce qui menace automatiquement celui de tous les autres, l'employeur sait qu'il utilise l'arme la plus puissante qui existe et la plus capable de déclencher la panique. Un emploi, c'est toujours la ressource la plus précieuse que possède un travailleur, c'est très souvent sa seule et unique richesse. L'en priver, c'est le précipiter dans l'inquiétude, lui et sa famille; c'est le placer au bord de la misère. Qui donc, dans les mêmes conditions, pourrait se défendre de la peur?

C'est pourquoi les congédiements pour activité syndicale constituent une telle tragédie. Leur effet ne se limite même pas à l'entreprise où travaillent les congédiés; c'est toute une ville, parfois même toute une région qui devient imperméable et même hostile à toute forme de syndicalisme à la suite d'une série de congédiements pour activité syndicale.

Il faut, pour le comprendre, avoir fait du porte à porte dans un centre affecté par cette terreur. Les organisateurs pourraient vous raconter à ce sujet mille incidents. Ils vous parleraient de travailleurs sympathiques mais qui les supplient de se

tenir à l'écart pour ne pas attirer sur leur tête les foudres du patron. Ils vous parleront des démarches faites auprès d'eux par les épouses de travailleurs terrorisés; ils vous parleront de ceux qui se cachent, de ceux qui se sauvent, qui bien loin de vouloir signer une carte de membre, ne veulent pas même être vus en compagnie d'un syndiqué, de peur que le patron ne l'apprenne et ne tire sur eux la vengeance d'un congédiement sommaire.

De tradition, à la C.T.C.C., le rapport "moral" du président, qui occupe la séance inaugurale des assises annuelles, appartient comme document aux délégués qui doivent être les premiers à en prendre connaissance.

Cependant, une autre tradition, moins ancienne mais également inspirée par le bon sens, permet au journal "Le Travail" de donner un peu à l'avance, non pas le document entier, mais de larges extraits qui permettent à tous les syndiqués, à travers les divers centres, de savoir un peu de quoi leurs délégués s'en vont discuter.

Cette année, le président de la C.T.C.C. a décidé de traiter dans son rapport du droit d'association. Ce que nous publions ici n'est qu'un chapitre du rapport, celui qui décrit un état de fait dans notre province: les violations du droit naturel d'association par le gouvernement et les employeurs. Roger Mathieu y trace un tableau d'ensemble qui vaut la peine d'être lu, ne fût-ce que pour mieux mesurer le chemin qui nous reste à parcourir et les efforts que nous devons encore déployer avant d'avoir vraiment "implanté" le syndicalisme dans notre milieu.

par Roger MATHIEU

tenir à l'écart pour ne pas attirer sur leur tête les foudres du patron. Ils vous parleront des démarches faites auprès d'eux par les épouses de travailleurs terrorisés; ils vous parleront de ceux qui se cachent, de ceux qui se sauvent, qui bien loin de vouloir signer une carte de membre, ne veulent pas même être vus en compagnie d'un syndiqué, de peur que le patron ne l'apprenne et ne tire sur eux la vengeance d'un congédiement sommaire.

Soyez bien assurés que je n'exagère aucunement. Et si de tels congédiements étaient exceptionnels; s'ils apparaissent seulement pour confirmer une règle générale de loyauté et de respect des lois par les employeurs, j'en parlerais ici moins longuement. Mais nous atteignons un point, dans notre province (je parle de ce que je connais bien) où toute tentative d'organisation syndicale dans une usine, une entreprise ou un service quelconque, s'accompagne de congédiements massifs ou sélectifs, utilisés par les employeurs comme armes de combat. Voilà la règle générale. Et c'est le respect des lois en cette matière qui constitue l'exception.

Je m'en voudrais, ici, de rester dans le vague. Quand nous parlons de congédiements, on a trop tendance, dans le public, à croire qu'il s'agit d'exceptions malheureuses ou de cas isolés dus à quelques employeurs retardataires. C'est pourquoi j'ai relevé la liste, non pas de tous les cas de congédiements pour activité syndicale à l'intérieur de la C.T.C.C., mais des plus marquants ou en tous cas de ceux qui ont été portés à ma connaissance personnelle, au cours des 30 derniers mois.

Dominion Glove Co. — Beebe — 10 congédiements; Carrier Frère — Shawinigan — congédiements; Lachance et Tanguay — Québec — 1 congédiement; Sorel — 7 congédiements; Canadian Chemical — St-Jean — 7 congédiements; Painchaud et Frères — Shawinigan — congédiements; Rosita Hosiers — Montréal — 4 congédiements; United Stores — St-Jean — 18 congédiements; A. Cohen & Co. — St-Gabriel — 9 congédiements; Hôpital St-Michel — Montréal — 9 congédiements; Audet Soudures — Québec — 2 congédiements;

Quebec Mould & Dies — Québec — 1 congédiement; Fonderie St-Romuald — 4 congédiements; Poste CHRS — St-Jean — 2 congédiements; Compagnie Roy — l'Assomption — 250 congédiements; Hôpital du Sacré-Coeur — Montréal — 1 congédiement; Boiseries Plessis — Plessisville — 6 congédiements; Vie Métal — Victoriaville — 1 congédiements.

J'insiste sur le fait que cette liste est très loin d'être complète; qu'elle ne mentionne que les cas principaux portés à mon attention. Mais j'insiste aussi sur le fait que tous ces congédiements ont été opérés, soit en période d'organisation syndicale, pour empêcher l'organisation professionnelle de voir le jour, ou en période de réorganisation, pour l'empêcher de consolider ses effectifs.

Seulement — il y a un seul jugement — ce jugement de la Cour supérieure a été rendu neuf mois plus tard. C'est dire que le patron avait disposé de neuf mois entiers pour embaucher de nouveaux employés, pendant que l'injonction empêchait le Syndicat d'agir librement.

c) LES PROCEDURES

Au chapitre des procédures dilatoires, je pourrais citer des exemples plus nombreux encore. Elles sont le fait d'employeurs moins brutaux que les précédents, mais qui poursuivent exactement le même but et sans plus de scrupule.

