



TRAVAIL

5¢

Volume XXIII — No 12

Organe officiel de la C. T. C. C. — Montréal

DECEMBRE 1947

• • • • • La paix sociale est à ce prix • • • • •

La C.T.C.C. réclame des réformes

Les résolutions adoptées lors de notre dernier congrès, ne s'adressent pas qu'au gouvernement central. Au contraire, les plus importantes d'entre elles, celles qui sont d'un intérêt plus immédiat pour notre mouvement et pour l'avancement de la cause syndicale, se rapportent à des problèmes de juridiction provinciale, parce que la législation ouvrière et la législation sociale dans leur ensemble, relèvent des gouvernements provinciaux.

On peut classer ces motions sous deux chapitres distincts. L'un comprendra celles qui présentent un intérêt général; l'autre, d'une façon plus précise, les amendements suggérés aux lois ouvrières et sociales proprement dites.

La loi de la Convention Collective:

La C.T.C.C. suggérera aussi quelques amendements importants à la loi de la convention collective. Entre autres, ceux-ci:—

- 1) Que le deuxième paragraphe de l'article 6 soit amendé de façon à prévoir qu'il n'y ait aucun zonage dans le cas des industries à concurrence provinciales;
- 2) Que le premier paragraphe de l'article 10 soit amendé en ajoutant après les mots "des allocations familiales" les mots "à l'établissement d'un fonds de bien-être";
- 3) Que l'article 12 soit aussi amendé en remplaçant dans la première phrase de cet article, le mot "différent" par le mot "inférieur";
- 4) Que, dans l'article 38, soit radiés les mots "aux exploitations agricoles", c'est-à-dire que les taux de salaires stipulés au décret s'appliquent sans qu'il soit tenu compte de la limitation des heures de travail;
- 5) Que l'artisan-barbier soit considéré comme employeur au sens de la loi.
- 6) Que la loi soit amendée de manière à permettre le paiement des nouveaux taux de salaires fixés par négociations ou sentences arbitrales à la date d'expiration de la convention.

Un danger

Les travailleurs et le mouvement ouvrier menacés par l'organisme même qui devrait les protéger

Législation générale:

La C.T.C.C., faisant siennes les recommandations de la L.O.C. et de la J.O.C., considère que le gouvernement de la Province devrait orienter, d'une façon générale, sa législation vers l'établissement de la semaine de travail de 40 heures, l'orientation professionnelle à la sortie de l'école, l'apprentissage obligatoire pendant les heures de travail, l'abolition complète du travail de nuit pour les femmes et les jeunes filles, ainsi que les jeunes gens de moins de 18 ans.

La loi des Syndicats professionnels

La C.T.C.C. recommandera que le nombre de personnes requis pour obtenir la constitution d'un syndicat professionnel soit réduit de vingt à quinze et que la loi soit amendée de manière à permettre l'insertion de clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives.

Assurance obligatoire:

La C.T.C.C. a constaté que nombre d'accidents causaient non seulement des blessures physiques, mais aussi des dommages financiers aux accidentés et que beaucoup d'automobilistes n'étant pas solvables, les accidentés encourent des pertes matérielles considérables. Par conséquent, la C.T.C.C. priera le gouvernement d'établir un système d'assurance obligatoire pour les automobilistes. Le gouvernement fixerait les montants des primes.

La Commission de Relations Ouvrières ne remplit pas son rôle avec justice: Elle est arbitraire dans ses décisions, inquisitoriale dans ses procédés et plus préoccupée de politique que de protection ouvrière.

Qu'on aime ou n'aime pas cela, nous y reviendrons tant que justice n'aura pas été faite de ce côté.

La commission de Relations ouvrières, telle que formée (nous n'écrivons pas telle que constituée) est absolument injuste à l'endroit de notre mouvement. Deux cas récents le prouvent après plusieurs autres: Lauzon et St-Laurent.

Il est temps pour le gouvernement provincial et le ministère du Travail de reformer cette commission, de changer les hommes qui la composent. Toute personne peut se tromper, rien n'est plus humain. Mais quand l'erreur devient règle générale, il y a quelque chose qui ne marche plus.

Il faut que Boivin, Gosselin, Rochefort et Brais s'en aillent, qu'ils déguerpiissent, et le plus tôt possible.

Ils sont en train d'instaurer à la Commission de Relations ouvrières un régime d'inquisition qui comporte en lui-même la mort même des syndicats. Exemple, ce système qu'ils viennent d'installer et qui consiste à aller voir les syndiqués un par un et leur faire subir un interrogatoire serré afin de savoir s'ils ont signé librement et s'ils ont payé eux-mêmes le droit d'entrée et leur cotisation syndicale. Il est temps que cesse ce manège de leurs employés qui poussent, sous les ordres de la Commission, l'audace jusqu'à aller relancer des ouvriers dans la paix et la tranquillité de leur famille, les déranger à l'heure des repas ou dans la veillée pour remplir leur rôle d'inquisiteurs.

Des hommes qui instituent un tel régime ne peuvent pas croire au bien-fondé et au sérieux du syndicalisme. Il faut qu'ils quittent la place. Ce sont des gens complètement inaptes à comprendre le rôle véritable du syndicalisme dans la société.

Protestons partout contre eux; réclamons leur démission; mettons à jour leurs procédés; démasquons leurs tactiques; demandons, conformément aux principes de la saine démocratie, que la C.T.C.C. ait son propre représentant désigné par elle, sur cet organisme gouvernemental.

Une fois terminée la lecture de votre journal, détachez cet article et faites-le parvenir aux autorités compétentes, afin de bien montrer votre volonté de corriger la situation qui existe actuellement à la Commission des Relations Ouvrières.



Organe mensuel officiel de la
Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada

REDACTION

Rédacteurs: André Roy et Fernand Simard
19, rue Caron Québec 1231 est rue Demontigny, Montréal
Falkirk 3694

Administrateur: Marcel Ethier.

Abonnement: Un an, \$0.60; deux ans, \$1.00; le numéro, 5 sous

Publié par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada
et imprimé par L'Espérance Frères Enreg, 1130 Lagachetière est,
Montréal.



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

Une preuve éclatante de la force de notre mouvement

UN REGAIN DE CONFIANCE POUR NOS ORGANISATEURS ET NOS SYNDIQUES. UNE RAISON DE FIERTE ET DE COURAGE POUR TOUT NOTRE MOUVEMENT.

La grande victoire que nous avons remportée au commencement de novembre dans l'industrie du textile a montré, d'une façon définitive et totale, la valeur de notre organisation.

Elle l'a montrée d'abord à ceux qui, au sein même de notre mouvement, souffraient encore d'un complexe d'infériorité et de faiblesse et se refusaient encore à croire à sa force montante.

Elle l'a démontrée surtout à la face du grand public et des masses salariées en particulier qui, dans certaines régions et dans certains milieux, acceptaient encore comme vérité d'Évangile les affirmations des unions rivales qui cherchent toujours à discréditer et à calomnier la C.T.C.C.

Cette puissance, cette valeur, cette force, cette froide fermeté dans la lutte, il a fallu, cette fois-ci, que nos adversaires, même les plus irréductibles et les plus impitoyables, les reconnaissent. L'opinion publique, par la voix et les témoignages de la grande presse et de la radio, a aussi admis que nous avons défendu les droits des ouvriers et des ouvrières du textile avec une volonté de vaincre et une assurance qui ne font aucun doute.

En vérité, comment voulez-vous que des gens puissent encore persévérer dans leurs préjugés, quand cette victoire est remportée contre cette puissance industrielle formidable et jusqu'ici invincible qu'est la compagnie Dominion Textile?

En vérité, comment voulez-vous que des gens puissent encore conserver leurs préjugés, quand les fameuses unions internationales, à leur dire si fortes, ont dû baisser pavillon, il y a moins d'un an, devant cette compagnie?

C'est là un fait qu'il faut répéter à tout venant, qu'il faut ancrer dans les esprits, qu'il faut faire connaître à toute la province.

Cette grande victoire comporte cependant des devoirs et des obligations: devoirs et obligations d'affirmer partout, à temps et contre-temps, dans les grandes causes mais aussi dans celles de moindre importance et qui n'offrent pas toujours des succès aussi brillants, la même volonté déterminée de travailler à l'amélioration des conditions de travail et de salaires des ouvriers, la même intelligence dans les négociations et dans le choix de nos moyens d'action, la même fermeté, enfin, quand l'heure vient de recourir à l'arme redoutable de la grève.

Ces devoirs et ces obligations, d'un bout à l'autre de la province, nos syndiqués sauront les remplir sans sourciller.

A. ROY.

Quatre syndiqués de la Mauricie congédiés pour activités syndicales

Une nouvelle association ouvrière, formée par le confrère Sénécal à Shawinigan, rencontre immédiatement une vigoureuse opposition patronale. Congédiements injustes et illégaux. La compagnie Painchaud & Frère, coupable de ces actes malhonnêtes, sera-t-elle mise à la raison par la Commission de Relations Ouvrières?

Il y a quelques semaines, les salariés des scieries et cours à bois de Shawinigan Falls, ont manifesté paisiblement leur désir de se former en association ouvrière et se sont adressés aux syndicats nationaux pour obtenir les renseignements nécessaires afin de constituer un syndicat professionnel.

LE CONFRÈRE SENECALE A L'ACTION

Après avoir étudié cette demande, LE COMITE D'ORGANISATION DES SYNDICATS NATIONAUX DE LA MAURICIE INC., a décidé d'appuyer la requête de ce groupe d'employés et a autorisé son organisateur local, le confrère A. Sénécal de voir à l'organisation de ce nouveau syndicat pour la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux de cette catégorie de salariés qui méritent d'être protégés comme les autres salariés travaillant dans les différentes usines de la Mauricie.

Immédiatement, l'organisateur s'est mis à l'oeuvre en convoquant ces groupes d'employés des cours à bois et des scieries à une assemblée où assistaient un très grand nombre d'employés, qui, sur l'invitation de l'organisateur, ont signé leur carnet de membre et ont payé la somme nécessaire pour solder leur taux d'entrée et leur contribution mensuelle telle qu'exigée dans le règlement de la Commission des Relations Ouvrières, et ont rempli également plusieurs autres formalités pour demander au gouvernement la reconnaissance de leur nouveau syndicat afin d'être autorisés légalement à négocier au nom de tous les employés, un projet de contrat de travail.

CONGEDIEMENTS INJUSTES ET ILLEGAUX

Ayant appris que les syndicats nationaux avaient déjà commencé l'organisation de ses employés, LA COMPAGNIE PAINCHAUD & FRÈRE DE SHAWINIGAN a rebondi de colère, et effectua trois congédiements qui eurent lieu le 13 novembre dernier, sous un prétexte futile. (qu'il n'y avait plus d'ouvrage disponible pour eux).

Devant ce fait accompli, une enquête minutieuse eut lieu pour connaître les motifs véritables de ces renvois massifs.

Il appert, nous déclare le confrère A. Sénécal, que ces trois employés congédiés furent remplacés au moment même de leur congédiement; c'est donc dire, que cette compagnie Painchaud & Frère a préparé à l'avance cette stratégie peu recommandable dans les circonstances pour intimider les syndiqués.

Il est clair et net que cette compagnie se sert de moyens illégaux pour entraver et dévier la formation de ce nouveau syndicat. C'est une pratique déloyale et interdite

au sens de la loi des Relations Ouvrières du Québec. Un employeur ou quiconque, fait défaut de se conformer à cette obligation de la loi est passible de plusieurs amendes importantes pour les différentes infractions commises.

INTERVENTION RECLAMEE DES AUTORITES GOUVERNEMENTALES

Etant donné que l'Etat doit voir au respect des Lois Ouvrières et voir même à la liberté des ouvriers qui désirent s'organiser en syndicat professionnel pour la défense de leurs intérêts, cette intervention fut demandée à la Commission des Relations Ouvrières, au Ministre du Travail, l'Honorable Antonio Barrette ainsi qu'au député provincial du comté St-Maurice, l'Honorable Ministre d'Etat, le Dr Marc Trudel.

Voici la teneur du télégramme, qui fut envoyé aux autorités ci-haut mentionnées:

"Les 7 et 10 novembre 1947, avons tenu deux réunions syndicales pour organiser salariés travaillant chez Albert Giguère et Painchaud & Frère, tous deux employeurs opérant manufactures de bois de construction à Shawinigan. Stop. Le 13 novembre, 3 salariés de Painchaud & Frère

re furent congédiés sous prétexte de manque d'ouvrage. Stop. Avons fait enquête minutieuse et avons prouvé en mains que nouveaux salariés remplacent actuellement employés congédiés. Nous concluons que ces renvois sont injustes, arbitraires et illégaux au sens de la Loi des Relations Ouvrières si l'on tient compte des articles 20, 21 et 22. Stop. Réclamons d'urgence intervention commission pour mettre à la raison employeur réfractaire aux Lois Ouvrières et que procédure judiciaire soit intentée par procureur général en appliquant article 44 en conformité des pouvoirs accordés article 49. Stop.

Etant respectueux nous-mêmes de la section 44, pratique interdite, réclamons respect réciproque".

CONSEIL CENTRAL DES SYNDICATS NATIONAUX DE LA MAURICIE INC.

