

# A tous nos lecteurs "Joyeuses Pâques"

## Cette quinzaine, il faut savoir:

Que les événements sanglants de l'Afrique du Sud ont été qualifiés par l'Osservatore Romano de "La plus grave manifestation raciste dont on ait le souvenir".

Que les fonctionnaires fédéraux projettent de rencontrer de nouveau les autorités fédérales, au cours de l'année qui vient, dans le but d'obtenir les hausses de salaires refusées il y a quelques mois.

Que la grève des instituteurs, à Notre-Dame de Lorette a pris fin, alors que la Commission scolaire avait réussi à obtenir, du gouvernement provincial, une subvention et que les instituteurs avaient reçu leurs salaires de janvier et février.

Que les Esquimaux ne tiennent pas à vivre comme des Blancs. Les quatre délégués Esquimaux à la conférence annuelle du comité consultatif sur les affaires esquimaudes ont exprimé leurs inquiétudes quant à la sauvegarde de leur culture et le besoin d'une meilleure éducation.

Que le mémoire de la J.O.C., présenté au gouvernement provincial, contient de pressantes demandes qui ont trait à l'éducation, l'orientation et l'apprentissage. M. Barrette a demandé des faits sur l'exploitation des jeunes travailleurs par des patrons peu scrupuleux et peu respectueux des lois de la province.

Que dans une crise de chômage semblable à celle que traverse le Canada présentement (555,000 chômeurs au Canada selon l'Office fédéral de la Statistique) la main-d'oeuvre féminine est de beaucoup moins affectée que la main-d'oeuvre masculine.

Que le Dr Hueper attaché à l'Institut du cancer des Etats-Unis est convaincu qu'un grand nombre de travailleurs sont dangereusement exposés aux radiations de produits chimiques susceptibles de causer le cancer. Il a affirmé que plusieurs compagnies cachent soigneusement ces faits et qu'il avait été menacé s'il osait produire les preuves recueillies à ce sujet.

Que la grève la plus longue et l'une des plus violentes dans l'histoire du mouvement syndical aux Etats-Unis dure depuis six années dans la ville de Kohler.



Vol. XXXVI — No 8

Ottawa, 15 avril 1960

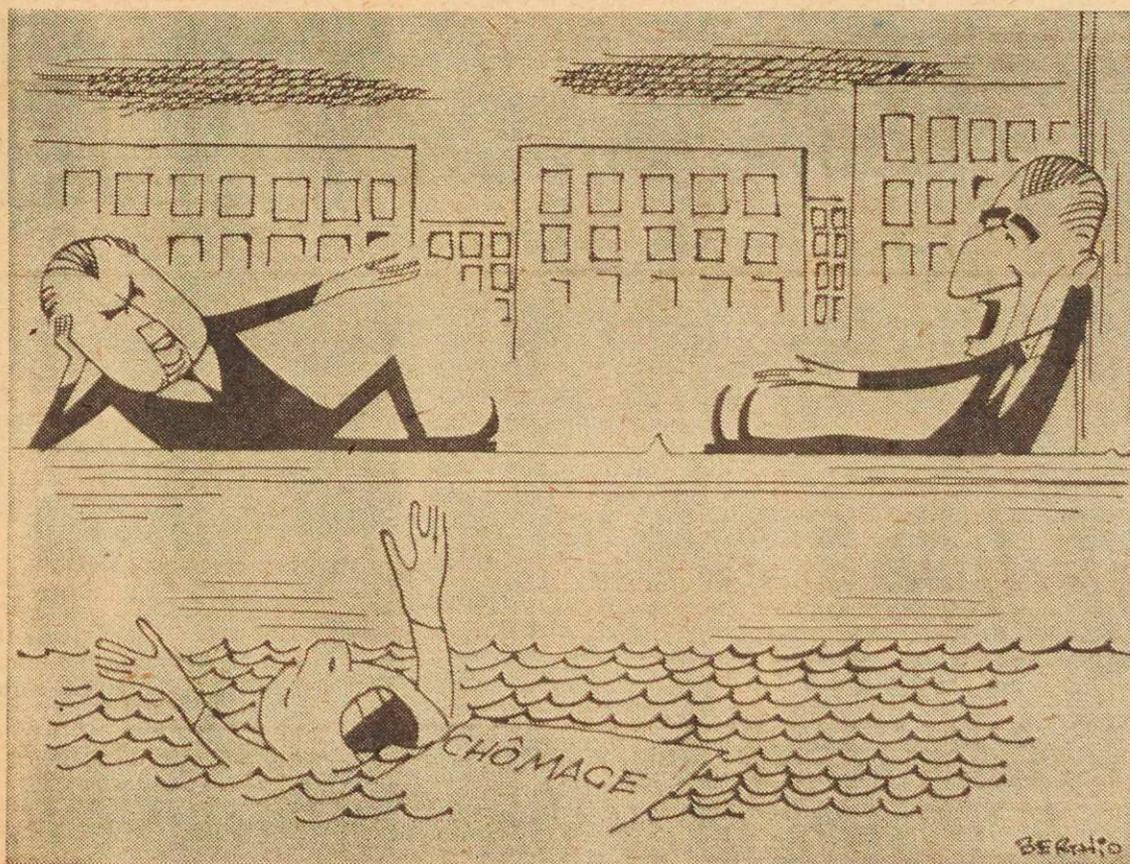
### A QUEBEC

## Une étrange décision de la Commission de Relations ouvrières

**LES COMMISSAIRES CONDAMNENT TOUT A COUP UNE PRATIQUE ADMISE DEPUIS TOUJOURS**

Nos lecteurs connaissent déjà les événements syndicaux qui se sont produits à la Compagnie Merck de Valleyfield au cours des derniers mois. Le "Travail" a déjà rapporté les démarches des travailleurs de cette usine auprès de la C.T.C.C.; il a expliqué comment cette dernière a répondu à leur appel.

Voici que la Commission des Relations ouvrières, par sa décision sur la requête en reconnaissance syndicale de notre syndicat affilié, vient d'ajouter un nouvel épisode à cette histoire.



— A TOI DE T'EN OCCUPER, JOHN  
— APRES TOI, ANTONIO

Au sujet du vote recommandé par la Commission et qui a lieu cette semaine, il n'y a pas grand chose à dire si ce n'est que le Syndicat national des Travailleurs en Produits chimiques de Valleyfield (C.T.C.C.) ne craint nullement une telle consultation. On ne voit pas bien pourquoi la Commission l'a ordonné, étant donné que la preuve syndicale établissait, au-delà de tout doute, que la majorité des travailleurs de la Merck désiraient être représentés par la C.T.C.C.

En effet, les raisons invoquées par la Commission pour refuser la reconnaissance immédiate et pour justifier la tenue d'un vote sont proprement inadmissibles. La Commission s'appuie sur une objection formulée par le procureur de l'International Chemical Workers Union, local 310, alléguant que "les employés de Merck & Co Ltd, compris dans l'unité de négociation mentionnée dans la requête présentée par le Syndicat requérant, n'ont jamais signé une carte d'adhésion au Syndicat requérant et n'ont pu de ce fait être régulièrement admis membres du dit Syndicat requérant".

Qu'est-ce à dire? Notre syndicat s'est-il donc présenté devant la Commission sans avoir fait signer une seule carte? Evidemment non. La seule chose qu'on reproche à la C.T.C.C., c'est

une pratique aussi ancienne que notre mouvement et qui n'a jamais fait, jusqu'ici, aucune difficulté. Quand nos organisateurs recrutent des membres dans une usine donnée, les cartes qu'ils leur font signer ne portent aucun nom précis de syndicat. Nos organisateurs laissent en blanc l'espace réservé à ce nom; ce sont les travailleurs eux-mêmes qui devront former et baptiser leur syndicat selon leur gré et non pas nos organisateurs.

Loin d'être condamnable, cette pratique est plus démocratique que celle des autres centrales et jamais jusqu'ici la Commission des Relations ouvrières n'avait élevé le moindre doute à son sujet. Pourquoi, subitement, a-t-elle décidé de refuser la reconnaissance immédiate aux travailleurs de la Merck en retenant une objection aussi fantaisiste? Il est difficile de l'imaginer.

Une chose est certaine en tout cas, c'est que dans un avenir prochain, indépendamment du résultat du vote à la Merck, la C.T.C.C. devra tirer au clair avec la Commission des Relations ouvrières cette question de cartes avec ou sans nom. Il est en effet inconcevable qu'une commission gouvernementale se dresse soudain, et sans avis préalable, contre une procédure qu'elle a considérée jusqu'ici comme régulière.

## L'AFRIQUE DU SUD

## Comme le Créateur les a faits

**L**ES tragiques événements de l'Afrique du Sud soulèvent, à juste titre, un concert unanime et mondial d'indignation et de protestations. Il convient qu'au nom de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, et personnellement, je souligne jusqu'à quel point notre mouvement et ses membres réprouvent la persécution raciale et les traitements odieux et inhumains imposés à des millions d'humains en Afrique du Sud qui, même s'ils ont la peau noire, ont droit au respect de leur dignité humaine comme le commande le plus grand commandement de Dieu.



M. Roger MATHIEU

Quand de telles persécutions vont jusqu'à la mitraillade et à la flagellation de foules de noirs par une minorité de blancs imbus d'un esprit colonialiste démodé et barbare.