Ils ont découvert, dans ce troisième groupe, qu'on peut tuer un syndicat presque aussi sûrement, en se servant des tribunaux comme moyen d'oppression, qu'en utilisant le congédiement brutal et toujours odieux. Ils ont découvert qu'en accumulant contre un syndicat le plus de procédures possibles: injonctions, règles nisi, brefs de toutes sortes, quand ce ne sont pas des actions en dommage pures et simples, ils ont découvert, dis-je, qu'on pouvait étouffer, non seulement une campagne d'organisation mais parfois même une grève.

En veut-on un exemple? L'été dernier, ici même, à Québec, les employés du garage Laporte établissaient, devant l'établissement de leur employeur, une ligne de

piquetage. Ce geste venait à la suite de trois griefs soulevés par le syndicat et soumis à l'arbitrage. Et depuis six mois que durait ce différend, jamais le patron n'avait accepté de rencontrer ses employés pour en discuter. Une ligne de piquetage fut donc établie le 12 août. Mais le 25 septembre suivant, l'employeur obtenait une injonction qui interdisait aux travailleurs de continuer leur piquetage. La grève périclita et fut perdue. Pourquoi? Parce que l'employeur avait raison, aux termes de la loi? Parce que sa demande d'injonction était fondée? Pas du tout. Au contraire. Dans un jugement de la Cour supérieure, le juge William Morin vient de rejeter, avec dépens, et l'injonction intermédiaire obtenue par M. Laporte, et sa demande d'injonction interlocutoire. Il établit donc que les piqueteurs étaient dans leur droit.

Mais le droit de grève lui-même, il ne faut pas l'oublier, n'est guère plus respecté que

le droit d'association, dont il découle.

Je ne veux pas m'arrêter ici à toutes les limitations qu'une législation étroite et pointilleuse impose à l'exercice du droit de grève. Pour qu'une grève soit légale, dans le cadre des lois qui nous régissent, il est presque vrai de dire qu'elle doit être inefficace.

Mais légale ou non, ce qui est un autre problème, l'action de grève est trop souvent combattue, et le droit de grève menacé, par l'action de la police.

Je ne m'attarderai pas à ce



chapitre. Les mauvais traitements subis par des grévistes; les interventions à la matraque ou au revolver; les interrogatoires au cours desquels les policiers provinciaux deviennent les outils de la propagande patronale, tout cela, et bien d'autres choses encore, est fort bien connu de vous tous. Il suffit de se rappeler Ashbestos, Louiseville, Murdochville, et plus récemment St-Hyacinthe.

Ce ne sont pas là des affirmations en l'air. Le jugement rendu en 1957 par le juge Garneau, de la Cour supérieure, dans la cause des mineurs d'amianté, établit officiellement que des agents de la police provinciale ont brutalisé, battu et blessé des mineurs d'amianté détenus par eux et privés de tout moyen de défense. La seule chose qui a permis aux coupables d'échapper au châtiement qu'ils méritaient, c'est l'impossibilité où les mineurs se trouveraient d'identifier positivement leurs bourreaux et de faire corroborer cette identification.

Les coupables courent donc encore. Nous venons d'en avoir à St-Hyacinthe une preuve récente. Je rappelle à ceux qui l'auraient oublié le cas de notre confrère Chs.-Aug. Halley, détenu illégalement, affublé d'un faux nom pour décourager les recherches, et pendant sa détention, battu, blessé et accusé de voies de fait sur les policiers.

Mais le remarquable, cette fois, c'est que Halley fut acquitté. Le tribunal a constaté son innocence. Il reste donc à la police provinciale de nous expliquer, puisque Halley n'a ni frappé les policiers ni tenté de s'enfuir, il reste à nous expliquer pourquoi on l'a maltraité à tel point qu'on a dû, pendant sa détention, le

faire penser à l'hôpital St-Luc de Montréal et, une fois en liberté, il a dû faire à l'hôpital de St-Hyacinthe un long séjour. Le Syndicat présente donc sa demande d'un certificat de reconnaissance. Mais la Commission, seule compétente pour attribuer ce certificat, traîne pendant trois mois les procédures d'enquête, soit le temps nécessaire à l'employeur pour manœuvrer contre le syndicat nouvellement formé et pour consolider en même temps son comité de boutique.

Quand le vote fut ensuite décréto par la Commission, pour permettre aux travailleurs de choisir entre le syndicat jaune et le syndicat de bonne foi, les employés, sous la menace de perdre certains avantages existants, ont voté pour conserver l'union de compagnie.

Théoriquement, vous le savez, cette commission a pour fonction principale de protéger le droit d'association et d'en assurer l'exercice dans les meilleures conditions possibles.

Est-ce assez dire qu'en pratique, la Commission est loin de remplir adéquatement cette fonction? Il faudrait, pour être plus exact, affirmer que la Commission elle-même, telle que constituée aujourd'hui et telle qu'elle fonctionne, constitue plutôt une sérieuse entrave à l'exercice du droit d'association. Il faudrait dire que depuis dix ans, tant par sa constitution que par l'esprit qui prédomine dans ses décisions, elle a été ou bien un organisme inefficace, sans force devant les pressions de la partisanerie politique, ou bien carrément un instrument d'oppression au service du patronat.

e) LES DELAIS DE LA C.R.O.

Pour le moment, je voudrais plutôt m'attarder à décrire la menace qu'elle constitue pour le libre exercice du droit d'association, et la complexité dont elle s'est rendue coupable, trop souvent, dans le passé, soit en refusant de jouer le rôle qui lui revenait, soit en collaborant plus activement encore à des entreprises patronales de démolition contre les syndicats ouvriers.