Par:

Albert Sénécal,
Organisateur.

QUATRIEME CONGEDIEMENT EFFECTUE LUNDI MATIN LE 17 NOVEMBRE

Au moment de mettre sous presse, l'on nous informe qu'en plus des 3 syndiqués congédiés le 13 novembre, un autre syndiqué vient d'être congédié, lundi matin, 17 novembre, à 7.00 a.m., sous prétexte que cet employé était le dirigeant (leader) de ce nouveau syndicat. Un autre télégramme vient d'être adressé aux autorités provinciales pour que cesse une fois pour toute ces renvois effectués par la compagnie Painchaud & Frère.

Attitude énergique et véritablement syndicale d'un chef ouvrier

Interrogé sur cette affaire qui est d'une importance capitale pour les syndicats nationaux de la Mauricie, le confrère A. Sénécal nous a déclaré en termes énergiques, mais d'une façon polie, les paroles suivantes:

"Nous sommes écoeurés et fatigués d'endurer pareil traitement de la part d'employeurs qui se servent de méthodes révoltantes et qui cherchent par tous les moyens honteux et injustes à détruire notre mouvement syndical et catholique qui offre aux employeurs de bonne foi et de bonne volonté, une collaboration illimitée pour l'établissement d'une paix juste dans le domaine économique et social en s'inspirant des grands principes de justice et de charité et c'est pourquoi nous réclamons à grands cris, une justice sociale indispensable auprès de nos autorités gouvernementales tout en souhaitant légitimement que nos dirigeants apportent une attention toute particulière à cette importante affaire, pour que satisfaction soit donnée à ceux qui réclament une justice indispensable dans les relations ouvrières-patronales. En terminant, je désire faire une mise au point pour qu'il n'existe pas d'équivoque dans l'esprit du public à l'effet que des salariés de la compagnie Albert Giguère de Shawinigan font partie eux aussi de ce nouveau syndicat et que dans les circonstances actuelles, aucun salarié ne fut congédié pour activités syndicales; c'est donc dire, ajoute Monsieur Sénécal, que cet employeur comprend facilement le droit qu'ont ses employés de s'associer librement les uns aux autres pour la défense et la protection de leurs intérêts.



ACTIVITÉS SYNDICALES A MONTRÉAL

Par Fernand Simard

AUGMENTATION DANS LES GARAGES

UNE ORGANISATION DIFFICILE MAIS FRUCTUEUSE SE POURSUIT CHEZ LES EM- PLOYES DE GARAGES

Après de nouveaux autres succès, le confrère Payne, organisateur et agent d'affaires de l'association canadienne des travailleurs de l'automobile, vient d'obtenir une augmentation de salaire de 10c à 25c de l'heure pour tous les employés de garage de l'International Harvester Company, 5615, boulevard St-Laurent, grâce à la signature d'une excellente convention collectivité négociée récemment.

Ce contrat contient également plusieurs clauses très importantes dont six jours de fêtes chômées et payées, temps et demi après neuf heures et temps double les dimanches et fêtes, la formation d'un comité de griefs, la protection de la séniorité et quelques autres améliorations.

Un fonds de pension entièrement payé par la compagnie, ainsi qu'un plan d'assurance-maladie payé conjointement par le patron et les ouvriers demeurent en vigueur. Le syndicat a, en outre, obtenu le paiement des retenues syndicales à la source et le maintien d'affiliation.

Les pourparlers se sont conduits dans une atmosphère de bonne entente et de compréhension et les représentants de la compagnie MM. F. Shaw, gérant de district, et M. Dean, officiers de relations industrielles ont promis leur coopération pour l'avenir. M. Rodrigue Desjardins, employé de cette compagnie, représentait l'association.

CONTRATS PARTICULIERS DANS LA CHAUSSURE

Après avoir signé des conventions collectives particulières avec les Maisons Narwill Limitée, Solpa Ltd., Wilmont Shoe, Gagnon-Lachapelle et Grand Slipper, le Syndicat des travailleurs en chaussures de Montréal a entrepris la réorganisation de la main-d'oeuvre en plusieurs ateliers où la grève du C.I.O. avait interrompu la production. Les officiers du syndicat ont déclaré 'avoir pris cette attitude dans le but de mettre fin aux activités illégales et surtout préjudiciables aux intérêts réels des ouvriers du local 500, dirigé par des communistes notoires.

Depuis deux semaines, le syndicat a réussi à réorganiser les ateliers de Daoust-Lalonde, de Talisman Foot Wear, de Maxime Shoe, Federal Shoe et Empress Shoe. La production est reprise en ces manufactures et l'on croit qu'elle sera redevenue normale d'ici une semaine. Grâce au syndicat, les travailleurs de la chaussure pourront de nouveau subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

"Aussitôt que les ouvriers et ouvrières auront adhéré en majorité au syndicat, l'on ouvrira les négociations dans le but de signer d'autres contrats particuliers susceptibles d'améliorer considérablement les conditions de travail ainsi que les salaires" a déclaré le confrère Dugas, l'agent d'affaires.

AUGMENTATION DE 15c DANS L'IMPRIMERIE

Tous les travailleurs de l'imprimerie toucheront une augmentation de .15 cents l'heure, grâce aux négociations fructueuses entreprises, il y a quelques semaines, par l'agent d'affaires du Conseil syndical des métiers de l'imprimerie, M. G.-A. Gagnon.

Déjà les employés des ateliers suivants bénéficieront des avantages obtenus: Thérien Frères, Imprimeries du Messager, des Frères des Ecoles Chrétiennes, des Pères du Saint-Sacrement, U. Perrault & Cie, Jacques de Lamirande et Arbour & Dupont.

Les apprentis et filles de reliures reçoivent une augmentation générale de 15% sur leurs salaires actuels.

Les présentes conventions particulières de travail accordent en plus, la semaine de 40 heures, une semaine de vacances payées, sept jours de fêtes chômées et payées et plusieurs autres améliorations.

L'administrateur-gérant de la puissante fédération des métiers de l'imprimerie au Canada, également négociateur de ces contrats a déclaré "que la hausse du coût de la vie qui ne semble vouloir s'arrêter rendait nécessaire et urgente cette substantielle augmentation". Il a ajouté que bientôt tous les syndiqués de l'imprimerie, à Montréal, bénéficieraient des mêmes avantages. Nous rencontrons chez les maîtres-imprimeurs un bon esprit de coopération et de bonne entente qui contribue grandement aux succès que nous obtenons.

Un jeune et dynamique organisateur



Le confrère Raymond Couture est maintenant au service des travailleurs de l'imprimerie, après s'être dévoué au delà d'un an comme organisateur du syndicat de la chaussure de Montréal. Les progrès toujours croissants du conseil syndical de l'imprimerie à Montréal exigeaient un nouvel organisateur. Déterminé et dynamique, entièrement dévoué aux intérêts de la classe ouvrière, nous sommes convaincus qu'il saura prodiguer ses talents pour le bien-être des travailleurs, dont il a pris la responsabilité syndicale. Bonne chance Raymond et nos plus sincères félicitations.

Où la loi est inapte à protéger l'ouvrier

La Commission des Relations Ouvrières a été saisie dernièrement d'un autre cas révoltant de mauvaise foi patronale et d'injustice à l'égard des ouvriers et du syndicalisme, lorsque le confrère Roger McGinnis, organisateur de la fédération de la Métallurgie, lui a demandé d'appliquer les sanctions prévues par la loi pour congédiement injustifié.

Dans un télégramme au ministre Barrette, il déclare que la Compagnie Stowell Screw de Longueuil, après avoir refusé les améliorations demandées par le syndicat, essaie maintenant de briser l'union légalement constituée, en congédiant quatre employés, dont l'un est officier du syndicat.

Organisée depuis plusieurs mois, le syndicat des employés de cette usine, a vainement tenté d'obtenir les améliorations nécessitées par les conditions mêmes qui existent dans cette industrie. Les négociations directes n'ont donné aucun résultat satisfaisant, la conciliation s'est avérée aussi inutile et nous voyons déjà une opposition systématique de la compagnie depuis que nous avons demandé l'arbitrage.

"Nous espérons" a dit, le confrère McGinnis que "la Commission des Relations Ouvrières ne tardera pas à faire respecter nos lois et obligera la compagnie à reprendre les quatre ouvriers congédiés, victimes de leurs activités syndicales."



Jeune homme
qui augmente SON ACTIF

Quand vous obtenez un emprunt à votre banque, vous augmentez votre actif. Votre crédit personnel se trouve alors confirmé par le crédit de votre banque.

Vous pouvez en tirer parti, soit pour saisir une occasion favorable qui se présente dans les affaires, soit pour votre avantage personnel. C'est l'attestation que vous avez de l'initiative et de l'esprit d'entreprise.

Votre banque devient pour vous une référence et une auxiliaire, qu'il s'agisse de vos affaires ou de votre vie privée. Votre crédit à la banque vous est un précieux élément d'actif.

C'EST LÀ UN EXEMPLE
du rôle que jouent les 3,200
succursales de banque du pays
dans la vie et le travail de chaque
jour des Canadiens.



COMMANDITÉ PAR VOTRE BANQUE

A Arvida les employés de l'Aluminium peuvent compter sur une protection adéquate

Rajustement de salaires — règlement de griefs

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida et l'Aluminum Company of Canada, Limited continuent de négocier ensemble, toujours dans une atmosphère fort cordiale, les rajustements de salaires et les griefs qui se présentent.

Au cours de la semaine dernière, le Syndicat a réussi à régler le grief d'un ouvrier qui avait été transféré et avait subi par le fait même une baisse de salaire de 4 cents de l'heure. Cet ouvrier a été de nouveau transféré, et reprend les 4 cents de l'heure qu'il avait perdus lors de son déplacement.

Tout une équipe d'ouvriers qui travaillaient sur les fournaies avaient subi le même sort, dernièrement, et avaient vu leurs salaires baisser de \$1.07 à \$1.03 l'heure. Après l'intervention du Syndicat, ces hommes seront de nouveau payés \$1.07 de l'heure, et ce rétroactif à la date où ils avaient souffert une baisse de salaires.

Un groupe d'ouvriers, classés comme aides dans les Services, qui ne travaillaient autrefois que de jour, sont passés dernièrement sur les équipes rotatives, sans cependant recevoir le 2 cents de plus l'heure prévu par la convention. Le Syndicat a discuté de cette affaire avec la Compagnie et a obtenu le rajustement de 2 cents l'heu-

re partir du jour où ces ouvriers sont passés sur les équipes rotatives.

Les Opérateurs de Ponts-roulants du département de la Refonte et de l'Expédition, après les négociations du Syndicat, bénéficieront eux aussi d'un rajustement de salaires de 2 cents l'heure à partir du 20 août dernier, date de l'entrée en vigueur des nouveaux taux de salaires.

Six Couleurs à la main, entrés à l'usine pour leur travail régulier se sont vus renvoyés immédiatement, et sans paye, parce que quelqu'un avait jeté du métal froid dans la fournaise, et avait baissé la température de celle-ci à un tel point que le coulage n'était pas possible.

Le Syndicat a présenté le cas au Comité de Griefs et a obtenu pour ces 6 hommes le paiement de 4 heures de travail, car la convention prévoit que si les ouvriers se rendent à l'ouvrage et qu'on ne peut leur procurer le travail habituel, ils sont payés au moins 4 heures comme s'ils avaient travaillé, pour les dédommager de leur déplacement.

La Compagnie fait enquête dans ce cas, et si ni l'un ni l'autre des six n'est responsable de l'incident qui les a empêchés de travailler, ils recevront 4 autres heures de paye.

Heureuse initiative des commis de magasins à Chicoutimi et Jonquière

Excellente collaboration ouvrière-patronale

A la suggestion du Syndicat National des Employés du Commerce de Détail de Chicoutimi, le Comité Paritaire, avec l'aide de l'Association des Marchands Détaillants a organisé des cours d'Anglais, pour les commis du commerce de détails qui remportent un succès considérable.

Plus de 300 commis sur environ 400, se sont inscrits aux cours d'Anglais et les suivent assidûment.

L'organisation de ces cours d'Anglais est encore un bel exemple de l'esprit de collaboration qui existe entre les marchands détaillants de Chicoutimi et leurs employés.

De part et d'autre, on sait que ces cours d'Anglais sont de nature à améliorer la compétence des commis, et par le fait même de bénéficier aux employeurs.

Ces cours d'Anglais sont donc une excellente affaire puisqu'ils sont pour le plus grand avantage des partis concernés, et prouvent une fois de plus le magnifique esprit de collaboration qui existe entre les employeurs et les employés du Commerce de Détail.

Les marchands et les commis de Jonquière, Kénogami et St-Joseph d'Alma donnent eux aussi un bel exemple de collaboration par l'institution de cours de vente, offerts aux commis gratuitement.

Ces cours sont de nature à rendre les commis plus compétents, à en faire des meilleurs vendeurs, ce qui sera encore une fois à l'avantage des deux partis.

Le Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean des Syndicats Nationaux, par l'entremise de son petit journal "Halte-là" vient de lancer un vigoureux appel à tous les ouvriers de la région pour leur demander de faire une grève en tant que consommateurs.

Il les invite en effet à restreindre leurs achats au strict nécessaire afin de baisser les prix qui s'élèvent toujours sans sembler vouloir s'arrêter.