Quand de telles persécutions vont jusqu'à martyriser toute une population uniquement parce qu'elle proteste en silence et pacifiquement contre un traitement aussi intolérable;

Quand l'acharnement va jusqu'à violer les domiciles et à battre et même assassiner des travailleurs qui n'ont commis d'autres crimes que celui d'être nés

comme le Créateur les a faits, c'est-à-dire avec la peau noire, et de s'abstenir d'aller travailler pour bien indiquer leur désapprobation du traitement qui leur est infligé;

Quand le barbarisme va jusqu'à mitrailler aussi bien les femmes et les enfants dans le but d'imposer plus fermement et plus rapidement le joug inadmissible d'une minorité de blancs sur une majorité dont on veut perpétuer un honteux esclavage;

Quand de telles choses se produisent, même si c'est à plusieurs milliers de milles de distance, tous les hommes dignes de ce nom éprouvent le besoin, en conscience, de protester avec vigueur et de contribuer, par tous les moyens dont ils disposent, à y mettre fin.

Pour un mouvement comme la C.T.C.C., il n'est pas indifférent que, par surcroît, les noirs persécutés, matraqués, emprisonnés, flagellés ou assassinés, soient eux-mêmes, pour l'immense majorité, des travailleurs manuels et des pauvres.

La C.T.C.C., qui a inscrit dans ses propres statuts, une condamnation formelle de toute discrimination, qu'elle soit basée sur la religion, le sexe, la race ou la langue, ne peut pas rester silencieuse en présence des incidents mentionnés même si ces derniers se produisent à de grandes distances du Canada. Désormais, les distances ne sauraient plus compter dans le contexte du monde actuel. Des militants syndicaux se sentent solidaires de tous les travailleurs, en quelque pays qu'ils vivent et particulièrement s'ils sont en butte à une persécution organisée. Non contente de faire connaître sa protestation, la C.T.C.C. invite avec insistance le gouvernement canadien à condamner ouvertement et officiellement les massacres de l'Afrique du Sud et la ségrégation du Sud des Etats-Unis.

Nous avons été heureux d'entendre certains membres du Cabinet exprimer en Chambre leur réprobation. Mais quand le Secrétaire d'Etat américain et l'Organisation des Nations Unies elle-même jugent bon de protester officiellement, on comprendrait mal que le gouvernement canadien s'abstienne de tout geste officiel.

Nous avons regretté déjà que la délégation canadienne à l'ONU ait refusé de voter une résolution condamnant la politique raciale de l'Afrique du Sud. Une seconde abstention, dans les circonstances tragiques d'aujourd'hui, constituerait une trahison des droits de l'homme que le Canada s'est engagé à défendre.

La C.T.C.C. invite enfin M. Diefenbaker à se faire l'interprète de l'indignation des citoyens du Canada auprès des autres premiers ministres du Commonwealth qui se réuniront bientôt à Londres. Elle invite le premier ministre à faire l'impossible, au cours de ces rencontres, pour exercer sur le gouvernement sud-africain des pressions susceptibles de lui faire changer sa politique. Et nous croyons que notre pays, le Canada, devrait aller jusqu'à demander que l'Afrique du Sud soit expulsée du Commonwealth britannique, si elle ne met fin immédiatement à sa politique inhumaine de ségrégation et au barbarisme auquel elle recourt pour maintenir et accentuer cette politique.

Quant à l'ONU, il serait terriblement décevant qu'elle ne fasse rien de plus que d'adopter des résolutions platoniques. Il y a lieu de se demander si elle ne devrait pas susciter la formation d'une milice qui aurait pour mission de se porter au secours des populations qui, comme celle de l'Afrique du Sud, sont victimes de régimes qui n'hésitent pas à commettre des crimes aussi inqualifiables que ce fut le cas à Budapest et que c'est le cas actuellement en Afrique du Sud.

Les travailleurs du monde entier, ceux du Canada comme d'ailleurs, qui sont habitués à lutter pour qu'on respecte leur dignité humaine et pour que cessent les traitements injustes qui leur sont infligés, seraient sûrement nombreux à s'enrôler dans une telle milice et pour un but aussi noble.

Roger MATHIEU

## DANS LES HOPITAUX

## Contrats signés dans cinq hôpitaux

Il y a quelques semaines, un contrat a été signé, après de dures négociations, entre le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal et les cinq hôpitaux des Soeurs de la Providence, à savoir: hôpital St-Jean-de-Dieu et Ste-Thérèse, l'hôpital du Sacré-Coeur, l'Hôpital général de Verdun, l'hôpital St-Joseph de Lachine et l'hôpital Notre-Dame-de-Lourdes.

L'unité de négociation est de 1,500 employés pour les cinq hôpitaux.

Le Comité de négociation du Syndicat était composé d'officiers de chaque hôpital, accompagnés de Jacques Archambault, aviseur technique de la Fédération des Services et Marcel Lanouette, agent d'affaires du Syndicat.

Voici les avantages obtenus par ce contrat d'une durée d'un an, à compter du 20 décembre 1959.

—une nouvelle procédure du ré-

glement des griefs, plus expéditive que celle du dernier contrat.

## Augmentation des salaires

Tous les salariés reçoivent \$5.00 d'augmentation par semaine à compter du 20 décembre 1959 et, pour tenir lieu de rétroactivité, \$2.00 par semaine depuis le 1er mai 1959, — date d'expiration de l'ancien contrat, — jusqu'au 19 décembre 1959.

## Primes de nuit

Les employés qui sont en service entre 3 h. p.m. et 8 h. a.m. reçoivent chaque fois une prime de 0.60 de plus que leur salaire régulier.

## Heures de travail

A compter du 31 janvier 1960, les heures de travail sont fixées à 44 heures par semaine, ou, pour certains départements, par semaines alternatives de 40 h. et de 48 heures.

## Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est payé après la journée régulière

de travail.

## Vacances

Après 20 ans de service: 4 semaines de vacances payées; après 8 ans: 3 semaines de vacances payées; après 2 ans: 2 semaines de vacances payées.

## Assurance-groupe

Les autorités hospitalières se sont engagées à payer une partie de la prime d'assurance-groupe hospitalisation accident-maladie, jusqu'à \$5.00 par mois pour les employés mariés et \$2.30 par mois pour les célibataires.

Après discussion au sujet du choix de l'association qui assurerait les employés, il a été décidé par le conciliateur, que les employés eux-mêmes, en assemblée, décideraient du choix de leur assurance-groupe. Le Syndicat peut maintenant mentionner avec joie que les Services de Santé du Québec assureront les employés pour la prochaine année.

## Négociations en cours

Le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal a dénoncé ses contrats de travail dans trois hôpitaux: l'hôpital Notre-Dame, dont le contrat s'est terminé le 31 décembre 1959, ainsi que l'hôpital Pasteur, dont le contrat se terminait à la même date, et enfin l'hôpital Ste-Jeanne d'Arc dont le contrat prend fin le 31 mars 1960.

L'unité de négociation de ces trois hôpitaux comprend environ 1,700 employés.

Les négociations sont amorcées aux hôpitaux Notre-Dame et Pasteur.

Les principaux amendements réclamés par le Syndicat sont les suivants:

## 1.—Le règlement des griefs

Le Syndicat demande que les deux parties aient recours à un arbitre unique choisi par le syndicat et les autorités hospitalières; dans le passé les arbitrages faits selon la Loi des Relations ouvrières se sont avérés trop

longs en procédures et les employés n'en étaient pas satisfaits.

## 2.—Assurance-groupe

Le Syndicat demande à ces employeurs de contribuer pour moitié à la prime mensuelle d'une assurance hospitalisation accident-maladie.

## 3.—Ancienneté

Une clause d'ancienneté améliorée qui prévoit entre autres qu'un employé ayant 5 ans de service ne perd pas ses droits d'ancienneté à la suite d'absence au travail pour cause de maladie ou accident jusqu'à concurrence d'un an, et pour mise à pied jusqu'à concurrence de six mois.

## 4.—Salaires

Le Syndicat envisage, cette année, d'augmenter les salaires sur la base de l'ancienneté. Les demandes actuelles sont celles-ci: moins de 5 ans de service: \$6.00 d'augmentation; de cinq à neuf ans de service: \$7.00 d'augmentation; de dix à quinze ans

de service: \$8.00 d'augmentation; quinze ans de service ou plus: \$9.00 d'augmentation.

Pour les infirmiers, les gardes-bébés et les gardes auxiliaires, la demande d'augmentation est de \$10.00 par semaine.

## Heures de travail:

Le Syndicat demande la semaine de 40 heures et 5 jours de travail de 8 heures pour les employés.

De plus, le contrat prévoirait un salaire minimum d'engagement pour chaque catégorie d'employés.

Le Comité de négociation est composé d'officiers de chaque hôpital qui sont accompagnés des confrères Angelo Forte, aviseur technique de la Fédération des Services, et de Marcel Lanouette, agent d'affaires du Syndicat.

## La C.I.S.C. contre tout racisme

(CHRISTLABOR) — Emu par les récents événements qui ont ensanglanté l'Afrique du Sud et les menaces de répression qui risquent de plonger ce pays dans une guerre civile et raciale aux conséquences imprévisibles, le Bureau de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (C.I.S.C.) vient d'adopter une résolution dans laquelle il rappelle ses déclarations et prises de position antérieures — notamment celle d'Alger en mars 1953, — sa doctrine constante et ses interventions condamnant le racisme sous toutes ses formes et ses manifestations.