D'abord, je me demande si le grand public a compris, observant de l'extérieur les conflits industriels, quelle arme formidable et dangereuse possède la Commission. Cette arme, ce sont les délais. Pour une multitude de syndicats défunts, il faudrait graver l'épithète suivante: écartés à coups de délais par la Commission de Relations ouvrières.

N'est-il pas scandaleux de voir un organisme gouvernemental en complexité aussi flagrante avec les ennemis du droit même qu'elle a pour mission de protéger? Qu'on ne réponde pas que la Commission est surchargée de travail. D'abord nous savons avec quelle rapidité elle peut agir quand c'est l'intérêt de ses maîtres politiques qui exige une action rapide. Et même s'il était vrai que la Commission manque de personnel, l'excuse ne serait pas valable pour le chef du ministère qui a le droit et le devoir de maintenir, là comme ailleurs, un personnel adéquat.

Il faudrait parler encore de la facilité avec laquelle la Commission, administrant une loi qui interdit les syndicats dominés par l'employeur, s'empresse de reconnaître officiellement et sans hésitations les syndicats de boutique ou de compagnie les plus flagrants. Je pourrais citer ici de très nombreux cas. Qu'il me suffise de mentionner celui de Murdochville, que tout le monde a encore tout frais à la mémoire. Moins d'un an après l'écrasement des Métallurgistes Unis d'Amérique par l'action combinée de la Gaspé Copper, du gouvernement provincial et de sa police, la Commission de Relations ouvrières, qui avait assisté au massacre sans mot dire à cause des procé-

Si, en effet, vous tentez d'organiser un syndicat, surtout dans l'entreprise d'un ami du parti au pouvoir, il faut vous préparer à voir jouer contre vous les délais les plus invraisemblables, qu'on me permette, à titre d'exemple, de citer un seul cas mais dont les répliques exactes existent à la douzaine. S'agit du Syndicat des travailleurs en chaussure de Montréal, qui avait réussi, l'hiver der-

Mais il est trop tard, bien entendu: la machine patronale est à l'oeuvre: action policière, intervention des briseurs de grève, etc., la procédure suit son cours et la tentative syndicale est écartée.



(Suite à la page 7)

der, à grouper la majorité des employés de la Cie R. Labelle Ltée jusque là parqués dans un syndicat jaune et patronal.

Le Syndicat présente donc sa demande d'un certificat de reconnaissance. Mais la Commission, seule compétente pour attribuer ce certificat, traîne pendant trois mois les procédures d'enquête, soit le temps nécessaire à l'employeur pour manœuvrer contre le syndicat nouvellement formé et pour consolider en même temps son comité de boutique.

Quand le vote fut ensuite décréto par la Commission, pour permettre aux travailleurs de choisir entre le syndicat jaune et le syndicat de bonne foi, les employés, sous la menace de perdre certains avantages existants, ont voté pour conserver l'union de compagnie.

Théoriquement, vous le savez, cette commission a pour fonction principale de protéger le droit d'association et d'en assurer l'exercice dans les meilleures conditions possibles.

Est-ce assez dire qu'en pratique, la Commission est loin de remplir adéquatement cette fonction? Il faudrait, pour être plus exact, affirmer que la Commission elle-même, telle que constituée aujourd'hui et telle qu'elle fonctionne, constitue plutôt une sérieuse entrave à l'exercice du droit d'association. Il faudrait dire que depuis dix ans, tant par sa constitution que par l'esprit qui prédomine dans ses décisions, elle a été ou bien un organisme inefficace, sans force devant les pressions de la partisanerie politique, ou bien carrément un instrument d'oppression au service du patronat.

Pour le moment, je voudrais plutôt m'attarder à décrire la menace qu'elle constitue pour le libre exercice du droit d'association, et la complexité dont elle s'est rendue coupable, trop souvent, dans le passé, soit en refusant de jouer le rôle qui lui revenait, soit en collaborant plus activement encore à des entreprises patronales de démolition contre les syndicats ouvriers.

D'abord, je me demande si le grand public a compris, observant de l'extérieur les conflits industriels, quelle arme formidable et dangereuse possède la Commission. Cette arme, ce sont les délais. Pour une multitude de syndicats défunts, il faudrait graver l'épithète suivante: écartés à coups de délais par la Commission de Relations ouvrières.

N'est-il pas scandaleux de voir un organisme gouvernemental en complexité aussi flagrante avec les ennemis du droit même qu'elle a pour mission de protéger? Qu'on ne réponde pas que la Commission est surchargée de travail. D'abord nous savons avec quelle rapidité elle peut agir quand c'est l'intérêt de ses maîtres politiques qui exige une action rapide. Et même s'il était vrai que la Commission manque de personnel, l'excuse ne serait pas valable pour le chef du ministère qui a le droit et le devoir de maintenir, là comme ailleurs, un personnel adéquat.

Il faudrait parler encore de la facilité avec laquelle la Commission, administrant une loi qui interdit les syndicats dominés par l'employeur, s'empresse de reconnaître officiellement et sans hésitations les syndicats de boutique ou de compagnie les plus flagrants. Je pourrais citer ici de très nombreux cas. Qu'il me suffise de mentionner celui de Murdochville, que tout le monde a encore tout frais à la mémoire. Moins d'un an après l'écrasement des Métallurgistes Unis d'Amérique par l'action combinée de la Gaspé Copper, du gouvernement provincial et de sa police, la Commission de Relations ouvrières, qui avait assisté au massacre sans mot dire à cause des procé-

(Suite à la page 7)

DANS LES HOPITAUX

Signature à St-Jérôme, certificat au Royal Ed., arbitrage et conciliation

Le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal a signé le mois dernier une convention d'un an avec les autorités de l'hôpital de St-Jérôme.

Environ 175 employés se trouvent couverts par cette convention. Les principaux avantages obtenus sont les suivants:

AUGMENTATION DES SALAIRES: \$5.00 par semaine à compter du 13 avril 1959 dont \$2.00 par semaine de rétroactivité du 13 avril 1958 au 13 avril 1959. Cette augmentation, en plus d'être ajoutée au salaire réel, est incorporée aux échelles de salaires. (Certaines échelles ont bénéficié de plus de \$5.00).