Les dirigeants du Conseil Régional sont convaincus que si tous les ouvriers réduisent ainsi leurs achats au strict nécessaire, il faudra un peu de temps pour faire baisser les prix d'une foule de produits, ce qui aidera certainement à la baisse générale du coût de la vie, car actuellement les augmentations obtenues, cette année et l'an dernier, sont pratiquement toutes annulées par l'augmentation du coût de la vie, de sorte que l'ouvrier n'est pas plus riche qu'autrefois.

Une action énergique de la part des ouvriers dans ce sens aidera grandement à la solution du problème.

A CHICOUTIMI

Président: M. P.-Emile Brunelle
Présidente: Mlle Jeanne Desbiens.

Le Syndicat National des Employés du Commerce de détail de Chicoutimi, section masculine et section féminine, ont tenu leurs élections annuelles il y a quelques jours, et les deux Sections sont bien décidées à faire du beau travail au cours de l'année qui commence.

A Chicoutimi, d'ailleurs les relations entre les propriétaires de magasins du commerce de détail et leurs employés sont excellentes, et les deux parties en cause tendent vers le même but, dans un esprit de magnifique coopération.

Les employés masculins du commerce de détail ont élu les officiers suivants: Président, M. Paul-Emile Brunelle; Vice-prés. M. Jos Tremblay; Sec-trésorier, M. Raymond Fortin; Sec-financier, M. M. Jean-Louis Godin; Sec-financier, M. Lorenzo Tremblay; Premier directeur, M. Clément Tremblay; 2e directeur, M. Paul-Emile Bélanger.

Les Employés du Commerce de Détail de Chicoutimi, section féminine, ont choisi le comité exécutif suivant: présidente, Mlle Jeanne Desbiens; vice-présidente, Mlle Yolande Paradis; secrétaire-archiviste, Mlle Annette Harvey; secrétaire-trésorière, Mlle Irène Simard; secrétaire-financière, Mlle Madeleine Beaulieu; première directrice, Mlle Anne-Alma Fortier; 2e directrice, Mlle Cécile Bouchard.

Un syndicat déterminé à obtenir justice

Monsieur Léonce Cliche, envoyé par le Service de Conciliation et d'Arbitrage du Ministère du Travail de la Province de Québec, est venu à St-Joseph d'Alma lundi dernier pour tenter une conciliation dans le différend survenu entre le Granit National Ltée et le Syndicat National des Travailleurs du Granit de St-Joseph d'Alma.

Comme on s'en souvient, le litige est survenu à la suite du congédiement de deux employés pour prétendues activités syndicales, mais après enquête, la Commission des Relations Ouvrières a écrit aux employeurs: "après avoir parcouru le rapport de nos enquêteurs à ce sujet, il a été décidé de vous recommander fortement de réembaucher ces deux salariés dont les motifs de congédiement apportés lors de notre enquête ne semblent pas suffisants".

Les deux employés congédiés sont maintenant placés ailleurs, et comme ils reçoivent un salaire beaucoup plus élevé qu'au Granit National Ltée, ils ne veulent plus travailler pour cette entreprise, mais ils réclament le salaire qui leur est dû pour le temps qui s'est écoulé entre leur congédiement illégal, et le commencement du travail ailleurs.

Monsieur Léonce Cliche n'a pas réussi à obtenir le règlement réclamé par le Syndicat pour les employés congédiés. Aussi, le Syndicat s'est adressé immédiatement à la Commission de Conciliation et d'Arbitrage pour demander la formation d'un Comité d'Arbitrage pour juger de ce cas.

Le syndicat et les employés ont confiance d'obtenir justice de ce conseil d'arbitrage.

Les employés d'hôpitaux appuyés par une puissante fédération

PREMIER CONGRES DE LA FEDERATION DES SERVICES HOSPITALIERS A QUEBEC

Le premier congrès de la Fédération Nationale Catholique des Services Hospitaliers, fédération récemment organisée, eut lieu à Québec, salle des Syndicats Nationaux, le 15 novembre, sous la présidence de M. Maurice Babin, président intérimaire de la fédération. 13 délégués officiels se trouvaient présents et les centres suivants étaient représentés: Montréal, Québec, Trois-Rivières, Hull, Rimouski et Chicoutimi. M. Lauréat Morency, président du conseil général de Québec, souhaite la bienvenue aux délégués. M. André Roy, secrétaire général de la C.T.C.C., assista aux séances du congrès.

Après la lecture des rapports du secrétaire, les délégués étudièrent la constitution et y apportèrent des changements assez importants. A l'avenir le nom de la Fédération sera La Fédération Nationale Catholique des Services Hospitaliers et Institutions Religieuses Inc. Le siège social reste à Québec.

La représentation au congrès est sensiblement modifiée et des précisions furent insérées quant à la qualification des délégués aux charges d'officiers.

Les élections eurent lieu sous la présidence de M. André Roy, et M. F. X. Légaré agissait comme secrétaire. M. Adélarde Couture, de Québec, fut élu président; M. Léopold Brisson, de Montréal, fut choisi premier vice-président; Mlle Laurette Bernatchez, de Québec, fut choisie seconde vice-présidente; M. Wilfrid Brousseau, de Québec, reste secrétaire général de la Fédération et M. Charles Guy, de Montréal, fut élu trésorier. Selon le désir de la majorité des délégués, le prochain congrès de la fédération aura lieu aux Trois-Rivières. Assistèrent également aux assises, MM. les abbés Maurice J. Maher, aumônier des Syndicats Nationaux de Montréal, et Aurèle Ouellete, aumônier des Syndicats Catholiques Nationaux de Québec, M. Emile Tellier, de Trois-Rivières, premier vice-président de la C.T.C.C. et M. F. X. Légaré, de Rimouski, sixième vice-président de la C.T.C.C., ainsi que M. Henri Petit, agent d'affaires du Syndicat féminin de Québec.

M. René Gravel, agent d'affaires de l'Association des Employés d'hôpitaux de Montréal, a été dans l'impossibilité d'assister au congrès.

GUIDE SYNDICAL

CONSEIL GENERAL DES SYNDICATS CATHOLIQUES DE QUEBEC

Lauréat Morency, président
20, rue Bayard, Québec
Tél. 2-5808

Alphonse Proulx, sec.
197, des Commissaires,
Québec. Tél.: 3-0597

Hommages du

CONSEIL CENTRAL DES SYNDICATS CATHOLIQUES NATIONAUX DU DIOCESE D'OTTAWA

François-X. Bilodeau, prés.

Red. Joly, sec.

29, rue Gordon

Tél. 587

Conseil Central des Syndicats Catholiques et Nationaux de Sherbrooke

Lorenzo LEFEBVRE, prés.

Léopold LALIBERTE, sec.

Conseil Central des Syndicats Catholiques Nationaux de Montréal

1231 est, rue Demontigny
Horace LAVERDURE

Montréal

J.-Ant. GAGNON, sec.

Fédération Nationale Catholique des Métiers du Bâtiment

Osius FILION, prés.

J.-B. DELISE, sec.

Fraternité Nationale Catholique des Employés du Transport de Québec, Inc.

Ludger FERLAND, prés.

Arthur HAMEL, sec.

L'Union Catholique des Manoeuvres de Québec, Inc.

Albert RAYMOND, prés.

19, rue Caron



NOS JEUNES OUVRIERS FACE À L'AVENIR

L.-G. Tremblay

La jeunesse ouvrière peut améliorer sa condition. Des métiers nombreux et variés s'offrent à elle, aux pères de familles: dirigez vos fils vers une école de formation professionnelle.

S'il reste encore de multiples améliorations à accomplir dans nos écoles de métiers, il faut cependant admettre que déjà nos jeunes ouvriers bénéficient de plusieurs avantages dans ce domaine.

Dans un prochain numéro, nous nous permettrons d'attirer l'attention du Ministère de la Jeunesse et du Ministère du Travail sur les demandes ouvrières en matière de réforme scolaire.

L.G.T.

Reportage sur l'école de l'automobile

Il y a déjà 30 ans qu'il existe une Ecole de l'Automobile à Montréal. De la première grande guerre jusqu'à 1942, elle fut attachée à l'Ecole Technique. Ouverte exclusivement aux militaires de 1942 à 1945, elle changea deux fois de local. Après la fin des hostilités elle vint s'établir à 4448 St-Denis dans un établissement exigu qui lui sembla plutôt temporaire.

Depuis 27 ans l'Ecole est sous l'habile direction de M. Armand Grenier. Celui-ci, ancien aviateur de la première grande guerre, diplômé de l'Ecole Technique de Montréal et du Michigan State Auto, s'identifie avec la tâche à laquelle il a consacré la majeure partie de sa vie. Interrogé, M. Grenier se dit heureux du travail accompli jusqu'à présent. Il voit un avenir brillant pour son institution puisqu'elle se révèle de jour en jour plus nécessaire.

L'ENSEIGNEMENT

La majorité des professeurs sont des gradués des Ecoles Techniques de la province. L'enseignement se répartit en cours de jour et cours du soir. Actuellement une centaine d'élèves suivent l'enseignement donné pendant le jour. Parmi ceux-ci, on compte 40 anciens combattants. La durée est d'une année; 6 heures par jour, 5 jours par semaine. Les heures de cours sont également réparties entre l'enseignement théorique, la démonstration et 3 hres d'ouvrage sur des automobiles en réparation.

Le soir, le nombre des élèves dépasse 215. Une bonne section de ce groupe se recrute chez les employés de garage. On compte même quelques particuliers qui suivent les cours pour la seule satisfaction d'obtenir un meilleur ren-

ciens-combattants est de 23 ans, alors que celui des autres élèves est plus bas, soit entre 18 et 19 ans.

QUI PEUT SUIVRE LES COURS

Les qualifications requises sont les mêmes qu'à l'Ecole des Arts et Métiers, soit un degré de 8ième année, ou une équivalence accordée après l'examen d'admission. C'est ainsi qu'au début de l'année une sélection est faite. Cette sélection permet de choisir parmi les élèves les plus aptes à suivre les cours.

A l'exception des anciens combattants, les 2/3 des élèves viennent directement de l'école élémentaire, sans aucune expérience de l'ouvrage mécanique. Au-delà de 300 demandes d'admission aux cours du soir furent être refusées à l'automne. Si une forte publicité était faite à propos des cours du jour, l'Ecole se verrait dans l'obligation également de refuser nombre d'élèves.

LES RETRIBUTIONS ET LES BOURSES D'ETUDE

La rétribution aux cours du jour se chiffre à \$100.00, payable en 8 versements. Celle aux cours du soir n'est que de \$10.00 par série de 20 leçons, payable au début de la série.

Le Service de l'aide à la Jeunesse défraie les rétributions scolaires des anciens combattants. Ce même service administre également un fond consolidé, de provenance fédérale et provinciale, auquel il accorde des heures d'étude. Un montant maximum de \$200 est alloué aux élèves venant de l'extérieur, alors que le maximum est réduit à \$50.00 pour ceux de la métropole. La moitié de la bourse accordée est remboursable, un an après la fin des études et l'autre moitié constitue un don gratuit à l'élève. Il n'y a qu'un dixième des élèves qui bénéficie actuellement de ce plan d'aide aux jeunes. Une bourse n'est applicable dans la catégorie de cours du soir.

CARTES DE COMPETENCE AUX DIPLOMES

Les conditions de travail des employés de garage sont régies par un décret, sous la surveillance du comité paritaire de l'automobile. Ce Comité distribue également les cartes de compétence, après un examen. Les diplômés de l'Ecole de l'Automobile reçoivent un traitement particulier car la note obtenue à l'examen final de l'Ecole leur permet de se classer dans différentes catégories d'apprentis. On leur alloue entre un an et deux ans suivant les capacités du diplômé.

EMPLOIS OFFERTS AUX FINISSANTS

La valeur des techniciens formés à l'Ecole est reconnue par la garagistes, car ceux-ci n'attendent pas toujours la graduation, au dé-

sespoir de M. Grenier, pour venir chercher des jeunes aux capacités éprouvées. Depuis la reprise normale, à l'exception des 70 anciens combattants qui furent placés par l'entremise du département de l'Aide à la Jeunesse, 50% des finissants se trouvèrent des emplois eux-mêmes, alors que l'Ecole a placé facilement les autres. Par les années de prospérité économique qui courent, la demande pour les diplômés dépasse le nombre d'étudiants prêts à travailler.