Le Bureau affirme la légitimité du droit des Africains à l'égalité civique et devant la loi et de leur lutte pour la suppression de toute législation restrictive de ces droits ou attentatoire aux libertés fondamentales et à la dignité de la personne.

Il condamne toute politique de répression ou de force ten-

dant à maintenir ou à prolonger une situation de suprématie d'une race sur une autre, la ségrégation et les discriminations raciales.

Le Bureau demande l'établissement d'une véritable et complète liberté d'association et de réunion et plus spécialement la possibilité pour tous les peuples d'Afrique du Sud, d'organiser des syndicats de travailleurs sans discrimination et de négocier librement leurs conditions d'emploi et de travail.

Pour terminer, le Bureau fait appel aux organismes internationaux compétents et notamment à l'Organisation des Nations unies, à l'Organisation Internationale du Travail et à l'UNESCO, pour qu'ils usent de leur crédit, de leur influence et de tous les moyens en leur pouvoir pour amener le gouvernement d'Afrique du Sud à un changement de politique et à une attitude conforme aux principes de base des Nations unies.



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

Paraît tous les deux vendredis

Directeur:  
GERARD PELLETIER

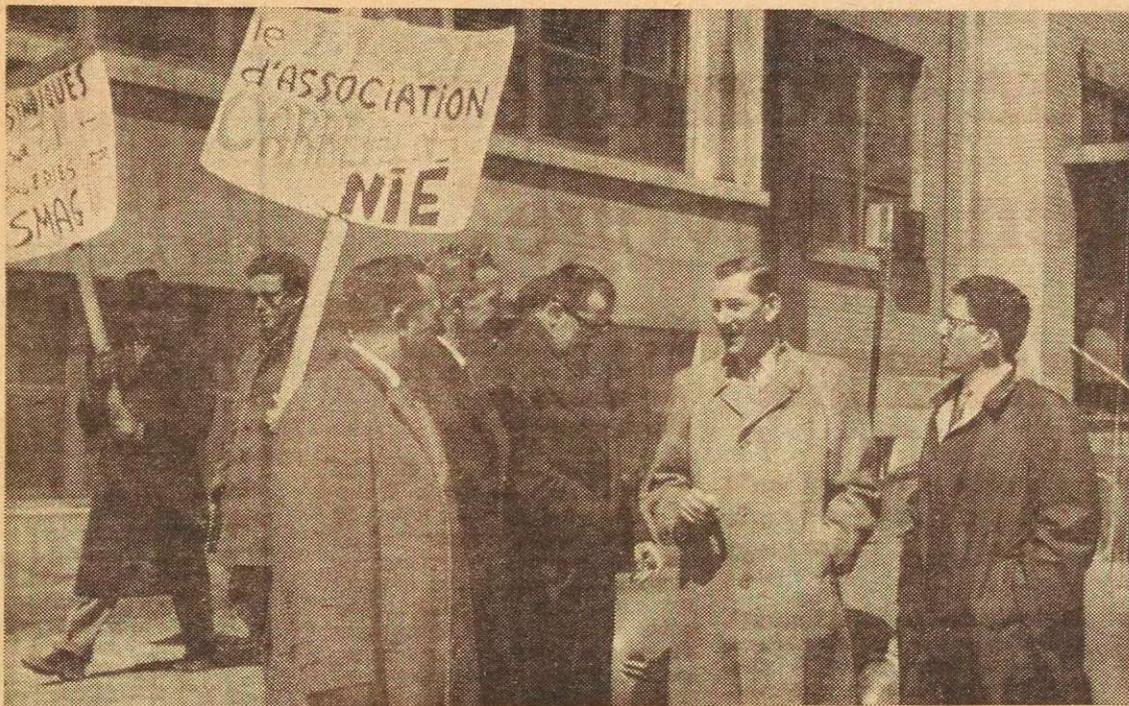
Bureaux: 1,001, rue St-Denis,  
Montréal • Victor 4-2531

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

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

89 IMPRIMERIES ALLIÉS  
CANADA

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



Devant l'édifice de l'Union catholique des Cultivateurs, qui se trouve en même temps le siège social de la Société mutuelle d'Assurances générales, les piqueteurs s'entretiennent avec les confrères Augé et Gélinas, président et conseiller technique de la Fédération du Commerce. L'endroit se trouve situé rue Viger, à deux pas du nouvel immeuble de la C.T.C.C.

## EN GREVE

# Les syndicats de cadres inadaptés au Canada

UNE GREVE A LA MUTUELLE D'ASSURANCES DE L'U.C.C. POSE LE PROBLEME

Une association qui groupe les gérants, les assistants-gérants, les inspecteurs d'agences, les gérants régionaux du service des réclamations, etreaux à l'U.C.C. La nouvelle Association de Représentants de Services, l'U.C.C., tous employés de la Mutuelle d'assurances rattachée à ce mouvement, s'est mise en grève la semaine dernière pour la reconnaissance de son droit d'association et pour protestation contre le congédiement de six de ses membres.

### • Imprévue

D'après les porte-parole syndicaux, il n'entraînait pas dans les projets de l'Association de déclencher une grève. L'Association s'y est vue forcée quand le directeur général des compagnies d'assurances de l'U.C.C. congédia brusquement six membres du nouveau syndicat dès qu'il en eût appris l'existence.

"Si ces congédiements n'avaient pas eu lieu, a déclaré M. Pierre-Louis Gélinas, conseiller technique de la Fédération du Commerce, nous aurions rencontré le gérant général, M. Marcellin Tremblay, afin d'examiner froidement la situation. Cependant, il est difficile pour une association de ne pas réagir quand l'employeur congédie son président."

### • Une semaine

La grève dure maintenant depuis plus d'une semaine. Les membres de l'Association s'acquittent régulièrement de leur piquetage cependant que certaines négocia-

ciations s'amorcent entre l'employeur et les grévistes.

La première réaction du gérant général, M. Tremblay, consista:

1o.—à affirmer que les congédiements n'avaient aucun rapport avec la formation du syndicat;

2o.—à soutenir que les employés en cause n'ont pas le droit de s'unir en association parce qu'ils sont considérés comme faisant partie de la direction et qu'ils remplissent des fonctions de gérance.

### Le président

Quant à M. Jean-Baptiste Lemoyne, président de l'U.C.C., il a déclaré lui aussi, à titre de président de la Mutuelle d'assurance, que la mise à pied de six employés avait été mal interprétée et qu'il ne s'agissait pas d'un geste de représaille. M. Lemoyne a cependant précisé que l'U.C.C. "ne voulait pas s'embarquer dans une galère sans savoir exactement où

## A QUOI TENONS-NOUS !

# La réalité ou les mots?

(par Gérard DION)

Les inquisiteurs des mouvements sociaux et des personnes s'occupant d'action sociale, qui continuent à répéter des mots sans trop connaître leur contenu, se plaignent avec amertume que le "corporatisme" a perdu de la vogue dans la province de Québec. Ils n'hésitent pas à accuser de trahison envers la doctrine sociale de l'Eglise tous ceux qui, au lieu d'emboîter le pas dans leur concert de phrases creuses, se contentent de travailler avec intelligence et persévérance à traduire dans nos institutions, les principes de cette doctrine. Parfois à cause de leur ignorance des implications concrètes, parfois aussi à cause de leur pusillanimité devant des puissances, qu'ils sont plus portés à encenser qu'à conseiller judicieusement, ils gardent le silence chaque fois qu'une occasion se présenterait de suggérer ou d'appuyer une mesure tendant à introduire dans notre vie économique et sociale les principes du "corporatisme".

### Mal compris

Pour notre part, nous ne tenons pas au mot "corporatisme" à cause des falsifications dont il a été l'objet tant à l'étranger que dans notre pays et parce qu'il est mal compris des personnes qui ne sont pas familières avec toutes les distinctions que l'on trouve dans les documents pontificaux. Nous préférons "l'organisation professionnelle" et les "conseils industriels". Cependant c'est surtout au contenu que nous portons toute notre attention. Lui seul compte. Et nous y tenons.

Dans un excellent éditorial de L'ACTION CATHOLIQUE (3 février), M. Lorenzo Paré rapportait, pour la commenter ensuite, une partie du mémoire de la CTCC au Cabinet fédéral. "Le gouvernement devrait collaborer avec le syndicalisme libre qui constitue la meilleure garantie contre les totalitarismes de toutes formes et l'exploitation des masses laborieuses. C'est par la collaboration tripartite, c'est-à-dire gouvernementale, patronale et ouvrière, que nous réussirons à bâtir une société prospère et heureuse".

### La "chose"

La CTCC n'a pas parlé de "corporatisme" à M. Diefenbaker et aux membres du Cabinet. Ceux-ci n'auraient pas compris. Mais elle leur a traduit dans un langage intelligible pour eux la CHOSE. Et elle ne s'est pas contentée seulement d'émettre une déclaration de principes vagues, elle y est allée de suggestions concrètes. Elle a montré où et comment devrait s'établir cette collaboration tripartite.