Une échelle de salaires a été établie dans la convention pour les garde-bébés et les garde-malades auxiliaires.

HEURES DE TRAVAIL: Réduction de la semaine de travail de 48 à 44 heures et de 44 à 40 heures dans certains cas; ou bien, possibilité pour certains départements d'alterner une semaine de 48 heures et une semaine de 40 heures.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE: Le temps supplémentaire payé au taux de salaire et demi.

BENEFICES SOCIAUX: Après un an de service, les employés ont droit à six jours de congé-maladie payés par année. De plus, les autorités défrayent le coût d'une assurance-vie et hospitalisation à \$5.00 par mois pour les employés mariés et à \$2.30 par mois pour les célibataires. Les Services de Santé du Québec assument cette assurance-groupe.

VACANCES: Trois semaines après 8 ans de service, deux semaines après 2 ans de service et une semaine après un an de service.

AU ROYAL EDWARD

Le certificat, obtenu le 19 août 1959, couvre environ 150 employés. A l'assemblée des employés qui a eu lieu dernièrement, les principales demandes pour le contrat ont été exposées:

ATELIER SYNDICAL PARFAIT comme sécurité syndicale.

AUGMENTATION DES SALAIRES: \$10.00 par semaine sur les salaires réels. On demande aussi la semaine de travail de 40 heures, à 5 jours de 8 heures; 10 fêtes chômées payées (habituellement il y en a 7 payées); 4 semaine de vacances après 15 ans, trois semaines après 8 ans, deux semaines après un an, sauf pour les employés travaillant au nursing qui demandent 4 semaines après un an de service; assurance-groupe dont les primes seraient payées à 50% par l'employeur et des congés en maladie payés cumulatifs jusqu'à 90 jours pour les employés ayant 5 ans de service.

ARBITRAGE

Présentement le syndicat est en arbitrage avec l'Hôpital Notre-Dame de l'Espérance à St-Laurent et en conciliation avec les cinq hôpitaux des Soeurs de la Providence: St-Jean de Dieu, S.-Coeur, Général de Verdun, St-Joseph de Lachine et Notre-Dame de Lourdes.

L'HISTOIRE DES TRAVAILLEURS (XII)

Rouges, Gauchistes, Progressistes!

Choix de textes et commentaires de Jean-Paul LEFEBVRE

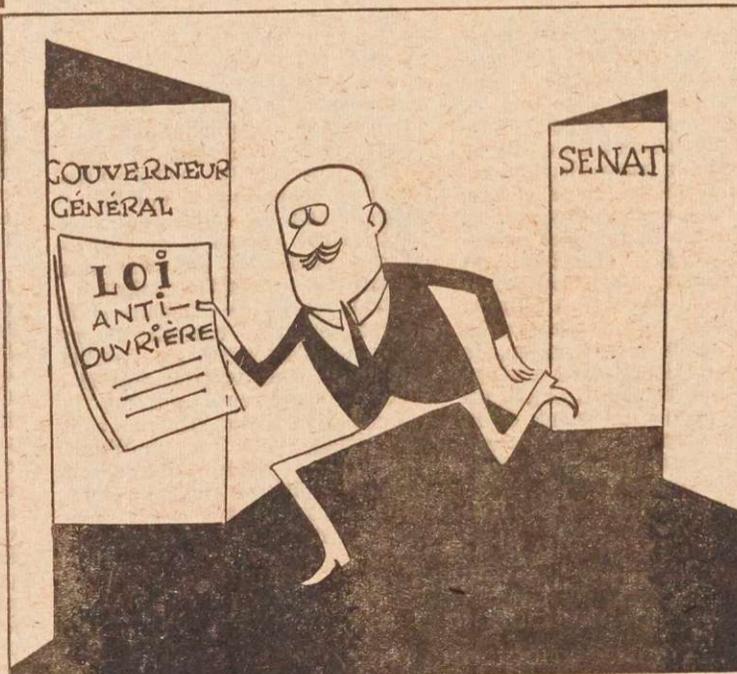
Nous sommes toujours à Winnipeg, en mai 1919.

"L'idée d'une conspiration est absurde. L'affirmation de la Couronne suivant laquelle toutes ces activités faisaient partie d'un plan pour mettre sur pied un "soviet" ou réaliser une révolution, n'est qu'un prétexte par lequel ils espèrent conduire les "leaders" de la classe ouvrière à la prison, de même qu'une excuse pour leur propagande active contre les supposés "Rouges", "révolutionnaires", "gauchistes", "radicaux", "progressistes", ou tout autre terme du même goût. "Bolcheviste" reste, bien entendu, l'expression qu'ils préfèrent.

"S'ils réussissent dans cette entreprise, il est évident que le Gouvernement passera une loi, ou d'autres arrêtés ministériels, supprimant toute organisation syndicale, et emprisonnant toute personne qui cherche par quelque moyen à améliorer le sort de la classe ouvrière.

"Ce que nous avançons n'est pas une simple vision de l'esprit. Alors que la grève progressait, la Loi d'Immigration a été reprise au Parlement fédéral. Elle avait déjà été amendée et signée par le Gouverneur général, deux jours auparavant. Quand elle fut réintroduite, elle fut aussi ré-amendée, en moins de 20 minutes, pour ôter aux citoyens britanniques le droit d'être jugés par un jury et les rendre passibles de déportation... (quelques mots manquaient dans le texte). Elle fut ensuite présentée au Sénat, puis au Gouverneur général pour signature. Le temps qu'avait requis toute la procédure n'excédait pas 45 minutes. Une telle législation-éclair n'a pas sa pareille dans toute l'histoire britannique.