VISITE DES CLASSES ET DES ATELIERS

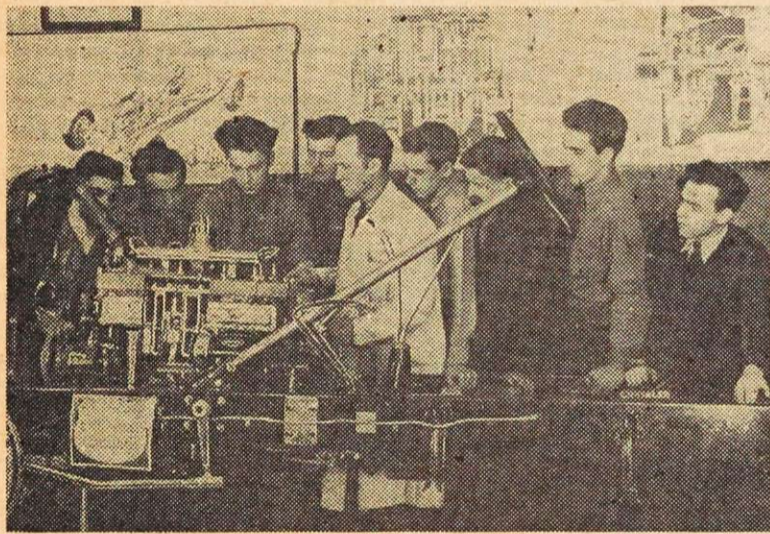
L'exiguité des locaux est ce qui frappe le visiteur. Les classes manquent aussi de modernisme. Par contre les instruments et les machines à la disposition des élèves pour la démonstration sont nombreux et tout à fait à point. L'Ecole a fait l'acquisition, à la suite de transactions heureuses, de l'outillage et de l'équipement qui avaient été mis à la disposition par le Service d'Education de l'armée canadienne, lors des cours donnés aux militaires. Les ateliers de 3 étages sont divisés en différents départements: soit la démonstration, l'électricité, le soudage, le débossage, l'assemblage, etc...

RENCONTRE LIBRE AVEC LES ELEVES

Après la visite, M. Grenier, nous permit de causer librement avec

les élèves. Disons tout de suite que les deux groupes, anciens combattants et plus jeunes, se disent satisfaits de la direction générale de l'Ecole. Toutefois, les anciens combattants, en faisant la revue de leur sort, se plaignent de l'insuffisance des allocations de subsistance. La plupart viennent de l'extérieur, ils doivent donc vivre en chambre et pension. "Il nous faudrait, disent-ils, une augmentation de \$20.00 par mois pour joindre les deux bouts". Plusieurs d'entre eux aimeraient travailler entre temps à leur métier, le samedi et une couple de soirs sur semaine. Ceci leur ferait acquérir de l'expérience en plus de leur permettre de balancer le budget personnel.

Les plus jeunes se montrent très enthousiastes. Ils disent apprécier beaucoup à cette Ecole, ainsi croient-ils éviter une couple d'années et même plus d'apprentissage dans les garages. Un élève fit remarquer qu'un bon diplômé peut obtenir 75c de l'heure en commençant, comparativement à l'apprenti ordinaire qui doit se contenter d'un taux de 25c et 30c plus bas. La direction de l'Ecole ne s'est pas engagée à les placer, mais ils savent qu'en pratique elle s'occupe d'eux. Ils sont donc confiants d'avoir des emplois en sortant de l'E-



"Dans nos ateliers et nos classes nous possédons un équipement et un outillage très moderne et surtout le plus complet de la province, nous dit-il... Il exprime l'opinion que maints garagistes seraient heureux de réunir sous un même établissement commercial tout ce que renferme l'Ecole en fait d'instruments d'épreuve et de vérification.

dement de leur propre automobile. L'enseignement aux cours du soir se donne en deux parties; une première dont le cours comprend 2 séries de 20 leçons et une seconde qui se poursuit l'année suivante pour deux autres séries de 20 leçons complémentaires. Ces cours se résument à l'enseignement de la théorie et la démonstration. L'âge moyen des étudiants an-



DEPUIS PRES D'UN DEMI-SIECLE...

toujours le même but, réduire le taux de la mortalité infantile à Montréal.

FRONTENAC 3121

J. Joubert
LIMITÉE

MINISTÈRE DU BIEN-ÊTRE SOCIAL ET DE LA JEUNESSE

HONORABLE PAUL SAUVE
ministre.

GUSTAVE POISSON,
sous-ministre.

L'AVENIR APPARTIENT A CEUX QUI LE PRÉPARENT

par l'acquisition de connaissances générales et de la maîtrise d'un métier, la jeunesse se prépare un avenir brillant dans les carrières industrielles, en suivant les cours du jour et du soir des

ÉCOLES D'ARTS et MÉTIERS

au nombre de sept à Montréal

et de 30 dans le reste de la province

30 métiers masculins et féminins enseignés dans des classes et des ateliers pourvus d'un outillage et d'instruments modernes. — Le programme d'études joint la théorie à la pratique afin de donner aux élèves LA SCIENCE ET LA DEXTERITE qui en feront des compétences.

Pour renseignements, s'adresser à la direction générale.

1265, rue ST-DENIS, Montréal; téléphone: HARbour 6181

Travailleurs de Shawinigan Falls protégés par d'excellents contrats

1400 ouvriers adhèrent au syndicat

Shawinigan, 8.—La convention collective de travail intervenue entre le Syndicat national des employés de la Shawinigan Chemicals Inc. et la compagnie Shawinigan Chemicals, à Shawinigan-Falls, a été signée jeudi après-midi, au bureau de la compagnie. Cette entente couvre plus de 1400 employés, nous a déclaré M. René Harmégnies, organisateur de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.

Cette entente consacre des relations plus étroites entre la compagnie et ses employés, et elle contribuera grandement à la solution du problème social tel que préconisé par la doctrine sociale chrétienne.

Cette entente régleme les salaires et les conditions de travail des employés de Shawinigan Chemicals Limited jusqu'au 1er mai 1947; après quoi cette entente pourra se renouveler d'année en année, sujette à négociation entre les deux parties.

Les négociations en cours depuis quelque temps entre le Syndicat et la compagnie s'étaient terminées il y a quelques jours.

Les principaux avantages que recevront les employés, en vertu de cette entente seront:

A) Augmentation générale de cinq cents l'heure rétroactive du 1er octobre 1947. Il est à noter qu'une augmentation entre six cents et neuf cents l'heure avait déjà été accordée par la compagnie le 1er mai 1947;

B) Une procédure en règlement des griefs;

C) Temps et demi payé après 48 heures, au lieu de 56 heures;

D) Modification de la base des heures de travail à être complétée aux fins de distribuer des vacances payées à qui de droit; 1800 heures de travail dans une année devront être complétées pour avoir droit à la période complète de vacances allouées et payées.

E) Amélioration des conditions de travail dans certains départements où la chose est nécessaire;

F) Une clause de sécurité syndicale, le check-off;

G) Reclassement des hommes de métiers pendant l'existence de la convention.

La compagnie Shawinigan Chemicals a commencé à payer les nouveaux taux le jeudi 30 octobre.

Les négociations furent dirigées, pour la compagnie, par M. E. R. Williams, gérant, assisté de MM. Gibbs et Ross, surintendant des divisions Chemicals et Carbone, et M. Dick Cumming, gérant du personnel. M. René Harmégnies, organisateur provincial de la C.T.C.C., et M. Sylvain Thibodeau, également organisateur de la C.T.C.C., ont assistés par les officiers du Syndicat, représentés, les employés.

Ont signé pour et au nom de la compagnie, M. J. H. Gibbs, assistant-gérant, remplaçant M. E. R. Williams, actuellement en voyage; M. Richard D. Cumming, directeur du personnel; MM. Emile Hébert et Gérard Lapointe, respectivement président et secrétaire du Syndicat, ont signé pour et au nom des employés. MM. Ross, surintendant de la division Chemicals, R. Harmégnies, organisateur général de la C.T.C.C., M. Albert Sénécal, organisateur local des Syndicats Nationaux de la Mauricie accompagnant l'organisateur général de la C.T.C.C., agissaient respectivement comme témoins pour la compagnie et le Syndicat.

Participation aux bénéfices à la Wabasso Cotton

Shawinigan, 7.—Les négociations qui étaient en cours depuis quelques mois entre le Syndicat national des employés de la Wabasso de Shawinigan et la compagnie Wabasso se sont terminées hier par la signature d'une convention collective de travail dont on peut sans doute dire qu'elle est unique en son genre au Canada.

Pour la première fois, croit-on, dans les annales ouvrières de notre pays, le principe de la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise a été consacré par un contrat en bonne et due forme.

Le plan de partage des recettes de la transformation existait déjà depuis plus de deux ans aux usines de la Wabasso, mais il n'avait pas encore été accepté officiellement par le syndicat. Hier, les deux parties se sont entendus à l'amiable, sans qu'il y ait eu de grève et c'est peut-être encore là quelque chose de neuf dans un monde déchiré par les conflits industriels.

Cette nouvelle nous a été annoncée, hier, par M. René Harmégnies, organisateur de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. A signé pour et au nom de la compagnie M. W. J. Whitehead, gérant; ont signé pour et au nom du Syndicat, M. Emilien Deschênes, président, et Mlle Fleurette Dupont, secrétaire archiviste. Parmi les nombreux avantages apportés aux employés par la signature de cette convention, il faut noter les suivantes, qui ont un caractère de haute portée sociale et d'actualité.

a) Le premier a trait au principe pour les employés de la participation aux recettes des revenus de la transformation, à savoir:

Que les employés recevront à chaque trimestre 47.61% des recettes des revenus de la transfor-

mation (bénéfices ou recettes de la transformation du coton brut à l'état de vente en produit fini pour le marché).

Considérant que le Syndicat ne participe pas actuellement, comme tel, à l'administration de ce système de participation aux revenus, la compagnie consent à garantir, dans la convention que les employés recevront pas moins de 15% en plus de leur salaire gagné pendant chaque trimestre en cours. Le salaire étant constitué par un taux minimum horaire et un taux minimum garanti pour le travail à la pièce. Il est bien entendu que si les revenus nets découlant de la transformation se chiffrent à plus de 15%, les employés recevront le surplus. Par cette clause dans la convention, le Syndicat de la Wabasso obtient le principe de la participation à l'entreprise, sans toutefois accepter le mode d'application de tel système, durant son expérimentation, à cause de sa non-participation à l'administration.

b) Le deuxième avantage à noter est celui de la participation du Syndicat à l'établissement des nouvelles tâches ou encore à la modification des anciennes, et à la fixation des taux de salaires pour telles tâches.

De son côté, la compagnie, par l'entremise de M. Whitehead, a fait la déclaration suivante:

Le plan de partage des recettes provenant de la transformation, qui est incorporé à ce contrat, apporte à l'industrie canadienne un nouveau concept de relations industrielles.

On admet dans ce plan, le principe que ceux qui sont engagés dans l'industrie, ont droit de prendre part aux bénéfices qui déri-

vent de leurs efforts, en relation directe avec leur intérêt individuel et collectif et de leur aptitude à faire usage des facilités de production fournies par le capital.

Ce plan supprime le plafond des salaires, et la capacité de gagner n'est désormais contrôlée que par la capacité individuelle et collective de produire des marchandises et de fournir au public des services qui soient acceptables. L'échelle des salaires devient désormais un simple instrument par lequel se détermine la relation sociale des individus et des groupes.

Les grandes encycliques ont mis de l'avant la théorie de la participation à l'entreprise industrielle. Un mot d'ordre de Georges Lepin: "La participation à l'entreprise industrielle est la seule solution aux problèmes de l'ouvrier", est affiché sur les murs des bureaux du travail organisé. Il est donc évident que le principe de plan de participation, qui a été en vigueur, dans notre compagnie, depuis deux ans, est désiré, au point de vue social, par ceux qui dirigent les destinées du travail organisé.

Nous croyons sincèrement que ce plan apporte à l'industrie une solution véritable et pratique des problèmes industriels et sociaux. Ce plan de salaire n'est pas le partage des profits. Il représente une entreprise coopérative, et, comme tel, offre des possibilités illimitées et une meilleure compréhension des problèmes communs. Le temps en établira la valeur pour la société qui comprend l'industrie, et dont le plus vif intérêt est de voir fleurir une paix industrielle progressive et le bien-être social.

Première convention collective à la Wabasso



Shawinigan, 7.—La Wabasso Cotton et le Syndicat National des Employés de la Wabasso ont conclu, hier, leur première entente collective de travail. Cette photo a été prise à la signature du contrat. Assis de gauche à droite: M. E. Deschênes, président du Syndicat; M. W. Whitehead, gérant de la compagnie; Mlle Fleurette Dupont, secrétaire-correspondante; debout de gauche à droite: M. L.-P. Béland, vice-président; M. Lauréat Leclerc, trésorier du Syndicat; M. Henri Gauthier, sentinelle du syndicat; M. René Harmégnies, organisateur provincial de la C.T.C.C.; M. D. S. Gill, surintendant local du moulin; Mlle Bernadette Brossard, vice-présidente du Syndicat; M. Albert Sénécal, organisateur local des syndicats, et Me Jean-Marie Bureau, c.r., des Trois-Rivières, procureur de la compagnie.

ATTENTION!

CHARPENTERS, EBENISTES

AUBAINE SENSATIONNELLE

A vendre: Magnifique manufacture de meubles, comprenant terrain 53 x 156, 2 bâtisses, machinerie et outillage complet, totalement installée pour production immédiate.

s'adresser à:

R. DUBUC, 386 rue Grant, Longueuil. Zone 6-344.

MONTY, GAGNON & MONTY

POMPES FUNEBRES

SALONS MORTUAIRES

SERVICE D'AMBULANCES

1926, rue PLESSIS — FA. 3537

4156, rue Adam — AM. 3733

BE. 3984

292 ouest, rue Ontario

Hommages de

LA PHOTOGRAVURE NATIONALE LIMITEE

MONTREAL

I. NANTEL

BOIS DE SCIAGE

Masonite — Ten-Test — Beaver Brand

Coin Papineau et DeMontigny

Tél. Ch. 1300

Montréal

206, RUE DU PONT

TEL.: 4-4641

LA DIE
R. X. PROLET
FABRICANTS D'ASCENSEURS
Toutes réparations mécaniques

Spécialité: Bornes-fontaines. Soudure électrique et autogène.