Nous attendons pour voir si tous les "corporatistes" vont la seconder dans ses recommandations. Peut-être qu'en core une fois ils ne se seront pas rendu compte que les réclamations de la CTCC sont véritablement dans la ligne des enseignements pontificaux parce que le mot "corporatisme" n'y était pas. Cela s'est vu dans le passé. Où étaient-ils donc quand la Fédération nationale de la métallurgie avec les Métallurgistes-Unis d'Amérique ont demandé conjointement au gouvernement fédéral d'établir un organisme tripartite pour s'occuper des chantiers maritimes? Où étaient-ils lorsque les différents syndicats de l'industrie textile ont fait une demande semblable? Où étaient-ils lorsque le décret des Services hospitaliers de l'est de la province de Québec a été étranglé malgré la volonté des parties? Nous pourrions multiplier les cas depuis une quinzaine d'années. Ce n'est sûrement pas à eux que l'on doit les excellentes mesures adoptées par le gouvernement à cette session-ci: composition représentative de la Commission des relations ouvrières, restauration du Conseil supérieur du travail, pouvoirs à la corporation des instituteurs.

### Moins compromettant

Mais où sont-ils donc présentement devant la recommandation du Rapport Tremblay suggérant la création du Conseil provincial des universités, organisme intermédiaire entre l'Etat et ces maisons d'enseignement? Chut! N'en parlons pas, ce serait faire de la politique. Et il faut bien prendre garde. Mieux vaut répéter des phrases creuses qui ne riment à rien de pratique et accuser de déviation ou de mépris de la doctrine sociale de l'Eglise ceux qui veulent faire quelque chose de concret en accord avec ses principes. Ça, c'est moins compromettant. Puis, ça donne quand même la satisfaction d'avoir fait quelque chose.

ce syndicat de cadre peut nous conduire".

"Nous hésitons, a-t-il poursuivi, à servir de cobayes pour des expériences à nulles autres pareilles en Amérique du Nord. Nous ne sommes pas encore prêts à accepter les structures syndicales européennes qui ne s'ajustent pas dans le genre d'entreprises que nous avons au Canada. Avant de faire

un pas, nous voulons savoir où il nous conduit."

### Des bonnes relations

Il serait profondément malheureux qu'une telle grève détruise les bonnes relations qui ont toujours existé entre la C.T.C.C. et l'U.C.C. Pour leur part, les membres de l'Association ont déclaré qu'ils étaient toujours prêts

(Suite à la page 6)



## LE DISCOURS DU BUDGET

# Faut-il envoyer promener M. Fleming ...en Norvège?

(par Fernand JOLICOEUR)

**UN EXEMPLE D'ORGANISATION SOCIALE ET ECONOMIQUE, AUX NIVEAUX DE L'ENTREPRISE, DE L'INDUSTRIE ET DE LA NATION POUR M. FLEMING, PAS DE CONTROLE —**

Dans son dernier discours sur le budget, M. Fleming a déclaré qu'il rejetait toute solution de contrôle pour orienter la vie économique canadienne et qu'il n'avait confiance qu'en l'initiative privée pour assurer à notre pays une prospérité toujours accrue.

**La C.T.C.C. ne peut applaudir M. Fleming**

Dans sa déclaration de principes, la C.T.C.C. déclare qu'elle répudie le capitalisme libéral. Elle souligne que "l'Etat doit

surveiller toute l'activité économique pour assurer la primauté de l'intérêt général sur l'intérêt particulier", que "la vie économique doit être organisée de façon à assurer une collaboration étroite entre les principaux agents de

la production (capital et travail)". Elle ajoute que "cette collaboration doit s'établir sur le plan de l'entreprise, de la profession et de l'économie en général".

C'est pourquoi la C.T.C.C. a souvent réclamé l'arbitrage des prix, l'établissement de commissions industrielles pour l'étude des problèmes communs aux patrons et aux travailleurs, par exemple dans le textile et dans les chantiers maritimes, l'organisation d'un conseil économique national et d'un office de productivité, etc.

Les déclarations de M. Fleming nous inquiètent donc. Elles nous portent aussi à comparer notre régime économique avec celui d'autres pays, comme la Norvège, où l'on retrouve appliqué, en bonne partie, le plan d'organisation sociale et économique que propose notre déclaration de principes. On est bien obligé de constater que les principes chrétiens de collaboration entre tous les agents de la production pour la promotion du bien commun trouvent une meilleure application dans des pays qu'on accuse d'être socialistes que dans d'autres qu'on qualifie de chrétiens.

**Si M. Fleming visitait la Norvège...**

La Norvège est un pays beaucoup plus petit que le Canada et moins peuplé. Son territoire représente à peu près les 3/5 de celui de la France et compte environ 3.5 millions d'habitants. Mais, par d'autres côtés, elle ressemble au Canada. Elle est très riche en ressources naturelles telles que les chutes d'eau et les gisements minéraux. Son industrie a beaucoup plus d'importance que son agriculture. Son climat est aussi rude que le nôtre.

La Confédération Norvégienne du Travail est très puissante et très centralisée. Elle groupe dans ses rangs au-delà de 60% des travailleurs et a une grande influence sur le gouvernement, puisque le Parti travailliste au pouvoir s'appuie largement sur elle pour se maintenir en place. C'est ce qui explique l'organisation sociale et économique du pays sur laquelle il vaut la peine de jeter un rapide coup d'oeil.

**Au niveau de l'entreprise**

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, toute entreprise de 50 salariés et plus doit former un "comité de production" pour permettre au patron et aux employés de se rencontrer en dehors des négociations régulières. Le syndicat est le représentant autorisé des employés sur ces comités et a droit de discuter des problèmes économiques de l'entreprise. La loi oblige l'employeur à fournir au comité des informations d'ordre comptable

et économique concernant la marche de son établissement, ses marchés et ses projets futurs.

**Au niveau de l'industrie**

Une autre loi datant de 1947 a créé au sein de chaque industrie un "Conseil technique de branche" composé en nombre égal de représentants patronaux et ouvriers. Le but de ces conseils est d'améliorer la collaboration entre les différentes entreprises de chaque industrie ou service, en vue d'aboutir à une organisation rationnelle et à un meilleur rendement.

**Au niveau de la nation**

Sur le plan national, il existe d'abord un conseil des Comités de Productivité qui joue un rôle de liaison entre les Comités existant au niveau de l'entreprise et les Conseils Techniques de Branche. C'est un organisme paritaire de 6 membres: 3 patrons et 3 ouvriers.

Le Parlement norvégien a aussi créé, en 1953, un Institut de Productivité pour stimuler les efforts de productivité dans l'industrie, la distribution et l'artisanat. Cet institut est administré par un Conseil dont les membres sont désignés par les syndicats de travailleurs et les syndicats patronaux. Il engage des experts-conseils norvégiens et étrangers, surveille des entreprises-témoins, organise des conférences, des missions d'études à l'étranger, centralise et distribue une masse d'information technique.

Enfin, il existe un Institut de Technologie qui sert d'intermédiaire entre la science et l'industrie. Son rôle est de fournir un enseignement complémentaire professionnel pour les travailleurs et les cadres. Dans ce but, il poursuit continuellement des recherches de matériaux nouveaux, de méthodes de travail et de perfectionnement technique. Il va même jusqu'à organiser des cours sur l'organisation du travail, la psychologie du travail, etc., qui sont principalement suivis par des militants syndicaux.

**Quelques résultats...**

Qu'est-ce que tout cela a bien pu donner à la Norvège? Selon des statistiques fournies par la Confédération norvégienne du Travail elle-même, en 15 ans, le produit national brut a augmenté de 76%, la productivité de 53%, l'emploi total salarié de 16%, la production industrielle totale de 100%, les salaires réels dans l'industrie de 42% pour les hommes et de 62% pour les femmes et la consommation par habitant de 41%.

**Si M. Fleming visitait la Norvège...**

Cela vaudrait-il la peine de payer un voyage à M. Fleming en Norvège? Vous en doutez? Moi aussi! Et pourtant, il presse qu'on mette un peu d'ordre dans notre économie, qu'on dresse des plans pour assurer le plein emploi et l'utilisation rationnelle de toutes nos ressources.

Retenons au moins comme leçon que c'est à l'action syndicale intensive que la Norvège doit son organisation sociale et économique...



## EN ANGLETERRE

## UNE "DEMANDE NATURELLE": LA DIMINUTION DES HEURES DE TRAVAIL

Il semble bien que le ministre du Travail britannique ne se soit pas départi de sa prudence coutumière en permettant à l'éditeur de sa Gazette officielle de commenter le mouvement qui tend à obtenir une diminution du nombre d'heures de travail hebdomadaire, et qui a pris plus de force à la fin de 1959. Cette tendance est en effet très nette. Le nombre de travailleurs qui ont vu leur semaine normale de travail écourtée au cours des derniers mois, comme ceux qui obtiendront bientôt les mêmes avantages suivant des contrats déjà signés, forment le total le plus impressionnant depuis la poussée dans le même sens qui remonte à l'immédiat après-guerre.

L'argument le plus utilisé par les syndicats en faveur d'une diminution des heures de travail est l'augmentation de la productivité. Le chancelier de l'Échiquier a récemment communiqué aux syndicats et aux employeurs que la production industrielle de 1959 était d'environ 6% supérieure à celle de 1958.

## DEUX ASPECTS INTERESSANTS

Le chancelier a d'abord commenté deux excellents traits de la production: En premier lieu: toutes les industries, à l'exception des mines de charbon et des chantiers maritimes, ont contribué à l'augmentation; c'est donc un phénomène général. Ensuite, la plus grosse part de la surproduction est due à l'usage intensif de la main-d'oeuvre: l'augmentation de la production a été supérieure à l'augmentation du nombre de travailleurs.