"Peu de temps après que l'amendement fut passé, les accusés furent arrêtés, envoyés au pénitencier et, au troisième jour, appelés devant le Comité d'Enquête afin qu'ils puissent subir une enquête secrète et être ensuite déportés. Nous croyons que si ce plan n'a pas été exécuté c'est à cause de la tempête de protestations qui s'élevaient de toutes parts contre cet outrage".⁽¹⁹⁾



Voici ce qu'écrivait le "Toronto Star", en date du 23 mai 1919:

LA POSITION DU "TORONTO STAR"

"Il devient de plus en plus évident qu'il ne s'agit pas de bolchevisme ni d'une tentative d'usurper le gouvernement du Canada, mais bien d'une simple dispute entre les employeurs et les employés sur une question de salaires, d'heures, de reconnaissance syndicale, de négociation collective. Une grève qui englobe tant d'industries n'est pas sans causer des inconvénients au public. Mais quel est le remède? S'il est légal de faire grève pour une catégorie de travailleurs, va-t-on estimer cette grève illégale parce qu'il s'agit de deux ou d'une douzaine de catégories de travailleurs? La différence évidente est qu'une grève générale ou très étendue devient une affaire d'importance nationale et

le Gouvernement peut être amené et même obligé à prendre des mesures énergiques pour arriver à établir une entente.

"Les employeurs qui refusent la négociation collective—c'est-à-dire la négociation avec des syndicats dont les membres travaillent dans diverses usines—ont évidemment tort et leur attitude ne saurait se défendre. La négociation collective est le résultat inévitable de la concentration moderne de l'industrie, et s'y opposer est aussi excessif que de proposer l'abolition du capital organisé. L'organisation du travail et l'organisation du capital sont les données réelles de la situation, et doivent être reconnues."

Les sages conseils du "Toronto Star" ne furent pas aussitôt mis en pratique par les puissants de l'époque. La suite des événements nous l'indique clairement.

(à suivre)

(19) "Grève de Winnipeg, 1919" — p. 4

du Dactylo à la TURBINE

Aujourd'hui, 77 ans après l'instauration de la fête du Travail, le travailleur demeure l'élément fondamental de toute entreprise canadienne, grande ou petite.

Les travailleurs canadiens peuvent se réjouir et s'enorgueillir du rôle essentiel qu'ils jouent. Du dactylo à la turbine—dans la forêt, les mines ou les usines, des millions d'ouvriers aux multiples spécialisations contribuent à hausser notre niveau de vie.

A ces hommes et à ces femmes, la Shawinigan rend un hommage d'admiration et de gratitude pour leur contribution au progrès du pays. Leur productivité actuelle est l'un des principaux soutiens de la puissance économique du Canada. De leurs labeurs surgira une nation plus forte, plus heureuse, plus prospère.

PRODUITS CHIMIQUES - GÉNIE
The **Shawinigan**
WATER AND POWER CO.
ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

Compagnies associées et filiales

LES SEPT ARMES...

(Suite de la page 5)

dures légales prises contre elle, cette même Commission reconnaissait officiellement, sans faire la moindre difficulté, une union soi-disant "indépendante" à laquelle la Compagnie ne faisait aucune opposition.

Il faudrait voir enfin comment certaines décisions de ce corps administratif sont directement inspirées par des ordres clandestins du Ministère du Travail ou par des consignes qui arrivent en ligne directe des bureaux du procureur général.

f) LA MANIPULATION DES DECRETS

Mais le temps est venu de passer à un sixième obstacle à la liberté syndicale: la manipulation malhonnête des conventions collectives à extension juridique.

C'est peut-être ici que l'interférence patronale se révèle la plus flagrante et la complicité partisane la plus odieuse.

Vous connaissez tous ce qu'est une convention à extension juridique. Je vous rappelle seulement qu'une majorité d'employeurs et d'employés, dans une région donnée, peuvent obtenir que les conditions de salaire et de travail convenues entre eux deviennent loi pour tous les employeurs et tous les ouvriers de la région en cause. On forme alors un comité paritaire qui a pour mission de voir à ce que les taux de salaires convenus entre la majorité des employeurs et des travailleurs syndiqués soient effectivement payés par toute les entreprises de la région, y compris celles où les travailleurs ne sont pas syndiqués, ou par conséquent, aucune négociation n'a été faite.

On pourrait croire à première vue que les décrets, s'appuyant sur la volonté commune des employeurs et des employés, seraient respectés par le gouvernement. Il faut constater, malheureusement, que la partisanerie politique et le désir de protéger les amis électoraux ne respectent même pas ces conventions.

J'en citerai ici deux exemples, aussi éloquents l'un que l'autre.

Le premier concerne la région de Chicoutimi où le comité paritaire de la construction, déjà solidement établi, exerçait sa juridiction sur un immense territoire, englobant une bonne partie du nord québécois. Mais le jour où certaines compagnies exploitantes de nos richesses naturelles vinrent s'installer dans ces régions, un conflit survint. En effet, certaines de ces compagnies, bien que tombant sous l'autorité du décret de Chicoutimi, refusèrent de payer les salaires minima stipulés dans ce décret.

Comme c'était son devoir, le comité paritaire entreprit des démarches pour forcer les compagnies récalcitrantes à se conformer à la loi. Mais le comité paritaire avait compté sans le gouvernement: celui-ci, désireux de laisser aux compagnies plus de loisir pour exploiter leurs employés, décréta que les compagnies du nord étaient soustraites à l'autorité du comité paritaire. Et pour mieux confirmer cette mesure, pour réaliser en quelque sorte une injustice plus complète, la décision fut déclarée rétroactive afin d'empêcher toute réclamation pour le temps déjà écoulé au cours duquel les compagnies avaient privé leurs employés d'une partie de leur légitime revenu (...)

g) LA PROPAGANDE

Quand on a vu des employeurs aussi bien secondés par l'autorité civile dans leur mépris de la

loi, peut-on s'étonner que sur le plan de l'opinion, de la propagande et de l'antisindicalisme verbal, ils se croient tout permis?