Au nom des ouvriers

"Après un code du travail, il faudra des tribunaux du travail"

Demands syndicales réclamées par le président général de la C.T.C.C. lors du dernier congrès à St-Hyacinthe.

Nous reproduisons la dernière partie du magistral discours que M. Gérard Picard prononçait au congrès de St-Hyacinthe, en septembre. La première partie traitait d'un code de travail, la deuxième nous renseigne sur :

Suite de l'édition de novembre 1947

TRIBUNAUX DE TRAVAIL

"Traditionnellement, le droit du travail a été considéré comme une simple dépendance du droit civil, auquel étaient demandé les lignes générales de la construction et les méthodes d'interprétation. Cette conception a longtemps été satisfaisante, mais elle ne répond plus exactement aux données du droit moderne. Le droit du travail tend à se détacher du droit civil pour s'ériger en un système juridique indépendant".

(...) "Il faut reconnaître que le droit du travail n'est pas une simple application du droit privé, qu'il a ses fins propres et doit pouvoir les atteindre en se créant une technique particulière. Peu importe que ses règles ne concordent pas avec celles du droit civil, si elles ne heurtent pas l'ordre juridique de l'Etat".

En faut-il davantage pour justifier un Code du Travail, en l'occurrence, un Code provincial du Travail? Il y a donc place dans le domaine du travail, pour un Code bien agencé en rapport avec les autres branches du Droit, mais avec ses caractéristiques, son économie générale, visant à être l'expression de la justice sociale, délimitant le cadre juridique des relations du travail, de la sécurité sociale et de l'assistance sociale, avec définitions et normes appropriées.

Le plan même du Code du Travail pourrait s'inspirer des expériences faites en divers pays, de même que des conventions adoptées par les Conférences internationales du Travail. Une partie de la législation provinciale actuelle pourrait être utilisée.

Parmi les chapitres du Code du Travail, les suivants, sans vouloir être limitatifs et à titre d'exemples seulement peuvent être suggérés:

- 1—Ministère du Travail et Services;
- 2—Réglementation du Travail;
- 3—Le contrat de travail;
- 4—Les groupements professionnels: existence légale, organisations, buts, attributions, sécurité syndicale, etc.;
- 5—Salaires minima, conventions collectives et décrets: établir la coordination entre la Loi du salaire minimum, la loi des syndicats professionnels, la loi des relations ouvrières, la loi des différends entre les services publics et leurs salariés, la loi de la convention collective;
- 6—Conciliation et arbitrage;
- 7—Tribunaux du travail;
- 8—Sécurité sociale;
- 9—Assistance sociale;
- 10—Grèves et lockouts — Piquetage.

Voilà, semble-t-il, quelques explications de nature à faire mieux saisir la portée d'une revendication fondamentale de la C.T.C.C.: Un Code de Travail.

Les conflits qui surgissent dans le monde du travail intéressent les salariés, le patronat, les gouvernements et le public. Certains de ces conflits peuvent avoir les conséquences les plus sérieuses. Ils doivent, conséquemment, être réglés rapidement et à peu de frais, si l'on désire le maintien de l'ordre social. Dans une étude sur "Les Tribunaux du Travail", publié par le Bureau International du Travail, en 1938, on peut lire ce qui suit:

"Les conflits du travail concernent en fait une sphère étendue des relations humaines, car ils embrassent tous les aspects des relations quotidiennes entre les employeurs et le personnel. Ces conflits intéressent manifestement la grande masse de la population de tous les pays. Ils intéressent notamment la classe ouvrière, qui ne reçoit qu'un modeste salaire, et partant, ne saurait s'accommoder des frais et lenteurs de la justice ordinaire pour le règlement de ses différends".

Devant les cours régulières de justice, en effet, la procédure est trop lente, trop formaliste et trop dispendieuse. Certes, en face d'une succession importante et compliquée, il est facile d'admettre que toutes les précautions doivent être prises, et que les règles ordinaires de la procédure et de la preuve doivent s'appliquer. Mais les conflits du travail ne se présentent pas sous cet angle. Un travailleur congédié pour activités syndicales offre un cas urgent et l'on doit pouvoir en disposer sans délai, non seulement à cause de la situation difficile où se trouve le travailleur lui-même, privé de son salaire, mais encore parce que ce congédiement, s'il est injuste et si les activités syndicales en sont la raison déterminante, peut révolter ses confrères de travail au point de dégénérer en une grève.

De même qu'il est logique de réserver certaines matières soit aux cours civiles, soit au cours criminelles, soit à la Cour d'Amirauté, soit à la Cour d'Echiquier, etc., de même est-il logique de réserver certains conflits du travail à la juridiction des tribunaux du travail. Lorsque l'on soulève la question d'organiser des tribunaux du travail, il importe de décrire, du moins dans les grandes lignes, ce que devrait être leur juridiction, et de les situer, du point de vue juridique, tant en regard des cours régulières de justice qu'en regard des conseils d'arbitrage.

Les tribunaux du travail ne devraient pas constituer une simple division de la Cour Supérieure, ni connaître de conflits susceptibles d'être soumis à l'arbitrage. Dans le premier cas, ce serait retomber dans une procédure classique, trop lente et trop compliquée; et, dans le second, ce serait confier à des tribunaux la responsabilité de décider sur des conflits d'intérêts et non sur des conflits de droit.

Avant d'aller plus loin, il convient de définir ces deux expressions: "conflits de droit", et "conflits d'intérêts". Comment ne pas emprunter ici les définitions données dans l'étude de 1938, publiée par le B.I.T., (page 20).

"Le "conflit de droit", y lit-on, porte sur l'interprétation d'un droit né et actuel, peu importe que celui-ci ait sa source dans une prescription formelle de la loi ou dans une disposition d'un contrat individuel ou collectif (...)"

"Le "conflit d'intérêts", par contre, porte non pas sur l'interprétation d'un droit acquis fondé sur la loi ou le contrat, mais sur une simple revendication tendant à modifier un droit existant ou à créer un droit nouveau (...)"

Ces deux définitions font ressortir clairement que la juridiction des tribunaux du travail, laissant les conflits d'intérêts aux négociations, à la conciliation, à l'arbitrage, à la grève ou au "lockout".

D'après le B.I.T., "la législation sociale des pays scandinaves fut la première à distinguer ainsi les conflits collectifs d'intérêts". Aujourd'hui, bien que cette distinction ne soit pas toujours pleinement respectée, il existe une juridiction spéciale du travail dans environ vingt-cinq pays, et la question des tribunaux du travail est susceptible d'être placée sur l'ordre du jour de l'une des prochaines Conférences internationales du Travail.

Quelques mots maintenant sur la formation des tribunaux du travail, et sur la procédure plus expéditive qui pourrait être suivie devant eux.

L'on admet généralement, que le président d'un tribunal du Travail devrait être un homme de loi. Bien que peu nombreux, plusieurs juges et avocats pourraient, dans notre province, assumer cette responsabilité avec impartialité et succès. Les autres membres d'un tribunal du travail sont, en règle générale des représentants, en nombre égal, d'associations d'employeurs et de syndicats de travailleurs, nommés sur recommandation de leurs organisations professionnelles respectives.

La procédure, devant les tribunaux du travail, devrait être simple, expéditive et peu dispendieuse. Il ne s'agit pas ici de la procédure "in forma pauperis". Comment y arriver? Il est évident qu'une partie doit pouvoir faire convoquer l'autre, même sans son consentement, devant le tribunal. La preuve devrait être condamnée par le tribunal lui-même, sans complications inutiles. Il ne devrait pas être de rigueur d'être représenté par le ministère d'un avocat. Sauf dans des cas exceptionnels, à la discrétion du tribunal, l'argumentation devrait être orale. Les jugements les plus importants devraient être publiés afin que les intéressés sachent à quoi s'en tenir sur la jurisprudence établie. Les décisions d'un tribunal du travail, pour quelque temps du moins, devraient être finales et sans appel.

Avec les tribunaux du travail, on s'en rend compte, toute grève serait interdite en marge d'un conflit de droit individuel ou collectif. Le droit de grève, toutefois, ne

serait pas affecté dans le cas des conflits d'intérêts, une fois épuisées les procédures prévues par la loi.

La C.T.C.C. se doit, en face des problèmes sociaux actuels, d'insister en faveur de l'organisation des tribunaux du travail avec autant de fermeté qu'en faveur d'un véritable Code du travail.

"Les règles de la vie sociale, écrit Me Gaston Morin, professeur à la faculté de Montpellier, dans son livre "La Loi et le Contrat" (Edition 1927, Librairie Alcan, Paris), les règles de la vie sociale, écrit-il, ne dérivent plus uniquement de la volonté de l'homme, mais encore des nécessités collectives et des exigences de l'équité que le juge doit reconnaître et consacrer (...)"

(...) "Ainsi s'élabore lentement un ordre juridique nouveau, plus près des faits, plus près de la vérité, donc plus conforme à la justice".

Le premier tribunal du travail, en notre province, ne devrait-il pas être un comité judiciaire formé au sein de la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail, comme l'avait recommandé la Commission d'enquête Prévost, dans son rapport sur les difficultés ouvrières de l'industrie du papier, région du Saguenay? Ce comité judiciaire, formé tel que suggéré plus haut, avec juridiction sur les conflits de droit, pourrait, il me semble, rendre de très grands services et servir heureusement les fins de la justice.

N.B.:—Je renvoie ceux que la question des tribunaux du travail intéresse aux études faites particulièrement par M. Henri Binet, membre de la section juridique du Bureau International du Travail.

Respectueusement soumis,
GERARD PICARD,
président général de la C.T.C.C.

100%

de notre personnel
appartient au
Syndicat Catholique et
National des Employés
de Magasin
(sd) Inc.

Raymond Dupuis, président—A. J. Dugal, v. p. et gér. gén.

865 EST, RUE SAINTE-CATHERINE, MONTREAL

Province de Québec

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Autrefois, les réclamations de salaires concernant les bûcherons se prescrivaient par six mois. Par un amendement du gouvernement de l'Union Nationale, la Commission du Salaire minimum, sur simple lettre, arrête la prescription et garantit par le fait même le placement intégral du salaire à des dizaines de milliers de travailleurs en forêt.

Un autre amendement concerne le surtemps. Quand il n'y avait pas de convention de travail établissant le taux horaire pour travail additionnel, rien n'obligeait un patron à payer le surtemps à ses employés pour l'ouvrage exécuté après les heures ordinaires, si ceux-ci recevaient une fois et demie le salaire prescrit par une ordonnance. Depuis cet amendement, les ouvriers reçoivent pour le temps additionnel une fois et demie le salaire payé et non pas une fois et demie le salaire fixé par une ordonnance.

Depuis l'an dernier, la Commission du Salaire minimum, par une ordonnance spéciale, garantit sept jours de congé payé à tous les salariés assujettis aux ordonnances. Comme il y a environ 900,000 personnes dans la province qui sont visées par les ordonnances et que la majorité d'entre elles n'avait pas de vacances payées, on peut estimer au minimum que 500,000 salariés nouveaux, hommes ou femmes, bénéficient de ces congés. La loi de la convention collective à aussi été amendée pour permettre au lieutenant-gouverneur en conseil d'inclure dans toutes les conventions collectives une clause pour les congés payés.

Sur les instructions du ministère du Travail, la Commission du Salaire minimum a abrogé les ordonnances 13, 15, 16, 17, 30, 36 parce que l'ordonnance no 4 a été amendée de façon à hausser les minima de cinquante pour cent et que maintenant tous les ouvriers visés par les ordonnances ci-haut mentionnées sont assujettis à l'ordonnance no 4.

En septembre 1944, il y avait 250,000 personnes assujetties à des ententes collectives dans la province. En février 1947, soit après deux ans et demi d'administration sous l'Union Nationale, on compte 325,000 personnes visées par des ententes collectives, soit trente pour cent de plus.

Les augmentations de salaires pour la province se totalisent pour 1944 à \$10,302,539.76; pour 1945 à \$13,702,219.08; pour 1946 à \$56,570,304.24. On voit que pour les années 1945 et 1946, les augmentations forment un total de \$70,272,523.32 ce qui forme un montant supérieur à toutes les augmentations accordées durant les cinq années précédentes. Pour les années 1941-42-43, les augmentations se totalisent à \$54,236,175.00 contre \$56,570,304.24 pour 1946 seulement.

ANTONIO BARRETTE,
ministre du Travail.

GERARD TREMBLAY,
sous-ministre.



NOUVELLES DE QUÉBEC

Par André Roy

Nouveau contrat de travail à la Quebec Railway

Les représentants de la Fraternité Nationale et Catholique des Employés de Transport Incorporée de Québec, qui groupe les opérateurs de tramways et d'autobus et les percepteurs de billets de la Quebec Railway, viennent de conclure un contrat de travail avec la Compagnie pour l'année 1948.