Il n'est donc pas étonnant que cette augmentation de la production ait été accompagnée d'un mouvement général de la part des syndicats réclamant, pour leurs membres, une part des bénéfices de cette amélioration. Le chancelier dit lui-même qu'il est "naturel" que les gens cherchent à jouir des bénéfices de l'augmentation de la productivité — sous forme de prix plus bas, de salaires plus élevés, de semaines de travail plus courtes, de profits plus élevés.

Pour sa part, le chancelier a essayé de faire baisser les prix, mais sans provoquer aucun enthousiasme de la part des porte-parole des manufacturiers. Cependant les prix — et le coût de la vie — sont restés assez stables au cours des deux dernières années, ce qui explique en partie le fait que des augmentations de salaires aient été négociées pour moins de travailleurs cette année qu'au cours des années précédentes.

## LE SALAIRE RESTE UN POINT IMPORTANT

Ceci ne signifie pas que le salaire n'entre plus en considération dans les revendications syndicales. Les ouvriers de la construction, par exemple, viennent d'obtenir une augmentation, et les cheminots ont obtenu 5% rétroactivement, avec l'espoir d'en obtenir davantage dès que l'échelle de leurs salaires aura été soigneusement comparée avec celle des autres industries. D'autres travailleurs attendent encore des augmentations directes de salaires.

Néanmoins, le Congrès des Syndicats Industriels (T.U.C.) appuie les revendications pour obtenir une semaine de travail écourtée, sans perte de salaire, et il a souligné, peu avant Noël, qu'un mouvement de grande envergure se développait en ce sens.

## NECESSITE DE CONCURRENCER LES PRIX

Les syndicats reconnaissent que la Grande-Bretagne, en tant que nation commerciale, ne peut se permettre de fixer le prix de ses produits sans tenir compte de la concurrence sur les marchés mondiaux. Mais le T.U.C. croit que les syndicats et les employeurs peuvent coopérer afin de créer des conditions telles que le volume normal d'exportations puisse être assuré plus efficacement, avec moins d'heures de travail, et sans aucune perte de salaire. Le T.U.C. souligne que le mouvement pour la diminution de la semaine de travail est bien lancé en Europe occidentale et aux Etats-Unis. En Grande-Bretagne, la dernière réduction générale d'heures de travail a été accordée en 1946-47, alors que la demande générale s'accordait sur une semaine normale de 44 ou 45 heures.

Sauf quelques changements mineurs, c'est ainsi que les choses se présentaient jusqu'en été 1959, alors que les syndicats de l'imprimerie ont abaissé la période de travail à 42 heures dans leur secteur.

Ce furent ensuite les conducteurs d'autobus londoniens qui obtinrent de travailler 11 jours ou 84 heures en deux semaines, au lieu de 6 jours pour 44 heures en une semaine; et les heures de travail descendirent à 42 heures par semaine dans les industries aussi diverses que celles de l'appareillage électrique, des produits chimiques, du tabac, des meuneries, et de la distribution de l'huile et de l'essence.



## A QUEBEC

# 2,500 employés d'hôpitaux portent leur cause à l'arbitrage

UNE VINGTAIN D'INSTITUTIONS HOSPITALIERES DU COTE PATRONAL — PRESIDENT: LE JUGE LIPPE

Le Palais de Justice de Québec a été, la semaine dernière, soit mercredi, jeudi et vendredi, les 6, 7 et 8 avril, le théâtre d'un spectacle assez inusité. En effet, les représentants d'une vingtaine d'institutions d'hospitalisation de la ville de Québec et des environs, et de quatre syndicats groupant plus de 2,500 employés de ces institutions, se sont présentés en quatrième division de la Cour supérieure et, par la voix de leurs procureurs respectifs, ont participé à des séances d'un tribunal d'arbitrage. En effet, l'honorable René Lippé, de Montréal, président du tribunal, Me Marius Bergeron, conseiller technique à la C.T.C.C., arbitre syndical et M. Marcel Bélanger, comptable agréé de Québec, arbitre patronal, ont entendu la preuve des syndicats, présentée par Me Louis-Philippe Pigeon, c.r.

## Un arbitrage-clé:

On ne saurait trop signaler l'importance de cet arbitrage non seulement pour les employés concernés mais également pour les autres employés d'hôpitaux de la province, particulièrement les hôpitaux situés dans l'est de la province. Autant à cause du "bloc" que constituent les hôpitaux de la ville de Québec que par le nombre des employés concernés, les conventions collectives intervenues à Québec ont toujours servi de critère ou de base pour la détermination des conditions de travail dans les autres hôpitaux de la province. C'est pourquoi les syndicats qui représentent les employés, ont voulu mettre tout en oeuvre pour présenter une preuve pertinente, solide et extrêmement fouillée devant le tribunal. Ils se sont également assurés les services d'un des plus éminents juristes de la province en la matière, Me Ls-P. Pigeon, cet extraordinaire homme de loi avanteusement connu dans le mouvement et qui a défendu à plusieurs reprises, les intérêts des travailleurs devant les tribunaux. On se souvient que, dans l'affaire de la Cie Paquet impliquant l'épineuse question de la formule Rand, il avait plaidé la légalité de cette disposition et avait obtenu finalement gain de cause en Cour suprême.

Enfin, M. Gérard Picard, dans un témoignage important rendu vendredi après-midi, a exposé, en un long mémoire, qu'en 1960, un salaire minimum de quatre-vingt (\$80.00) dollars par semaine était nécessaire à un ouvrier adulte pour satisfaire aux besoins essentiels et à ceux d'une famille de trois personnes.

2—La preuve comparative révèle que les employés des hôpitaux de Québec ont des salaires généralement beaucoup moins élevés que les employés des autres hôpitaux de la province, en particulier ceux de Montréal et des environs.

3—Les employés masculins n'ont certes pas un salaire suffisant en regard d'un minimum vital. (Témoignage Picard).

A la fin de la séance de vendredi après-midi, Me Pigeon a exposé un point de vue extrêmement intéressant sur le problème de ce qu'on appelle communément la rétroactivité des conventions collectives. Le point de droit est d'une telle importance que nous avons l'intention d'en parler plus particulièrement dans une autre édition.

Le tribunal doit continuer ses séances d'audition les 21, 22 et 23 avril courant pour entendre la preuve patronale.

Le Syndicat des Employés des Institutions religieuses de Chicoutimi a renouvelé récemment son exécutif, qui se compose désormais comme suit: Président, M. Cyrille Boivin, vice-président, M. Gilbert Lévesque, secrétaire correspondant, M. Clément Villeneuve, assistant, M. Edgar Lavoie, secrétaire-trésorier, M. Egide Boivin et assistant, M. Jean-Eudes Tremblay; directeur: MM. et Mlles Albert Denis, Roland Hamel, Gisèle Duperré, René Claveau, Gérard Tremblay, Elisabeth Fortin et Jeannine Aubin.

## L'objet du différend:

Disons d'abord que le différend concerne quelque mille six cent cinquante (1,650) employés féminins et environ huit cents (800) employés masculins, le groupe n'inclut pas des conventions collectives en cause sont terminées depuis le 15 juin 1959. En mai 1959, les syndicats avaient alors présenté un bon nombre d'amendements concernant la procédure de griefs, l'arbitrage, l'ancienneté, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire (spécialement quant aux mécaniciens de machines fixes), les vacances, les jours chômés et payés, la sécurité sociale: assurance-maladie et fonds de pension, etc., etc. Mais, c'est quant aux heures de travail et aux salaires que le litige est particulièrement marqué.

A titre de conseiller technique à la C.T.C.C., attaché ex-

clusivement à la Fédération des Services depuis 1953, M. Jacques Archambault a comparu comme témoin-expert des syndicats et a exposé au tribunal les motifs et les preuves pertinentes se rattachant à chacune des demandes syndicales.

M. Jean-Paul Drolet, des Services de Santé de Québec, est venu expliquer pour sa part, aux membres du tribunal, les avantages marqués que représentent les Services de Santé pour les employés d'hôpitaux. Rappelons que depuis octobre 1955, les employés des hôpitaux de Québec, sont protégés par un excellent plan d'assurance collective contributive, payé 50-50 par les employeurs et les employés, ce plan étant assumé par les Services de Santé du Québec. Mais il y a une exception, les autorités de l'hôpital Saint-Michel-Archange et ses dépendances, n'ont jamais voulu accepter ce plan d'assurance et ont préféré accorder le contrat d'assurance à la Company of America.

Les syndicats demandent que tous les employés masculins des vingt (20) institutions concernées soient couverts par le même plan, soit celui des S. S. Q. M. Drolet, dans son témoignage, a exposé qu'au cours d'une période de dix mois, les employés et les membres de leur famille couverts par le plan des S. S. Q., ont bénéficié d'un nombre considérable de visites du médecin à domicile, avantages marqués dont ont été privés les employés de St-Michel-Archange et ses dépendances.

Témoins experts:

A titre de conseiller technique à la C.T.C.C., attaché ex-

## C'est merveilleux!

L'électricité est sans au-

cun doute un facteur important dans le progrès de notre civilisation. Que devien-

draient, sans elle, l'économie, la culture et les conditions de vie de notre monde moderne?