Nous avons assisté, au cours de l'année qui s'achève, à des assauts invraisemblables contre la réputation du mouvement ouvrier. Exploitant les scandales qui déshonorent aux Etats-Unis certains syndicats ouvriers, la propagande patronale a tout fait pour salir le plus efficacement possible la réputation du mouvement ouvrier au Canada.

Profitant aussi de cet éblouissement de tout le syndicalisme nord-américain, les associations patronales ont tenté de faire imposer, par les gouvernements, les législations les plus invraisemblables. Je n'en veux qu'un exemple: la suggestion mise de l'avant par la Chambre de Commerce du Canada d'exiger, avant toute grève, qu'un vote soit pris parmi "tous" les employés de l'entreprise en cause, syndiqués ou non, et sous la surveillance officielle du gouvernement.



Qu'une telle suggestion soit faite sérieusement montre bien à quel point les employeurs se croient aujourd'hui dans une bonne période pour faire gober par le public n'importe quelle énormité, pourvu qu'elle soit antisindical.

Je le dis ici avec certitude: si une centrale syndicale avait la légèreté de proposer qu'avant toute mise à pied d'ouvriers, dans n'importe quelle usine, les compagnies soient forcées de tenir un vote parmi tous leurs actionnaires sous la surveillance officielle du gouvernement, je l'affirme avec certitude, pas un seul congrès syndical ne souscrirait à pareille bêtise. C'est vous qui nous empêcheriez de suggérer en public une absurdité semblable.

Qu'à la Chambre de Commerce du Canada, l'équivalent de cette proposition ait reçu l'appui des membres, cela dénote une mentalité qui ferait rire si elle ne faisait pas un peu peur...

Nouvelle...

(Suite de la page 2)

nom de l'Institution, assisté de M. Alphonse Brassard, agronome, gérant du personnel, la Rév. Mère-du-St-Esprit, supérieure, et Mère Marie-Joseph, dépositaire qui ont signé la convention au nom de l'Hôtel-Dieu St-Vallier.

Du côté syndical, M. Jacques Archambault, conseiller technique de la CTCC, pour la Fédération des Services hospitaliers, dirigeait le comité de négociations du Syndicat. Ce comité est composé de: MM. Léon Beaulieu, agent d'affaires; Cyrille Boivin, président; Jean-Eudes Tremblay, vice-président; Clément Villeneuve, secrétaire; Egide Boivin, trésorier; Albert Denis, directeur; Mlles Gisèle Dupéré et Lisette Tremblay représentaient les employés féminins.

L'entente englobe au-delà de 500 employés.

LES SALAIRES DU TEXTILE (III)

Des salaires en décadence

(par ANDRE ROY)

Jusqu'à 1953, même s'ils étaient très bas, les gains des employés de Dominion Textile avaient tout de même subi des majorations qui permettaient de faire face dans une certaine mesure aux changements survenus dans les conditions économiques et sociales.

C'est ainsi qu'en 1952 un conseil d'arbitrage présidé par M. le juge Georges-Henri Héon avait recommandé une augmentation de salaire de 12 p. 100, même si cette année-là avait été plutôt mauvaise pour la Compagnie, ses bénéfices nets étant tombé de \$5,124,438 en 1951 à \$1,717,256 en 1952.

A compter de 1953 les employés n'ont touché qu'une augmentation de six cents au mois de juin 1956, soit un cent par année environ. Pendant cette période, la situation des employés de Dominion Textile s'est dépréciée d'une façon considérable par rapport aux autres catégories de travailleurs tant dans la province de Québec qu'au Canada.

Où se situe Dominion Textile par rapport aux différentes catégories d'entreprises que nous venons de citer? Il n'y a pas de doute que la Compagnie Dominion Textile est une entreprise qui fait affaire sur le plan canadien où elle représente, de son propre aveu, plus de cinquante pour cent de toutes les affaires dans l'industrie du textile-coton. Ce n'est donc pas une entreprise marginale qui dessert un marché local, régional, voire provincial. Ses produits se vendent d'un bout à l'autre du Canada. Par ailleurs, il faut reconnaître qu'elle se situe dans l'industrie des produits non durables qui comprend, notamment les produits du cuir, du vêtement, du caoutchouc, de l'alimentation et de certains dérivés du bois, tout en signalant, toutefois, que le pourcentage de main-d'œuvre masculine est sensiblement plus élevé que le textile-coton — au moins les deux tiers — que dans la plupart des autres branches d'activité des produits non durables.

Il ne fait donc pas de doute que la base de comparaison la plus juste que nous pouvons utiliser est celle qui a trait aux produits non durables au Canada Or, dans ce secteur au Canada, les gains des travailleurs se sont accrus de \$0.292 de l'heure entre 1953 et juin 1958, alors que, à la Dominion Textile, l'augmentation des gains a été de \$0.08 cents l'heure, soit une majoration de six cents sur les taux de base, majoration à laquelle il faut ajouter 2 cents pour tenir compte de l'implication du plan-boni. Il y a donc là un écart de 21 cents l'heure au désavantage de l'employé de Dominion Textile, écart qui justifie presque intégralement la demande syndicale en matière de salaire et écart, aussi, qui nous permet de voir maintenant la situation déplorable dans laquelle se trouvent au point de vue personnel et familial les travailleurs de cette entreprise.

e) La nécessité d'un salaire vital

Les salaires payés actuellement par la Compagnie Dominion Textile, comme nous le signalions au commencement de cet exposé général, sont de beaucoup inférieurs au strict minimum vital. Il suffit, pour s'en convaincre, d'étudier un peu attentivement la pièce S-103 qui est la distribution d'un budget de dépenses pour un ménage de deux personnes.

Les pourcentages sont tirés du "Canadian non-farm family expenditures", tel qu'il fut établi par le Bureau fédéral de la statistique lors de l'enquête générale des années 1947-1948 au moment de la préparation du nouvel indice des prix à la consommation.