C'est après des négociations activement conduites, qui ont duré moins de quinze (15) jours, que l'entente a été signée.

Les employés étaient représentés par M. Lucien Dorion, organisateur pour le Conseil Central des Syndicats Catholiques Nationaux, M. Ludger Ferland, président de la Fraternité, M. Rodolphe Henderson, vice-président, et M. Arthur Hamel, secrétaire.

Pour la compagnie, les négociations ont été conduites par M. Henri Béique, surintendant général, M. J.-H. Levasseur, surintendant de la division des tramways et des autobus, MM. Jess, Genest et Pagé.

Les représentants de la Compagnie ont exprimé leur satisfaction sur la manière dont les négociations ont été conduites; en effet, tout se passa dans un esprit de franchise et de compréhension qui a toujours caractérisé les relations entre les employés et la Compagnie. Ils nous annoncent que des augmentations variant de 5c à 10c de l'heure ont été accordées selon les classes d'employés. Effectivement, d'après le nouveau contrat intervenu, environ 240 des 250 employés toucheront un salaire de 92c de l'heure à partir du premier novembre.

Les représentants des employés ont de même insisté sur l'atmosphère de franchise qui a régné pendant toutes les négociations. Ils ont obtenu un contrat qui assure une semaine de 45 à 51 heures de travail à près de 90% des employés. Ils ont de même obtenu que la journée de travail soit divisée en deux étapes de 4¼ heures chacune, sauf pour les employés qui travaillent dans la soirée; le journée de ceux-ci se divise en une étape de 3 heures et une de 5½ heures.

Le contrat intervenu entre les deux groupes accorde aussi, comme par le passé, une semaine de vacance payée aux employés ayant un an de service et deux semaines à ceux qui ont cinq ans de service.

L'entente qui prévoit, par l'entremise d'un comité des griefs, un mécanisme pour le règlement des différends qui peuvent se présenter au cours de l'année, comprend aussi, à la demande du syndicat, une clause qui prévoit l'arbitrage si ce mécanisme faisait défaut.

Les représentants du syndicat et ceux de la Quebec Railway, Light & Power, se disent très satisfaits de l'entente entièrement révisée qui vient d'être conclue.

RAPPORT DES ELECTIONS DE L'EXECUTIF DES TRAVAILLEURS EN CHAUSSURES DE QUEBEC INC. POUR 1947-48

Election des Officiers

Président, Monsieur Alphonse Roberge, réélu.
1er Vice-Prés., M. Jos. Bérard, élu.

2ième Vice-Prés., Mlle Juliette Bourboin, réélu.
Trésorier, M. Victor Bernard, réélu.
Secrétaire, M. Wilfrid L'Abbé, réélu.
Ass.-Secrétaire, M. Eugène Rancourt, réélu.
Sentinelle, M. Ernest Frederick, réélu.

Comité de Caisse Décès

Monsieur Ernest Frederick, Eugène Rancourt, Wilfrid L'Abbé.

Auditeurs

Mlle Evangeline Dupuis, Mme Gérard Ruel, Wilfrid L'Abbé.

Monsieur A. April, a présidé l'élection, et monsieur l'abbé Aurèle Ouellet aumônier du Syndicat a donné la Bénédiction aux officiers. Tenue le 14 novembre 1947.

ELECTIONS CHEZ LES EMPLOYÉS DE LA VILLE

Le Syndicat des Employés des Services extérieurs de la Cité de Québec a tenu ses élections annuelles, le 17 novembre courant, sous la présidence de M. Roger Fiset, du Conseil Général des Syndicats Catholiques de Québec.

Tous les officiers ont été élus

pour une autre terme, à l'exception du secrétaire-correspondant, qui est un nouvel élu.

Voici les noms des officiers confirmés dans leurs fonctions respectives:

MM. Alfred Maheux, président; Raoul Boivin, 1er vice-président; Arthur Drolet, 2e vice-président; Alexandre Hamel, secrétaire-archiviste; Joseph Drolet, ass.-sec. archiviste; John Peachey, trésorier; Thomas Simard, secrétaire-financier; Gérard Gagnon, secrétaire-correspondant; Napoléon Bérard, sentinelle; Omer Martel, agent d'armes.

UN TRIBUNAL D'ARBITRAGE POUR LES EMPLOYÉS DE LA TRAVERSE DE LEVIS

Le tribunal d'arbitrage qui doit intervenir dans le différent survenu entre la Compagnie de la Traverse de Lévis Limitée et le Syndicat de ses employés, est formé de l'Honorable juge Thomas Tremblay, juge en chef de la cour de la session de la Paix, de Mtre Albert Dumoulin C.R., représentant du Syndicat et de Mtre Yves Prévost C.R., représentant de la Cie.

Après avoir tenu une réunion préliminaire, le tribunal d'arbitrage a fixé le début des assemblées dans la première semaine de décembre.

Les revendications des employés sont justes et nécessaires, espérons que le tribunal d'arbitrage saura le reconnaître.

Encourageons de préférence ceux qui affichent cette carte.



parce qu'ils font leur part.

AVANTAGE

La Bonne Gestion des Affaires Offre à Tous un Avantage

L'avantage de travailler et, par le travail, de prospérer! C'est ce que désirent les Canadiens. C'est de plus une nécessité constante pour assurer à toute la nation une existence fertile et bien remplie.



L'une des tâches de l'industrie est de procurer cet avantage. Grâce à sa bonne gestion, grâce au courage, à la confiance, à l'expérience et à l'esprit d'initiative qui la caractérisent, l'entreprise privée offre présentement à tous cet avantage. Elle y parvient en améliorant procédés

et produits... en préparant la production avec sagesse... en développant les marchés de consommation, tant au Canada qu'à l'étranger.

Loin d'assurer le seul progrès industriel, la bonne gestion des affaires favorise en outre le bien-être de l'individu et de la nation. Elle crée de nouveaux emplois... améliore le rendement... fait gagner plus d'argent... et grâce à elle, chaque emploi devient une source d'avantages pour tout ouvrier ambitieux et entreprenant.



Weston's
★ BISCUITS "SODA"
★ BISCUITS "English Quality"
★ PAIN et GATEAUX

"Aider tous les employés qui s'appliquent à mériter de l'avancement et leur fournir l'avantage de progresser."

Extrait des Principes de Weston envers les Employés

GEORGE WESTON LIMITED · TORONTO, CANADA

Chronique Syndicale

Contrat sans précédent signé à Plessisville

Au cours du mois de septembre, la Direction de la Tricoterie Somerset de Plessisville et le Syndicat formé parmi ses employés ont négocié une nouvelle convention qui vient améliorer l'ancienne sur plusieurs points importants.

Vacances payées.

Tout d'abord, la nouvelle convention accorde à tous les travailleurs et travailleuses de l'établissement une deuxième semaine de vacances payées après dix ans de service continu, ce qui veut dire, en chiffres, que les employés qui ont dix ans de service continu recevront une allocation de vacances de 4% du salaire gagné dans l'année.

Cette même clause prévoit, de plus, le paiement des vacances payées pour les employés qui ont moins de 10 ans de service sur la base suivante:

après 1 an de service: 2% du salaire, plus 1-10 de semaine payée;
après 2 ans de service: 2% du salaire, plus 2-10 de semaine payée;
et ainsi de suite jusqu'à concurrence de dix ans.

Cette clause du contrat collectif est la première du genre à Plessisville. Et ce contrat est le premier qui prévoit l'octroi de deux semaines de vacances payées à des travailleurs vivant à Plessisville.

Contremaîtres

La nouvelle convention reconnaît, aussi, que, à l'avenir, le contremaître proprement dit sera "la personne en charge d'un département ou de parties de département, qui n'est pas habituellement astreinte à un travail manuel et dont les fonctions et pouvoirs consistent soit à diriger la production, soit à ordonner et surveiller le travail, soit à engager ou congédier les employés." Cette définition du terme "contremaître" aidera à distinguer deux catégories de travailleurs qu'il importe de ne pas mêler lorsqu'on parle de négociations collectives.

Congédiements injustes

La clause 4 du contrat prévoit que, si un employé est congédié ou suspendu injustement et s'il est prouvé, après enquête que cette suspension ou ce congédiement est injuste, ce travailleur sera réintégré dans son emploi sans aucune perte de salaire. Cet avantage, cette amélioration notable fut offerte au Syndicat par l'Employeur et a été accepté avec bonheur par le Syndicat.

Promotion et renvoi

La clause des promotions et renvois des travailleurs prévoit que le facteur "préférence syndicale" sera considéré en tous cas de promotions, renvois, licenciements et réembauchage. Légère amélioration toutefois que le Syndicat aurait aimé plus prononcée.

Salaires.

Enfin, la nouvelle convention prévoit des augmentations de salaires pour le grand nombre des travailleurs vu que les taux de travail à la pièce ont été augmentés sur un grand nombre d'opérations. Les taux de travail à l'heure ont aussi été augmentés notablement.

Autres avantages.

Tout comme l'ancienne convention, celle que les parties viennent de signer contient des articles qui accordent le maintien d'affiliation, la retenue syndicale, l'entrée libre de l'agent d'affaires dans l'usine, la semaine de travail déterminée de 54 heures avec temps supplémentaire. Elle contient aussi toutes les clauses que l'on voit régulièrement dans toute convention bien équilibrée.

L.-L. HARDY,
agent d'affaires, C.S.T.U.P.

LE SYNDICAT EST-IL UN EMBARRAS ?

Les personnes mêlées de près ou de loin à l'organisation professionnelle des travailleurs et beaucoup de gens d'autres milieux ne sont pas sans avoir entendu des réflexions comme celles-ci: "Depuis que le Syndicat est entré les ennuis se multiplient! Le Syndicat nous a créé des nombreux embarras"! Quels sont ceux parlent de la sorte? Sont-ce les travailleurs eux-mêmes? Non. Ce sont les employeurs ou ceux qui les représentent.

Depuis l'entrée du Syndicat, l'employeur se voit obligé de discuter des conditions plus humaines, plus justes et il est en quelque sorte forcé d'agir en conséquence. Il a devant lui, non plus un pauvre petit employé timide, craintif, qui ne veut pas perdre son emploi et qui accepte sans rien dire ce qu'on lui offre, mais un groupe animé d'un même désir: être traité comme des humains intelligents. Or, en face de ce groupe, l'employeur craint de perdre son prestige, sa puissance, son contrôle. Il a peur de n'être plus maître chez lui; il se figure que le Syndicat va s'installer à sa place. Et ainsi s'explique sa réflexion: "Depuis que le Syndicat est entré, que d'embarras! Grand Dieu! que d'embarras Nous étions si bien auparavant!"

Dans certains milieux on voudrait se défaire du Syndicat par tous les moyens possibles, permis ou illicites afin de pouvoir revenir à la façon primitive. Parfois, on réussit. Sans doute, le Syndicat s'est installé pour le bien, l'avantage de tous les travailleurs intéressés. Peut-on distinguer entre Syndicat et, disons un local de l'Union Internationale ou du Congrès Canadien? Oui, certes. Les trois peuvent préconiser les mêmes mesures, mais pas toujours de la même manière. Pour le Syndicat, il s'agira de la paix sociale pour les autres, dominés, souvent par des éléments subversifs, il s'agira de la lutte des classes à aiguïser.

Est-il possible que le travailleur lui-même dise que son union lui cause des embarras?? Peut-être. Si tel est le cas, c'est que cette union est mauvaise dans l'ensemble ou qu'elle est mal dirigée ou que les officiers ne songent qu'à leurs avantages personnels ou que cette union est entre les mains de l'employeur sous la forme d'un Comité de Boutique. Alors, le travailleur devrait savoir quoi faire et comment agir.

Que le patron dise que le Syndicat l'embarrasse, laissons-le dire et faisons en sorte que le Syndicat reste toujours fort: pour le travailleur, c'est une question de vie.

DES

Blessures

comme celles de la POLOGNE
sont loin d'être guéries

Le peuple de Pologne fait des efforts héroïques pour se remettre de ses blessures de guerre. Mais la nourriture, les matériaux, les bêtes de somme, les vêtements, les médicaments, sont affreusement rares. Des millions d'innocentes victimes de la guerre connaissent un besoin pressant d'aide MAINTENANT.

Ne participerez-VOUS pas à ce devoir de compassion? Les secours essentiels seront achetés au Canada et distribués en Pologne sous la surveillance directe de citoyens canadiens ou entourés de sauvegardes qui assureront le partage entre ceux à qui ces secours sont destinés.

Son Eminence le Cardinal McGuigan écrit: 'C'est notre désir et notre espoir que la campagne de l'Aide Canadienne à la Pologne aura l'appui de tous les Canadiens.'

Envoyez votre contribution aujourd'hui à l'Aide Canadienne à la Pologne, (UPRF of Canada), 920 Edifice Castle, 1410 rue Stanley, Montréal, P.Q., ou à n'importe quelle succursale de la Banque de Montréal. On vous adressera un reçu officiel pour fin d'exemption d'impôt.

LA MISÈRE EST AU-DESSUS DE LA POLITIQUE !

Soyez généreux!



**Contre
Maux de Tête
Névrologies
La Grippe
Douleurs**

Achetez une boîte de Capsules Antalgine. Elles sont très faciles à prendre, préviennent les rhumes et soulagent vite les douleurs.