Ce qu'il y a de plus merveilleux, ce n'est pas que l'homme ait asservi l'énergie électrique, mais que cette forme d'énergie, devenue essentielle, soit toujours à sa disposition, à un prix extrêmement modique.

Et cette merveille saute aux yeux quand on songe que cette énergie obéit au moindre signe et qu'elle ne coûte que quelques sous par jour.



PRODUITS CHIMIQUES - GAZ  
**Shawinigan**  
 WATER AND POWER CO.  
 ENERGIE ELECTRIQUE

Compagnies associées et filiales

## POLITIQUE FEDERALE

# Donald Fleming, Douglas Fisher et... Louis Hémon

(Par Paul NOGARET)

"Nous sommes venus il y a 300 ans et nous sommes restés... Autour de nous des étrangers sont venus, qu'il nous plaît d'appeler des barbares; ils ont pris presque tout le pouvoir; ils ont acquis presque tout l'argent; mais au pays du Québec rien n'a changé. Rien ne changera, parce que nous sommes un témoignage." Il peut paraître étrange de commencer une chronique sur la politique fédérale par ce passage, souvent cité, de Maria Chapdelaine.

Et pourtant il m'est revenu à l'esprit avec insistance en analysant la réaction du Québec aux propos tenus par Douglas Fisher au cours du débat sur le budget. On se plaît à répéter que la description de Louis Hémon

n'est plus valable, que les Canadiens français ont évolué depuis, passant de l'âge paysan à la civilisation urbaine à caractère fortement industrialisé, bref, que notre province, scrutée avec tant d'acuité par l'auteur de Maria Chapdelaine, s'est transformée du tout au tout. Je veux bien le croire quoique je suis plutôt porté à penser que les changements sont plus apparents que réels.

Ils nous ont atteints extérieurement; l'aspect physique de la société canadienne-française s'est modifié, mais intérieurement, rien n'a changé, rien ne semble vouloir changer, comme l'a prédit Louis Hémon. Il survient régulièrement des incidents pour nous le rappeler.

Le Québec est plus intéressé aux affaires du cœur qu'aux affaires d'argent, celui-ci lui ayant été enlevé par des barbares. Le héros a cédé sa place au vilain.

Le vilain, c'est Douglas Fisher, député social-démocrate de Port-Arthur et désormais sacré digne successeur de feu Thomas Church, ancien représentant de Toronto-Trinity et pendant longtemps cible de toutes nos colères contre les barbares. Ça nous manquait depuis quelques années. Je croyais bien cependant que nous avions changé sur ce point, mais il semble, à la réaction du Québec aux déclarations de M. Fisher, que cela soit faux. Encore

là, Louis Hémon avait raison; rien ne change au pays du Québec, parce que nous sommes un témoignage. Malheur à celui qui vient détruire l'image que nous nous faisons de ce témoignage et tente de nous ramener sur terre en nous disant nos quatre vérités. Le malheureux M. Fisher, au grand embarras de MM. Argue et Chartrand, en sait maintenant quelque chose. C'est surprenant qu'un historien comme lui n'ait pas lu Maria Chapdelaine, un document important pour la compréhension de l'âme canadienne-française. En toute naïveté, au cours de l'étude de la proposition Fleming sur l'aide fédérale aux universités, il nous a servi, non sans une pointe d'exagération parfois, quelques vérités bien

## Les syndicats

(Suite de la page 3)

à rencontrer dans le calme les représentants de leur employeur et tiennent à préciser qu'ils ne font pas la grève contre l'UCC mais contre la Mutuelle d'assurances qui les emploie.

Il nous paraît cependant nécessaire de préciser que la position du président de l'UCC, n'est guère acceptable du point de vue syndical. Son affirmation à l'effet que les congédiements n'avaient rien à voir avec la formation d'un syndicat paraît suspecte jusqu'à ce que des preuves aient été données à l'Association. Il est trop courant, en effet, de voir un employeur réagir ainsi pour qu'on puisse facilement croire à une coïncidence dans le cas présent. En second lieu, il ne faudrait pas qu'on continue pendant un siècle à refuser les Syndicats de cadre comme de dangereuses nouveautés, alors que leur nombre s'accroît sans cesse. Il est également faux de prétendre que ces syndicats sont strictement des institutions européennes. A ce compte, le syndicalisme lui-même, qui a pris naissance en Europe, devrait être rejeté comme non-adapté aux institutions américaines.



senties qui, si elles sont examinées en toute objectivité et sans émotivité, ne sont pas de nature à nous faire piquer une crise d'hystérie nationale.

Comme M. Fisher, je prétends que nous souffrons d'un "canadianisme infatué"; nous nous croyons les seuls interprètes authentiques de l'Acte de la Confédération et nous avons érigé en système notre opposition à tout ce qui vient nous contredire sur ce point. Comme M. Fisher, je maintiens qu'Ottawa a le droit de s'intéresser à l'éducation, même si cela n'est pas écrit en noir et blanc dans la Constitution. Enfin j'affirme, et je rejoins ici M. Fisher, que le gouvernement fédéral a peut-être été à l'origine une créature des provinces, mais que maintenant il a atteint l'âge adulte et qu'il n'a pas de comp-



LA FEDERATION NATIONALE CATHOLIQUE DES SERVICES, INC. ENGAGE UN DEUXIEME CONSEILLER TECHNIQUE, M. ANGELO FORTE — Cette fédération groupe les employés des hôpitaux et des institutions religieuses. Les officiers de l'Exécutif sont ici photographiés au Bureau de la Fédération, à 1001, rue St-Denis, Montréal, à l'occasion d'une réunion tenue le 2 avril 1960. Nous remarquons, de gauche à droite, M. Adélarde Couture, président, M. Angelo Forte, conseiller technique, M. A. Jean, M. C. Boivin, M. W. Brousseau et M. G. Leblanc. Le premier conseiller technique de la Fédération, M. J. Archambault, n'apparaît pas sur cette photo. M. Angelo Forte est au service exclusif de la Fédération. Il a commencé le 15 février 1960. Il s'occupera de négociations, de conciliations et d'arbitrages pour les syndicats hospitaliers affiliés à notre Fédération, de Montréal, de tout l'ouest de la Province et d'Ottawa, Ontario.

## LES COLLETS BLANCS ONT ENFIN LEUR FEDERATION

Le Bureau confédéral de la C.T.C.C., lors d'une réunion tenue à Hull le mois dernier, a reconnu la juridiction complète de la Fédération du Commerce, telle que re-définie par le congrès du Commerce de l'été dernier.

Dans un mémoire préparé par le conseiller technique de la Fédération, M. Pierre-Louis Gélinais, sur les indications des officiers de la Fédération, les quatre points principaux qui ont poussé la Fédération à faire reconnaître et clarifier sa juridiction par la CTCC sont les suivants :

1. — Réunir en une seule organisation tous les salariés collets-blancs qui ont des intérêts et des problèmes communs, ce qui exclut de toute évidence tous les collets-blancs travaillant dans les industries déjà couvertes par des Fédérations de la CTCC.
2. — Par une définition plus claire et précise de sa juridiction, éviter tout conflit de juridiction avec les Fédérations de la CTCC et les Conseils Centraux.
3. — Permettre à la Fédération du commerce d'acquérir, en capital humain et en capital financier, une puissance suffisante pour lui permettre d'organiser la classe de salariés la plus difficile à syndicaliser.
4. — Dans le même but, sauvegarder l'affiliation des syndicats qui lui sont actuellement affiliés.

La Fédération couvre les vendeurs, les commis de bureau et les fonctions accessoires des secteurs de l'activité économique suivants: 1. commerce de gros; 2. commerce de détail; 3. finances, assurances et immeubles; 4. service personnels (tels que hôtels, teintureriers, photographie, etc.)

Cependant, comme le déclarait le président de la Fédération, M. H.-P. Augé, dans un article du Travail, la Fédération n'a aucunement l'intention de

tes à leur rendre, si ce n'est le respect qu'un homme d'âge mûr porte à ses vieux parents. Ajoutons que le langage sain et honnête de M. Fisher a le mérite de nous reposer des clichés habituels sur la bonne entente entre les deux races et de nous faire sentir à nouveau les aspérités d'un mariage forcé.

couvrir les collets-blancs travaillant dans une industrie déjà couverte par une fédération.

Le texte de la juridiction de même que le mémoire expliquant la juridiction et ses conséquences a été abondamment distribué. Tous les membres du Bureau Confédéral qui assistaient à la réunion de Hull en ont reçu copie de même que tous les membres qui ont assisté au dernier bureau fédéral du Commerce. La plupart des fédérations l'ont donc maintenant en mains, mais ces documents seront communiqués officiellement sous peu au secrétaire de chacune des fédérations et de chaque conseil central ou régional avec une offre de collaboration entière de la part des officiers et du conseiller technique de la fédération du Commerce en tout ce qui regarde les problèmes des collets-blancs, soit au point de vue organisation, soit au point de vue négociations.

Déclaration du président Augé

"Les collets-blancs ont longtemps été négligés. Ils constituent la classe sociale qui a le plus besoin de syndicalisme actuellement. Forte de l'appui et de la compréhension de la CTCC ainsi que de la coopération des autres fédérations et des conseils régionaux, la Fédération est consciente de ses responsabilités", a déclaré le président de la Fédération, M. H.-P. Augé. "Nous avons une tâche difficile et nous n'avons pas l'intention de perdre notre temps dans des chicanes de juridiction. Nous offrons loyalement notre collaboration à tous et nous prions de l'occasion pour remercier ceux qui nous consentent actuellement la leur, en particulier les Conseils centraux de Montréal, du lac St-Jean et de Québec et la Fédération de l'Industrie Minière, à Asbestos."