Si les associations ont choisi le ménage de deux personnes de préférence à une unité plus nombreuse, c'est qu'elles étaient conscientes du fait que, à cause de l'incidence de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie du textile-coton, il convenait de prendre une telle unité pour éviter la critique déjà formulée dans le passé par la compagnie à ce sujet.

Il va sans dire qu'il s'agit là d'une moyenne et qu'il y a, dans le personnel de Dominion Textile, un fort pourcentage d'employés qui sont des chefs de famille.

Les associations ont distribué le gain hebdomadaire moyen de l'employé, soit \$47.80 par semaine (\$1.195x40) selon les pourcentages indiqués. On peut se rendre compte des montants dont un ménage dispose pour les principaux postes d'un budget familial qui est nécessairement un budget de dépenses.

Qu'il suffise, par exemple, de considérer les deux premiers postes, celui de l'alimentation et du logement, y compris le chauffage pour constater qu'ils sont notoirement insuffisants. Il est évidemment impossible, à l'heure actuelle, de se nourrir un peu convenablement avec une somme de \$12.00 par semaine même en pratiquant la plus stricte économie. De plus, il est impossible de se loger et de se chauffer avec une somme de \$34.00 par mois. Quand on considère les autres postes de dépenses, on voit aussi que la somme disponible dans chacun des cas est loin d'être exagérée. Peut-on réduire la somme de \$1.63 allouée au fonctionnement du ménage qui comprend les dépenses d'électricité et tout ce qui est nécessaire à l'entretien d'un logis? Est-ce qu'une somme de \$1.80 consacrée à l'achat d'ameublement est exagérée? Peut-on épargner beaucoup en matière de vêtement quand on dispose de \$260.00 par année. Les montants alloués pour les soins médicaux, même en tenant compte de l'assurance, les soins personnels et les divertissements dépassent-ils le strict nécessaire? Peut-être y aurait-il

possibilité d'épargner un peu dans le domaine du transport, mais avant d'entreprendre le moindre voyage à l'extérieur, il faut consacrer tout de suite environ \$2.00 par semaine au transport urbain. Ce qui est alloué pour la lecture et l'instruction, en d'autres mots, la culture, est notoirement insuffisant et ne paie guère plus que l'achat d'un journal quotidien. Ce qui est alloué pour le tabac et les liqueurs alcooliques permet de griller cinq paquets de cigarettes par semaine. Quand on considère l'ensemble de ce tableau, il est évident que des rajustements considérables s'imposent aux postes de la nourriture et du logement et que, pour arriver, tout en vivant encore dans la gêne, les \$200.00 qui pourraient aller à la protection de l'avenir sous forme d'épargne et d'assurance sont d'avance flambés. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que ce calcul est fait pour une pleine semaine de travail quand, en réalité, l'employé de Dominion Textile travaille 36 heures par semaine.



Strike Threat Gets Fast Action For Pulp and Paper Workers

An announcement was made last week by Price Brothers Limited in Quebec that an agreement had been reached with the Federation of Pulp and Paper Workers C.C.C.L. that has settled disputes at the Jonquiere, Riverbend and Kenogami mills in the Lake St. John area some 200

miles north of Quebec.

The agreement calls for a three hourly increase for the Jonquiere mill workers and five cent raises for the others.

Vacation benefits were extended and much improvement in the seniority clauses. Union leaders at the three mills —

representing 2,192 men — voted the day post-arbitration talks broke down to strike if necessary to support contract demands.

Basic wages were \$1.63 an hour for laborers in the Jonquiere mill and \$1.73 an hour for laborers in the other two mills.

Sorel Stevedores Sign Advantageous Contract

Agreement has been reached for the signing of a collective labor agreement between the National Longshoremen's Union of Sorel, Inc and the Sorel Dock and Stevedoring Company Limited.

The new agreement will cover the period between May 31, 1959 and December 31, 1960. After only four meetings of direct negotiations both parties reached an understanding for the renewal of the previous labor contract which expired May 31 1959.

Among the many new advantages which the workers will now enjoy are a 15-cent hourly wage boost for all employees and readjustments of 7 cents an hour in certain cases which brings an overall wage hike of 22 cents an hour.

In addition to salary increases the workers will now benefit from a 50-50 contributed Health Insurance Plan and an increase of 2 per cent in vacation pay.

During negotiations the patronal party was represented by

Messrs J. Rene Mongeau, manager of Sorel Dock and Arthur Matteau of the Institute of Professional Associates.

Acting for the union were legal counsel Jean-Paul Geoffroy, technical councillor for the C.C.C.L., Marcel Gladu, business agent for the union and Zacharie Sournoyer, who represented the workers.

Witnesses to the signing of the new labor contract were Marcel Gladu and Omer Desjardins president of the local union.

QUEBEC CITY

NEW CONTRACTS SIGNED WITH FOUR DAIRIES

Following negotiations conducted by the National Union of Dairies of Quebec with four of Quebec's largest and most important milk dealers, a new collective labor agreement was signed after conciliation proceedings were held under the direction of Conciliator, Gaston Cholette.

The dairies in question are Laval Dairies Limited, Fortier Dairies of Levis, Artic Limited and City Dairies Limited.

The following are the principle advantages obtained for the dairy workers of Quebec:

Salary Increases — The dairy workers will get a wage boost of \$7.00 a week split as follows: \$3.00 a week from July 1 1959, an additional \$2.00 weekly from March 1 1960 and another \$2.00 a week from September 1 1960.

In addition all employees received \$25.00 each as retroactivity from March 1 to June 30 1959.

Working Hours — The regular weekly working hours have been reduced from 50 to 48 with same take-home pay.

Vacations — The new labor con-

tract accords all employees with three years service paid vacations of two weeks. This replaces the former five years service required to get two weeks paid holidays.

Regulation of Grievances — Important modifications have been made in the procedure for regulating grievances and which will considerably speed up the settling of grievances.

Length of Contract — The newly signed collective labor agreement will remain in force for two years from March 1 1959.