ANTALGINE
EN VENTE PARTOUT 25¢

L'AIDE CANADIENNE à la POLOGNE

Droit de rappel, sans frais, aux ouvriers accidentés

Améliorations hygiéniques dans les usines. — Indemnités plus élevées.

La loi des Accidents du Travail

La C.T.C.C. suggèrera que cette loi sociale, qui date de 1931, soit modifiée de la façon suivante:

- 1) Que les accidentés soient payés à compter de la première journée de cessation de leur travail après l'accident;
- 2) Que, d'une façon générale, les prestations soient payées avec plus de diligence;
- 3) Que la loi soit amendée de façon à permettre aux fonctionnaires de la Commission de transmettre au syndicat dont un accidenté est membre, copie de la correspondance échangée entre la Commission d'une part, et l'employeur et l'accidenté lui-même, d'autre part;
- 4) Que la loi soit amendée afin qu'un accidenté puisse en appeler sans frais d'une décision de la Commission au Conseil Supérieur du Travail;
- 5) Que la loi s'applique davantage et plus facilement aux maladies industrielles, particulièrement l'amiantose, la dermatose, la silicose, aux maladies produites par l'émanation des vapeurs de mercure, aux maladies contractées dans l'industrie du textile et de la teinturie et que toutes les enquêtes nécessaires soient faites par des hygiénistes dans ces industries;
- 6) Que, dans l'article 51, relatif aux dépenses autorisées, le mot "peut" soit remplacé par le mot "doit";
- 7) Que des cliniques médicales soient établies dans les centres miniers et industriels, qu'un médecin de la Commission soit attaché en permanence à chacune d'elles et qu'il y fasse subir gratuitement des examens périodiques à tous les ouvriers;
- 8) Que la commission oblige les employeurs à installer des systèmes d'aspiration de poussière dans les industries de la pierre pulvérisée et de la pierre de taille où la silicose fait nombre de victimes;
- 9) Que les indemnités soient basées sur le taux de salaire horaire gagné par l'ouvrier au moment de l'accident et que les tables d'indemnités fixées par la Commission soient rendues publiques.

Soixante jours aux tribunaux d'arbitrage pour résoudre un différend ouvrier patronal

Loi des Différends ouvriers et des Différends entre les Services publics et leurs salariés.

La C.T.C.C. proposera à ces deux lois, quelques modifications essentielles:—

- 1) Que la loi des Différends ouvriers soit amendée de telle sorte qu'un tribunal d'arbitrage soit tenu de rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date à laquelle le litige a été porté à la connaissance du Ministère du Travail.
- 2) Qu'un délai maximum de dix (10) jours soit accordé aux partis pour désigner leur représentant sur les tribunaux d'arbitrage. Cette période écoulée, le Ministre du Travail le nommera d'office parmi des personnes qualifiées et disposées à agir comme arbitre dont la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail devra dresser la liste au moins une fois l'an.
- 3) Que tous les amendements apportés à la Loi des Différends entre les Services publics et leurs salariés par la "loi concernant les corporations municipales et scolaires et les employés", loi de la dernière session, soient abrogés.

Comités paritaires

Une certaine confusion existe dans l'opinion publique entre les comités paritaires et les syndicats. La C.T.C.C. suggèrera au Ministère du Travail d'entreprendre une campagne de propagande afin de faire connaître à la population les distinctions qu'il faut faire entre les syndicats et les comités paritaires, les relations qui existent entre ces deux groupements et les services rendus de concert par les comités paritaires et les syndicats en protégeant les salaires des ouvriers et en éliminant la concurrence déloyale entre employeurs.

Des résolutions de portée générale

Les fêtes d'obligation:

La C.T.C.C. demande d'abord au gouvernement provincial de décréter jours chômés obligatoires les fêtes religieuses d'obligation. Cette résolution s'impose parce que beaucoup d'employeurs refusent encore de reconnaître ces fêtes religieuses, principalement l'Épiphanie, l'Ascension, la Toussaint et l'Immaculée-Conception, qui sont des fêtes d'obligation pour les catholiques.

Fermeture de magasins:

Notre organisation revient de nouveau à la charge afin de prier le gouvernement provincial d'amender la Loi des Cités et Villes de telle sorte que les décrets aient préséance sur les règlements municipaux. Le bien-fondé de cette préséance apparaît du fait que les décrets sont, en définitive, des lois d'une portée plus générale que les règlements municipaux.

Observance du dimanche

La C.T.C.C. prie de nouveau le gouvernement provincial de veiller avec plus d'attention à l'observance de la loi du dimanche.

Crédit d'habitation familiale

Considérant que le problème du logement est très grave et sa solution très complexe, d'accord avec un grand nombre d'autres organisations, la C.T.C.C. croit que la meilleure façon de rendre moins aigu le problème du logement serait l'établissement d'un crédit d'habitation familiale qui permettrait à un plus grand nombre d'ouvriers de devenir propriétaires de leur propre maison. La C.T.C.C. croit qu'une politique audacieuse en matière de logement serait de nature à assurer la stabilité et la paix sociales dans notre province. On constate en effet qu'un bon nombre des ennuis de la classe ouvrière proviennent de l'instabilité de la situation du logement.

G. Lamond & Fils Ltée

MEDAILLES et BAGUES
pour Gradués

Insignes émaillés pour
Sociétés

1085, BLEURY MA. 7769

Légaliser les grèves en cas de mauvaise foi patronale envers le syndicat

La loi des relations ouvrières

La C.T.C.C. suggèrera les propositions suivantes à cette loi:—

1) Que le paragraphe "a" de l'article 2 de la loi soit abrogé et remplacé par le suivant:—

a) "Salarié" signifie une personne employée pour accomplir du travail spécialisé ou non spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas:

- 1) un gérant ni un surintendant, ni une autre personne qui exerce des fonctions de direction et qui a le droit personnel d'embaucher et de congédier;
- 2) un membre de la profession de médecin, de dentiste, d'architecte, d'avocat ou de notaire, ayant les qualités requises pour exercer sous le régime des lois de la Province et employé en cette qualité;
- 3) Les domestiques de maison et les personnes employées dans une exploitation agricole.

2) Que l'article suivant soit ajouté après l'article 22 de la loi des Relations ouvrières:—

Art. 22A. Rien dans la présente loi n'interdit aux parties à une convention collective d'insérer dans ladite convention une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié dans la convention, ou accordant une préférence d'emploi aux membres d'un tel syndicat.

N'est valide aucune stipulation de la convention astreignant un employeur à congédier un employé parce que celui-ci est ou demeure membre, ou se livre à une activité au nom d'un syndicat autre que celui bénéficiant d'une disposition telle que prévue à l'alinéa précédent.

3) Que la loi définisse d'une façon plus précise le mot "industrie".

4) Que l'article 21 soit amendé de façon à rendre légale la grève, après enquête de la Commission de Relations ouvrières, lorsque l'Employeur s'est rendu coupable de pratiques interdites.

5) Que les augmentations de salaires accordées, par négociations ou sentence arbitrale, soient rétroactives à la date de l'émission du certificat de reconnaissance syndicale, lorsqu'il s'agit d'une nouvelle convention et à la date de son expiration, lorsqu'il y a une convention existante.

Une prime pour travail de nuit, obligatoire

La Loi du Salaire minimum

La C.T.C.C. proposera plusieurs amendements aux différentes ordonnances de la Commission du Salaire minimum.

1) La C.T.C.C. est d'avis que les taux généraux des ordonnances de la Commission du Salaire minimum devraient être augmentés en rapport avec les échelles actuelles des salaires.

2) La C.T.C.C. recommandera que la Commission du Salaire minimum établisse une Ordonnance spéciale par laquelle elle reconnaîtrait le principe d'une prime pour le travail de nuit.

3) Que l'ordonnance No 3 révisée, concernant les congés payés, soit amendée de façon à couvrir les groupes d'employés suivants:

- a) Les salariés régis par un décret rendu en exécution de la Loi de la Convention collective;
- b) les salariés des industries saisonnières;
- c) les ouvriers de la construction;
- d) les salariés des corporations municipales;
- e) les concierges et les gardiens de maisons de rapport, d'édifices à bureaux ou d'immeubles;
- f) les salariés régis par l'Ordonnance No 29 (Opérations forestières).

Formule "Rand":

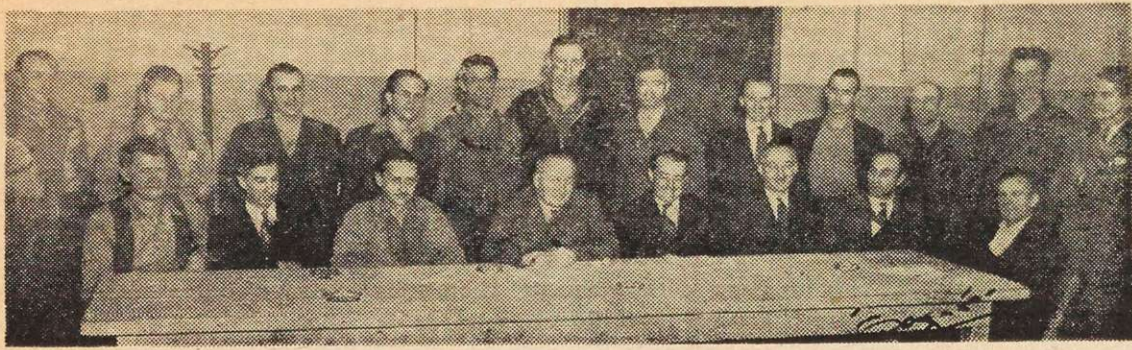
La C.T.C.C. est d'avis que nos lois de la Province, en générale, devraient être modifiées de façon à permettre, dans les conventions collectives, des clauses stipulant que des salariés non syndiqués puissent être obligés à payer des redevances aux syndicats ouvriers pour les services qu'ils leur rendent, en autant qu'elles tiennent compte de la liberté et de la sécurité syndicales.

COMPLIMENTS DE

VICTORIAVILLE FURNITURE LIMITED

Victoriaville, P. Q.

Première entente syndicale à la Shawinigan Chemical



Shawinigan.—La compagnie Shawinigan Chemicals et le Syndicat des employés de Shawinigan Chemicals Inc., récemment, on conclu une entente syndicale. Leurs représentants ont signé cette entente, jeudi après-midi, aux bureaux de la compagnie. De gauche à droite, première rangée: MM. McLeary, H. Ross, Gérard Lapointe, secrétaire du syndicat, J. H. Gibbs, J.-Emile Hébert, président du Syndicat, R. Cummings, gérant du personnel, R. Harmégnies, organisateur provincial de la C.T.C.C., M. J.-A. Brisson; 2ème rangée, de gauche à droite: M. Adrien Cayer, Ludger Bourdeau, J. Francoeur, Armand Bornais, Anthime Trottier, G. Richard, Arthur Déziel, Dionis Gélinas, G. Pronovost, Albert Rheault, G. Boucher, et Albert Sénécal, organisateur local des Syndicats.

(Photo Gagné)

ELECTION AU SYNDICAT DE LA WORLD WIDE GUM

Lors de la dernière assemblée du Syndicat national des employés de la World Wide Gum de Gran-

by, assemblée tenue au sous-sol Notre-Dame, les membres ont procédé à l'élection de leurs officiers pour le terme 1947-48.

Furent élus comme présidente, Mlle Rosée Hébert; vice-présiden-

te, Mlle Simonne Côté; secrétaire-archiviste, Mlle Jeanne Therrien; secrétaire-trésorière Mlle Marie-Jeanne Vaillancourt; directeur, M. René Leroux; Officier de départements, Mlle Rita Côté; Délégués au Conseil central, Mlle R. Hébert, Mlle J. Therrien, Mme Trépanier et Mlle Vogelle; Vérificateurs des livres, M. Réginald Roberge, Mlle Rita Côté et Mlle Murielle Brodeur.

M. Gilles Charbonneau, organisateur du Conseil Central des Syndicats de Granby, agissait comme président d'élection.

LES CONCIERGES DES ECOLES DE MONTREAL RECEVRONT UN SALAIRE PLUS ELEVE

A la dernière réunion des membres de l'Association des Concierges des Ecoles de la Commission scolaire de Montréal, on a annoncé que le taux de base du salaire de tous les concierges sera élevé sensiblement. M. Lucien Croteau, l'agent d'affaires de l'association, a fait part aux membres des résultats des négociations à date et des propositions qui restent à l'étude. Une nouvelle rencontre doit bientôt avoir lieu entre les commissaires et le comité de négociations de l'association. Il serait aussi question que les concierges participent au fonds de pension de la commission. On étudiera également la possibilité de créer un fonds de bienfaisance parmi les membres. A cette même assemblée, eurent lieu les élections annuelles de l'association.

M. Ernest Payment fut réélu président; M. André Gagnon fut choisi premier vice-président; M. Georges Walker demeure second vice-président. M. Jules Pelletier fut élu secrétaire et M. Joseph Boyer a été désigné trésorier. M. Joseph L'Archevêque reste sergent d'armes. Les trois directeurs seront: MM. Georges Marsan, Edouard Jodoin et Roméo Chrétien. M. Lucien Croteau continuera à remplir la fonction d'agent d'affaires de l'association.