Les propos de M. Fisher

Dans la joie de son petit surplus de 12 millions, M. Fleming s'attendait à bon droit à recevoir des louanges de toutes parts et à tenir la vedette pour quelques semaines. Mais il n'avait pas compté sur M. Fisher et ne connaissait pas les colères sentimentales des Canadiens français. Du jour au lendemain, M. Fleming et son petit surplus de 12 millions ont été relégués aux oubliettes par la presse canadienne-française qui prouvait encore une fois, après Louis Hémon, que

FUMEZ UNE

### Player's



LA CIGARETTE  
LA PLUS DOUCE,  
LA PLUS  
SAVOUREUSE !

## FEDERAL POLITICS

# DONALD FLEMING, DOUGLAS FISHER AND LOUIS HEMON

(by Paul NOGARET)

"We arrived in Canada over three hundred years ago and we have remained... then all around us foreigners came... they acquired nearly all the power and the money, but in Quebec nothing has changed, and never will change."

It may seem strange to start an article on federal politics by quoting the above quotation often used by Marie Chapdelaine, a very famous French Canadian heroine, but it showed the true spirit of Quebec as it still remains in our day.

Some people are pleased to believe that the statement of Louis Hemon does not apply in our times and that the French Canadian has undergone an evolution from the peasant to a character which is strongly industrial.

But, basically, nothing has changed as predicted by Louis Hemon in his famous declaration of other years.

## THE REMARKS OF Mr. FISHER

Overjoyed at his little surplus of \$17 millions, Mr. Fleming evidently did not have the time to consider how large a part of his \$17 millions was contributed by the French Canadian taxpayer. Like the president of a large organization, Mr. Fleming was delighted to announce the surplus to his "shareholders," the Canadian taxpayer.

But he did not reckon with Mr. Fisher, the C.C.F. Member from Port Arthur, who did not realize the great sentiment and love the French Canadian holds for his country.

Mr. Fleming's surplus news was soon forgotten by the French Canadian press, which once again proved Louis Hemon's famous declaration that Quebec is more interested in sentiment than in money.

Douglas Fisher, the C.C.F. Member, who succeeded the late Tommy Church, who represented Toronto-Trinity, stole the show from the Minister of Finance when, without any valid reason, he opened a bitter attack on French Canadians and the Province of Quebec, and which has for the past ten days or so occupied prominent space in both French and English newspapers.

Fisher, the 41-year-old history professor, gave his views in the Commons on April 1. His remarks aroused protests from French Canadian circles in Ottawa.

Louis Hemon had good reason when he said nothing changed in Quebec and the character and national pride in the French Canadian remain a living testimony to this fact.

Mr. Fisher's slanderous attack on French Canadians and the Province of Quebec is no great help in keeping alive the evidence of *bonne entente* between Canada's two great races. Quebec and the French Canadians will remain the same long after Douglas Fisher has been forgotten.

## THESE FACTUAL NEWS BRIEFS ARE WORTH KNOWING

That the current bloody events taking place in South Africa were mentioned in "Osservatore Romano" as "the gravest racial manifestation in our memory".

That Ottawa, should in the near future, modify the Bankruptcy Act which is being studied at the present time. A report will be forthcoming on "all changes which would benefit the public".

That for the first time in the history of the Federal Capital, a French-Canadian woman has been named to the post of alderman to represent St. George's Ward in Ottawa.

That in Brazil, over 600,000 people were chased from their homes due to disastrous floods which struck six states in the north western part of the country. The American Government has rushed aid to the stricken population.

That the teachers' strike at Notre Dame de Lorette ended when the School Commission succeeded in obtaining a subsidy from the Provincial Government to pay the salaries of the teachers for the months of January and February.

That the brief presented by the J.O.C. (a Christian youth movement) to the Provincial Government contained urgent demands concerning education, orientation and apprenticeship. Premier Barrette asked for facts on the exploitation of young workers by employers with very few scruples or respect for the laws of the Province of Quebec.

# British Workers Enjoy Shorter Work Hours

Numbers receiving this benefit is increasing in large numbers — Bases for demand is higher productivity — Other labor news from Great Britain

Britain's Ministry of Labour was not departing from its customary caution when it allowed the editor of its official Gazette to comment that by the end of 1959, the movement for a shorter working week appeared to be gathering momentum. The trend is now very obvious indeed: the number of workers who have had their normal working week cut during the past few months, added to those who are soon to get a cut under agreements already signed, gives the highest total since the last big move of this sort took place in the years immediately after the end of World War II.

Higher productivity is the argument most used by unions to justify their case for a cut in hours. The Chancellor of the Exchequer told trade unions and employers recently that industry's 1959 output was about six percent above the 1958 figure.

## Two Notable Features

He commented on two excellent features of the increase. First, it was broadly based: all industries, except coalmining and shipbuilding, contributed to the rising trend. Second, much of the extra output came from the more intensive use of manpower: the rise in output was greater than the rise in the number of workers employed.

It is, therefore, not surprising that this general trend should have been accompanied by a general move on the part of unions to claim for their members a share of the benefits of this improvement. The Chancellor himself described it as

"natural" that people should seek to enjoy the benefits of expanding productivity — in the form of lower prices, higher wages, shorter working hours, higher profits.

For his part, he has been making a bid to get prices down, but so far has not attracted any enthusiastic response from the official spokesmen of manufacturers for any concerted move in this direction. However, prices — and therefore, the cost of living — have remained fairly steady for the past two years, and this steadiness goes part of the way to accounting for the fact that wage increases were negotiated for fewer workers last year than for many years past.

## Pay is Still a Consideration

This is not to say that the size of the pay-package has passed out of the consideration of the unions. For instance, the building workers have just won a two-pence-halfpenny an hour increase and the railwaymen a back-dated five percent increase with the prospect of more to come after the detailed report on their pay scales in relation to other industries — recently published — is examined. Other workers are in the queue for straight wage increases.

Nevertheless, the drive for a shorter week without loss of pay has the backing of the Trades Union Congress, which, just before Christmas, pointed out that a widespread movement in that direction was developing.

## Need for Competition Recognised

The unions recognise that

That in an unemployment crisis similar to the one which is covering Canada at the present, with 555,000 out of jobs (according to statistics furnished by the Dominion Bureau of Statistics in Ottawa) the female labor force is much less affected than the male labor force.

That Dr. Hueper, attached to the United States Cancer Institute, is convinced that a large number of workers are dangerously exposed to radiation from some chemical products, which could cause cancer.

He affirmed that many companies carefully hide the facts and received threats if they produced proofs which would show the fact of cancer hazard.

The the Central Council of the C.C.C.L. union in Montreal has declared that body in favor of the abolition of the

civil service commission of the City of Montreal and came out in support of the National Union of Municipal Employees of Montreal C.C.C.L. for the setting up of a personnel service department at the City Hall in Canada's Metropolis.

Britain as a trading nation cannot afford to price its products out of the world's markets. But the T.U.C. has expressed its confidence that unions and management can co-operate to create the conditions in which the required volume of exports could be secured more efficiently with shorter hours and without loss of earnings. In any case, the T.U.C. stresses, a movement towards a shorter working week is well under way in Western Europe and the United States. In Britain, the last general reduction in hours of work was in 1946-1947, when the general trend was towards a normal week of 44 or 45 hours. Apart from minor changes, this was how things generally stood until the late summer of 1959, when the printing unions forced hours down to 42 in their industry.

Later, 300,000 London busmen switched to an 11-days 84-hours fortnight (two weeks) instead of a 6-days 44-hours week; and hours went down to 42 a week in industries as diverse as electricity supply, chemicals, tobacco, flour milling, and gasoline and oil distribution.

## Less Overtime Here

For 600,000 agricultural workers the cut was smaller — from 47 to 46 a week; but for shift workers in the gas industry it is to be bigger — from 48 to 42. This settlement is one of the few in which the men will receive lower earnings in consequence: they are to forego four hours of regular overtime.

In the manufacture of paper boxes, hosiery, carpets, glass, boots and shoes, the weekly hours, which were previously 45, have been scaled down to figures ranging from 42½ to 43½.

The biggest break-through of all was in mid-February 1960, when 40 unions in the engineering industry ended a long negotiation by signing an agreement which at the end of March will put 2.5 million workers on a standard week of 42 hours instead of 44, without loss of pay. A wage claim which had been lodged simultaneously with the claim for shorter hours was not proceeded with at this stage.

## Pattern Emerges

Thus a rough pattern has begun to emerge — a cut of about two hours a week; and it is expected that unions in many other industries will seek to negotiate settlements at least as good as this for their members during the course of this year.

## EASTER GREETINGS

The Executive and officers of the C.C.C.L. union as well as the management of Le Travail take this opportunity to wish all union members and readers of this newspaper a very Happy Easter Holiday.

The Management.

# NEWS & VIEWS

## From Canada & Abroad

(It was announced as we went to press that the vote at Merck and Company will take place this week. Result of the outcome will be given our readers in the next issue of Le Travail.)