VICTORIAVILLE CELEBRATES 25 YEARS OF UNIONISM

The C.C.C.L. National Clothing Federation in collaboration with the Central Council of Victoriaville celebrated Labor Day with a real bang.

The Labor Day holiday coincided with the 25th anniversary of local unionism.

Attending the anniversary festival were Messrs Roger Mathieu, general president of the C.C.C.L. union, Jean Marchand, general secretary of the union and the Reverend Canon Henri Pichette, Chaplain General of the C.C.C.L. union who later celebrated a Solemn High Mass commemorating the 25 years of unionism in Victoriaville.

To provide fun and amusement for young and old, the committee in charge of arrangements organized games for children from 5 to 15 years of age.

Beautiful prizes were awarded the winners of the different games.

This event was held in the grounds of St. Louis de Gon-

zague Academy.

In the evening the unions presented a gala presentation of solidarity of union members. The event was staged by a group from Theatre du Nouveau Monde (New World Theatre) from Montreal. All these artists taking part were union members. They presented a play "The Forced Marriage" and featured Messrs Jean-Louis Roux, Jean and Ga-

riel Gascon, George Groulx, Guy Hoffman, Miss Denise St-Pierre and many other well-known players.

A film was also screened showing events which occurred during the recent C.B.C. Producers Strike and was entitled "The 74".

Addresses were delivered by Messrs Jean Marchand and Roger Mathieu.

New C.C.C.L. Union Founded In Rigaud

The 40 employees of Hudson Hosiery Limited of Rigaud, Quebec recently held a meeting to group themselves into a professional association which will be known in future as The Clothing Worker's Union of Rigaud.

The new local union was founded following a lightning

organization campaign which lasted only three days and was conducted by a group of C.C.C.L. organizers and members of the National Clothing Federation.

During the meeting the new local union demanded that their new local be affiliated to the Central Council of Montreal and

SHIPYARD NEWS & VIEWS

CONSTITUTION CHANGES

As announced in this column in our last issue several amendments to the Constitution of the National Union of Vickers Employees, C.C.C.L., have been made and in this issue we propose to publish a few.

Others will follow in later issues of "Le Travail". Make sure the union has your present address on file and in this way you will not miss any copies of your union newspaper.

The amendments concerned the election of the Executive Committee of the union and as follows (in part):

- 1.—The post of Financial Secretary had been abolished and will be replaced by the post of second vice-president;
- 2.—Election of officers to serve on the Executive Committee will be carried out in the following manner:
 - (a)—The President of the Election will be chosen by the membership;
 - (b)—The Secretary of the Election and (9) nine scrutiners will be chosen by the President of the Election.

We will continue the remainder of changes in the next issue of "Le Travail". Watch for it.

* * *

SUFFERS LOSS OF TWO FINGERS

Last week while operating the Cutting Machine in the slips, Brother Laramée's hand slipped resulting in the loss of two fingers of his left hand. Brother Laramée was rushed to the Hotel Dieu Hospital where he underwent surgery. Our sympathy is extended to the very popular employee who has served Vickers for a number of years.

* * *

DELEGATES TO ANNUAL CONVENTION

The National Union of Vickers Employees, C.C.C.L., has announced the names of union officers who have been delegated to represent the union at the annual convention of the C.C.C.L. Union which will be held this year in Quebec City from this coming Sunday (September 13 to September 20).

Delegates chosen were Yves Gaudreault, president of the union, Roch Lachance, recording secretary, Emile Sawyer, trea-

to the C.C.C.L. National Clothing Federation.

The new union also applied to the Quebec Labor Relations Board for a certificate of union recognition to represent all employees of Hudson Hosiery Limited who are employed in the production division.

Messrs Jean Noel Godin, president of the National Clothing Federation and Arthur Lapointe C.C.C.L. organizer directed the deliberations.

It was explained by the above union officers that the founding of the new local was a step towards organization of all manufacturers in this industry,

surer and Gerard Picard, technical councillor for the C.C.C.L. Union.

Over 500 delegates are expected to attend from all quarters of the Province of Quebec.

* * *

TO SCRAP U.S. SHIPS

In a news release from Washington, D.C., it has been announced that the United States Navy has ordered 43 warships of its moth-ball fleet scrapped—five old battleships, 23 cruisers and 15 small aircraft carriers.

All were built before or during World War II at a total of \$698,000,000. The United States Government hopes to realize \$30,000,000 from salvage equipment and the 520,000 tons of scrap metal.

* * *

UNIONS BLAST LABOR LAW

The British Columbia Federation of Labor is mapping a further fight against anti-union measures of the Social Credit Government.

Those measures are blamed for a flock of injunctions and damage suits against unions by arrogant employers and for prolonging several strikes involving thousands of workers.

Following a conference held in Vancouver, B.C., Secretary Pat O'Neill of the Federation announced adoption of a resolution which "condemns in the strongest possible terms the Government which has inflicted this type of legislation on the people of British Columbia".

WORKER KILLED BY TRUCK

As this issue of "Le Travail" goes to press we have learned that one of the most popular workers in Vickers was run over and killed last Saturday morning in the lumber yard on the south side of Vickers plant.

The late worker, Mr. Ralph Skulnick was employed in the lumber yard for over 15 years and was well known to all Vickers employees.

According to our information, Mr. Skulnick was performing his duties when he was run over by a truck owned by outside interests and died two hours later from his injuries.

Our sincere sympathy goes out to the late Mr. Skulnick's family in their sad bereavement.

During the meeting the election of officers was held and elected to the post of president was Gilles Desmarais with Roland Phaneuf, vice-president, Therese Petit, secretary, and Emile Kroim, treasurer.

Later a union member informed Le Travail that previous to the day the proposed meeting was scheduled to be held the employer called all his employees to a meeting and threatened them with instant dismissal if they attended the union meeting.

But this threat was ignored by the determined workers who attended the meeting and formed their own local union.