### PHARMACEUTICAL WORKERS TO VOTE

The Quebec Labor Relations Board has ordered that a vote be taken among the employees of Merck and Company in Valleyfield.

The drug manufacturing firm is one of the largest and oldest in Canada. The result of the ballot will indicate whether the workers prefer the International Union or show their desire to become members of the C.C.C.L. union.

After investigation the Quebec Labor Relations Board arrived at the conclusion that as a number of employees were members in both unions a vote was necessary and justified. The date of the holding of the vote has not as yet been decided upon.

### NEGOTIATIONS AT LA SAUVEGARDE PARALYZED

Direct negotiations between the Montreal Assurance Company La Sauvegarde and the National Union of Office Employees C.C.C.L. have again bogged down due to the fact that an independent union to which a group of employees belong have sought court action for the issuing of an injunction which previously have been refused by both the Superior Court and the Court of Appeals.

It has been more than two years since the union received certification from the Labor Board to act as bargaining agent for La Sauvegarde office employees but all kinds of legal moves and procedures have held up negotiations.

Last autumn, the first meeting between company and union took place, but an injunction halted any further talks for the signing of a collective labor agreement. At the time of going to press, the union was preparing its next move in the long drawn-out legal battle.

### VICKERS PAYS FOR IGNORING SENIORITY

Brother Tremblay, a welder with Canadian Vickers, was recently laid off his job and his seniority ignored. He was off his job for nineteen weeks. In the meanwhile the union had taken welder Tremblay's case to arbitration.

The decision of the arbitration board which was recently announced compelled Canadian Vickers to put the wronged worker back on his job and to pay him for the nineteen week work he had lost.

Brother Tremblay will be paid over \$1,000.00 in back pay. The arbitration was presided over by Leon Lalonde. Acting for the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. were Yves Gaudreault, president, Emile Sawyer, president of the union's grievance committee, and C.C.C.L. technical councillor Pierre Vadboncoeur.

Brother Caron, who is first vice-president of the union in Vickers is also in charge of the new stewards educational program. The program is expected to get under way very soon with the first two meetings being held after the Easter holiday.

### STARR TOLD TO JOIN BREAD LINE!

A C.C.F. Member of Parliament suggested last week in the House of Commons that Labor Minister Michael Starr should "get out and stand in a bread line" to find out what it's like to be unemployed. Frank Howard, Skeena, said in the Commons' budget debate that it might do Mr. Starr good to stand and wait for a while for a chicken sandwich "instead of sitting in his insulated, plush office."

Mr. Howard suggested that the Minister of Labor is "engrossed with his facts, his figures and his fiction" on unemployment.

The C.C.F. Member, a former logger, said Mr. Starr's defence to criticism of government inaction on unemployment is to say "give me some guidance."

M. Howard suggested that Mr. Starr really doesn't want guidance. If he did get constructive proposals, he couldn't do anything with them "because the person sitting in front of him (Mr. Fleming) wouldn't give him the money to put them into effect anyway."

### WHEN PRICES WERE "HIGH" IN CANADA

The "Labor Gazette," the official publication of the Department of Labor in the Federal Government, carried this report in its current issue. "It is safe to say that no public question at this present moment equals in general interest that of the abnormal cost of living."

Some "high prices" for foodstuffs were mentioned: sirloin steak, 10 to 12 cents a pound; chuck roast beef, 7 to 9 cents a pound; bacon, 15 cents a pound; milk from 5 cents a quart in New Brunswick to 10 cents in Port Arthur; bread from 2½ cents a pound in St. Catharines, Ontario, to 6½ cents a pound in Calgary, Alberta; sugar from five cents a pound in Vancouver, B.C., to seven cents in Calgary.

This report in the "Labor Gazette" was lifted from the February 1910 issue of the publication, but before any of our readers start longing for the "good old days" of low prices, he is reminded that personal income then was about one-fifth of what it is today.

### HOW TO SAVE ON THE COST OF MANY DRUGS

Senate drug probers under Senator Estes Kefauver in the United States have spotlighted how brand-name prescription drugs are frequently sold at huge mark-ups. The probers found that the identical

# Should Mr. Fleming Take A Trip To Norway?

An example of social organization on the level with enterprise, industry and nation.

In his last discussion on the budget, Mr. Fleming declared he would reject all solutions for controls to orientate the Canadian economic life and that he was confident that private initiative would assure our country of continued prosperity.

But he did not give a reason for believing in this statement, and which private interests can assure the common good of the country.

In a declaration of principles, the CCCL repudiated liberal capitalism. It underlined that "the State must survey all economic activities to assure that the economic life should be organized to assure full co-operation with the principal agents of production (capital and labour)" and it added "this collaboration should be established on the plan of the enterprise, the profession and the general economy."

This is why the C.C.C.L. often asked for arbitration of prices, setting up of industrial commissions to study these common problems.

Mr. Fleming's declaration brings us to compare our economic with other countries, Norway for example, where we find an organization and economic social plan. We are obliged to believe that Christian princi-

ples of co-operation between all agents of production for the common good, are better applied in countries which are socialistic than in others who qualify as Christian. Norway is a much smaller and less populated country than is Canada. The population is about 3 and a half million people.

It is very rich in natural resources such as hydro power and minerals. The Norwegian Confederation of Labor is a powerful and very well centralized body.

It groups around 60% of the workers and holds a powerful influence with the Government, as the Labor Party is in power. Since the second world war all enterprises with 50 employees and over are obliged to form a "production committee", which permits employer and employees to meet at other times than during negotiation.

Another law passed in 1947 created a "technical council" in each industry and is represented by employer and worker. The goal of these committees is to pave the way for better collaboration between the different industries.

When the production rises too high in an enterprise, the council will regulate job times.

It thus gives each enterprise its just amount of production and assures the greater number of workers a job.

This is what is known as economical planning which the CCCL has sought for a long time in Canada.

The Norwegian Parliament also created in 1953 an Institute of Production to stimulate production in industry.

And, finally, there is an Institute of Technology which acts as a go-between science and industry.

And what good does Norway realize from all this? According to figures furnished by the Norwegian Confederation of Labor, in 15 years the national production has risen by 76 per cent, finished production by 53% and total working power on salaries by 16 per cent, industrial production by 100%.

All this should pave the way for Mr. Fleming to take a trip to Norway. Do you doubt it? So do I! First we should put our economic set up in order, then make sure of full employment and the full use of all our resources.

It is well to remember that Norway and its successful plan was the result of intensive union action.

## MONTREAL

# CATHOLIC FARMERS' UNION EMPLOYEES ON STRIKE

An Association grouping managers, assistant managers, inspectors, regional supervisors and secretaries of the Catholic Farmers' Union went on strike

last week for recognition of the right of association and in protest to the illegal firing of six of their fellow union members.

chemically pure drug, but without the brand name, is often sold by drug stores at half or a third of the price.

Now the Connecticut State Welfare Department has issued a list of 25 brand name drugs, together with the same drugs general medical names. The State agency ordered doctors prescriptions for Connecticut patients to use only the general medical names.

"The State," said Governor Abraham Ribicoff, "is not going to pay through the nose for brand-name drugs."

Printed below is this Connecticut list, in case any of Le Travail's readers who may require these drugs want to ask their doctors to prescribe by the general medical name rather than the brand name.

Medical Name	Brand Name	Use
Piperazine citrate	Antepar	Worm infestation
Bacitracin	Bacignent	Skin infection
Butabarbital sodium	Butasal sodium	Sedation
Diocetyl sodium sulfosuceinate	Colace	Bowel difficulty
Methamphetamine hydro-chloride	Desoxyn	Stimulant
Digitoxin	Digitaline	Heart stimulant
	Nativelle	
Ferrous sulphate	Feosol	Iron deficiency
Erythromycin	Iloleycin	Antibiotic
Methenamine mandelate	Mandelamine	Urinary antiseptic
Magnesium-Aluminum hydroxides	Maslox	Antacid
Prednisolone	Meticortelone	Arthritis, etc.
Pentobarbital sodium	Nembutal sodium	Sedation
	Nocter	Sedation
Chloral hydrate	Pentida	Antibiotic
Penicillin G	Peritrate	Angina Pectoris
Pentacrythritol tetranitrate	Raudixin	High Blood Press.
Rauwolfia serpentine root	Rubramin	Pernicious anemia
Vitamin B-12	Seconal sodium	Sedation
Secobarbital sodium	Serpasil	High Blood Press.
Reserpine	Sur-Bex	Vitamin deficiency
Vitamin B complex	Talserol	Muscle relaxant
Mephanesin		

The C.C.C.L. is bargaining agent for two local unions of office employees in the C.F.U. The union was forced to act when the employer fired six employees who were members of the newly formed union.

"If these firings had not taken place" said Pierre Louis Gelinis, technical councillor for the C.C.C.L. Federation of Commerce, "we would have met with the general manager Mr. Tremblay to thrash out any difficulties."

"But it is difficult for members of the new union to meet with representatives of the employer when the president has been fired."

The strikers in the picket line are always on the job even when certain negotiations are going on between the employer and the strikers.

Mr. Tremblay claims that the firings had nothing to do with the formation of the union and that the striking workers did not have the right to form an Association because they are considered as supervisory personnel.

It is regrettable that the strike could destroy the good relations which have always existed between the Catholic Farmers' Union and the C.C.C.L.

On their side the strikers have agreed to meet with the employer at any time.