Gibeault & Duquette
AvocatsSTE-AGATHE-DES-MONTS
Tél.: 60, 31, rue Préfontaine

Un nouveau contrat apporte aux ouvriers une augmentation de .27 cents

Nos syndiqués comprennent la nécessité d'élever leur contribution mensuelle de .50 cts. Ils le font avec enthousiasme.

La Fédération Nationale des Employés de l'Industrie Minière Inc. a été reconnue par la Commission des relations Ouvrières agent négociateur au nom du Syndicat plus haut mentionné. La Fédération, par l'entremise de ses deux agents d'affaires, a conduit les négociations avec la Compagnie. Après bien des pourparlers la Compagnie et la Fédération ont trouvé un terrain d'entente. Vendredi le 7 novembre 1947 les Confrères R. Hamel et Daniel Lessard ont signé les amendements à la convention pour la Fédération. Etaient aussi présent pour la Fédération le Confrère Geo. Dionne.

Voici les principaux amendements:

Augmentations de \$0.17 de l'heure avec effet rétroactif au 1er octobre 1947.

Une autre augmentation additionnelle de \$0.10 de l'heure à par-

tir du 1er janvier 1948. Ces augmentations portent le salaire de base à \$0.85 de l'heure pour le journalier. De plus, la Fédération a obtenu deux semaines de vacances payées pour tous les ouvriers qui ont cinq années de service.

En résumé ces augmentations représentent une somme de \$1,750 sur les salaires actuels pour les prochains douze mois.

De plus la Compagnie consentit à retenir chaque mois sur la paye des syndiqués la contribution syndicale de \$1.50 sans que les ouvriers soient obligés de signer de nouvelles cartes de retenue syndicale.

A Thetford également, les quelques 2,500 syndiqués de l'industrie minière ont voté avec enthousiasme une majoration de 50 cents à leur contribution syndicale. Cette majoration porte la cotisation à \$1.50 par mois.

D'autres ouvriers pourront faire face au coût de la vie

Le syndicat obtient une augmentation de 0.08 à 0.18 cents l'heure, la semaine de 48 heures, prime de .05 cents pour travail de nuit et autres avantages aux employés de Verney Mills.

Le rapport du Conseil d'Arbitrage formé en vertu de la loi des Relations Ouvrières et de la Loi des Différents Ouvriers du Québec, sur l'étude des litiges survenus entre la Compagnie Verney Mills de Granby et le Syndicat National des Employés de la dite compagnie vient de rendre son verdict. Le tribunal était composé du juge Omer Legrand de la Cour des Sessions de la Paix de Montréal et des arbitres désignés comme représentants des parties en cause: M. Honoré D'Amours pour le syndicat des employés de Verney Mills et M. Thomas O'Neil pour la Compagnie.

\$45,000 en augmentation

Cette entente signée ces jours derniers aux bureaux de la Verney Mills devant les représentants du syndicat et de la compagnie accorde aux ouvriers une augmentation générale de salaire de 0.08 à 0.18 sous de l'heure, nous annonce M. Gilles Charbonneau, organisateur du Conseil Central des Syndicats nationaux de Granby. La compagnie versera donc cette année plus de \$45,000 en augmentation de salaires.

\$45,000 en rétroactivité

En plus de cette augmentation par ce contrat il est stipulé que les salaires seront rétroactifs au 2 janvier dernier, accordant aux ouvriers un montant variant de \$150 à \$295 chacun et formant un grand total d'environ \$45,000.

Autres avantages

L'Employeur consent de plus à retenir sur le salaire de chaque ouvrier sa cotisation syndicale men-

suelle et à la remettre au trésorier de l'Union, le 15 de chaque mois. La semaine de travail sera de 48 heures. Tout travail supplémentaire accompli les dimanches et jours de fêtes sera rémunéré temps double. En plus du temps et demi pour tout travail supplémentaire, une rémunération de 0.05 l'heure sera versée pour travail de nuit.

En plus les employés ont obtenu deux périodes de repos payées, l'une dans la matinée et l'autre dans l'après-midi. Parmi les autres avantages les ouvriers bénéficieront d'une semaine de vacances payées, jouiront de la clause de séniorité, de la clause de discipline, donnant au syndicat le privilège de faire reviser son cas par le conseil d'arbitrage s'il n'obtient pas justice, et d'un comité de surveillance formé de six membres qui auront devoir de surveiller et d'assurer l'observance de ce contrat.

Il est de plus convenu qu'il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement de production par les employés, ni fermeture de l'usine par la compagnie pour la durée de la présente convention de travail.

Les signataires de la convention sont pour la compagnie: M. N. Thompson, gérant et M. B. Martin, surintendant du personnel; pour le syndicat: M. Gaston Ledoux, président de la Fédération nationale du Textile, M. Gérard Authier, président du syndicat de la Verney Mills, M. Bernard Carpentier, M. G. Goyette et M. Gilles Charbonneau.

SERVICE AUX TRAVAILLEURS ET A L'INDUSTRIE

Depuis le début du siècle, le Ministère fédéral du Travail ne cesse de mettre à la disposition de l'industrie, c'est-à-dire des employeurs et des employés, son SERVICE de CONCILIATION, afin de favoriser et d'accroître l'harmonie entre les deux grands associés industriels.

Les fonctions du Ministère embrassent aussi un vaste champ d'action qui se rapporte directement au bien-être des travailleurs: la FORMATION en READAPTION... des EX-MILITARISTES et l'APPRENTISSAGE... la vente des RENTES VIAGERES du GOUVERNEMENT FEDERAL... la STATISTIQUE OUVRIERE et la DOCUMENTATION OUVRIERE... LA GAZETTE DU TRAVAIL... les RAPPORTS sur la LEGISLATION OUVRIERE et L'ORGANISATION OUVRIERE... la liaison avec L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.

Le SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT, qui est dirigé par la Commission d'Assurance-chômage, sous l'autorité du ministre du Travail, met un service spécialisé de placement à la disposition de toute personne en quête d'un emploi ou de toute industrie à la recherche de travailleurs.

Les fonctions des agences gouvernementales connexes sont de toute première importance pour les travailleurs:

La COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE administre l'assurance-chômage.

Les REGLEMENTS DES RELATIONS OUVRIERES EN TEMPS DE GUERRE, comportant le droit de s'organiser et de négocier collectivement, sont appliqués par le CONSEIL NATIONAL DES RELATIONS OUVRIERES EN TEMPS DE GUERRE.

Par l'entremise du SERVICE DES RELATIONS INDUSTRIELLES, on favorise la collaboration ouvrière-patronale.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

HUMPREY MITCHEL
Ministre du TravailA. McNAMARA
Sous-ministre du Travail

SUCCÈS SYNDICAL À RIMOUSKI

Un centre actif et plein de promesses pour l'avenir. De fructueuses négociations améliorent le sort des ouvriers de cette région. Des cercles d'études forment des syndicalistes compétents. Les soirées récréatives retrempe les énergies.

Par suite du manque d'espace, nous n'avons pu vous présenter la semaine dernière la "chronique syndicale". Nous vous donnerons cette semaine un résumé des activités du Syndicat des Métiers de la Construction durant l'année 46-47. Vu l'espace qui nous est alloué et comme il s'agit du Syndicat des Métiers de la Construction de Rimouski, ce résumé sera nécessairement très succinct; mais, nous aurons l'occasion d'y revenir.

Le Syndicat des Métiers de la Construction de Rimouski compte maintenant 5 ans d'existence. Les officiers actuels comme tous ceux-là qui se sont succédés dans le passé n'ont pas ménagé leur temps pour faire avancer l'Union dans les voies du progrès.

Si nous comparons les effectifs de cette année avec ceux de l'an dernier à pareille date, nous constatons que le nombre des membres a été doublé. En présentant son rapport pour l'année 46-47, l'agent d'affaires dit qu'il faut constater la valeur et l'efficacité de ce Syndicat pour l'année qui se termine. Voici en quel terme il s'exprime: "Nous voudrions insister plus que jamais pour que vous demeuriez des syndiqués convaincus. Votre Syndicat aura plus de valeur si les membres assistent aux Assemblées et si chacun paye régulièrement sa contribution. Votre Syndicat sera plus efficace si chaque membre prend conscience de sa responsabilité et si chacun apporte sa part de travail pour la défense et la protection des intérêts économiques, sociaux et moraux des ouvriers du métier. Membre d'une grande famille qu'est la C.T.C.C., nous nous devons d'apporter tous nos efforts à l'avènement d'un ordre social meilleur."

Cercle d'étude

Dans le domaine de l'étude, les cercles d'étude, avec l'aide de M. l'aumônier, ont certainement aidé. Avoir un cercle d'étude suivi à chaque Assemblée générale, voilà qui est de nature à renseigner nos membres sur des questions qui les intéressent. Se pencher sérieusement sur les problèmes ouvriers, chercher à la lumière de la doctrine sociale catholique des solutions justes et équitables, voilà encore le meilleur moyen de travailler à l'amélioration et à l'émancipation de la classe ouvrière.

Cette année, le Syndicat portera son attention sur la COOPÉRATION. Les membres étudieront la formule sous toutes ses formes et s'arrêteront spécialement sur Les Service de Santé de Québec. Voilà un sujet qui mérite certes de retenir l'attention de nos ouvriers et si l'étude porte des fruits, il ne fait pas de doute que le sort de la famille ouvrière sera amélioré.

Le Décret

L'an dernier, grâce aux pressions et aux amendements demandés par les Syndicats de la Construction, les ouvriers obtenaient une augmentation générale à \$0.95 de l'heure. Il y a à peine quelques semaines, la Gazette Officielle annonçait une nouvelle augmentation générale de \$0.05 de l'heure, sauf pour quelques métiers particuliers

où les salaires ont été portés jusqu'à \$0.90. Ce sont là des hausses dans les salaires du Décret qui régit les ouvriers de la Construction.

Cette classe de salariés à qui l'on demande une compétence attestée mérite une rémunération qui lui permette de vivre aisément et qui soit un encouragement aux sans-métiers pour se perfectionner et fréquenter si nécessaire nos Ecoles techniques.

Contrat d'atelier fermé.

Ce projet fut longuement étudié par les officiers du Syndicat. Pour grossir les rangs et pour donner au Syndicat le prestige auquel il a droit, cette formule fut mise en application. Presque la totalité des entrepreneurs ont aujourd'hui signé ce contrat. Il faut voir là un progrès sensible et nous sommes assurés qu'une telle initiative apportera à nos membres des résultats appréciables dans l'avenir. Il faut reconnaître ici et louer la bonne foi et la coopération des employeurs. Le syndicalisme qui intéresse surtout les ouvriers fait sa part; cependant il reste beaucoup à faire. Et la restauration sociale qui doit se faire dans toutes les classes de la société par le moyen premier de l'association professionnelle, cette restauration intéresse beaucoup et nécessairement l'Employeur.

Caisse de Décès

La Caisse de Décès du Syndicat existe déjà depuis assez longtemps. C'est là un véritable service. Un membre du Syndicat n'a aucun déboursé supplémentaire à faire. Une quote part est prise mensuellement sur sa contribution et versée dans un fond spécial. A la mort d'un membre ou de son épouse, un certain montant d'argent lui est garanti.

Toutes ces énumérations ne donnent qu'une bien faible idée des magnifiques réalisations du Syndicat durant l'année qui se termine. Nous terminerons en donnant la fin du rapport de l'agent d'affaires: "Le Syndicat a fait ce qu'il a pu faire et il a l'intention de continuer de travailler pour ses membres présents et futurs. Mais, il ne faut pas l'oublier: le Syndicat C'EST CHACUN DES MEMBRES QUI LE COMPOSENT. L'action de tous est indispensable à sa bonne marche et à son avancement. C'est donc, comme nous le disions au début, un devoir pour chacun de rester un bon membre en règle de son Syndicat afin qu'au moment opportun le Syndicat puisse vous faire bénéficier de tous les avantages justes et possibles."

Le 8 juillet dernier, le Syndicat des Métiers de la Construction de Rimouski a délégué M. Roméo Emond pour assister au Congrès de la Fédération des Métiers du Bâtiments à Ste-Agathe. Le 17 août dernier, le même Syndicat déléguait son président, M. Emile Thériault, pour assister au Congrès de la C.T.C.C. à St-Hyacinthe.

Banquet aux huîtres

Le 13 novembre, soit jeudi dernier, le Syndicat des Métiers de la Construction de Rimouski donnait

pour tous ses membres son traditionnel banquet aux huîtres. La soirée eut lieu dans la grande salle de l'hôtel de ville. Plusieurs syndiqués accompagnés de leurs épouses ainsi que des invités d'honneur passèrent là une agréable soirée. La gaieté, la bonne humeur et l'entrain a régné et tout le monde a regretté que l'heure passât si vite. De courtes allocutions furent prononcées, notamment par M. Paul l'Heureux, pro-maire, M. Georges Dubé, contracteur, M. Emile Thériault, président du Syndicat et par M. l'abbé Théodule Desrosiers, aumônier des Syndicats. Le Syndicat remercie particulièrement M. Endony, pianiste, M. Girard, violoniste et Mme Girard, pianiste. Des remerciements aussi aux demoiselles qui ont fait le service des tables. Sur la fin de la soirée, M. Charles Girard fut choisi roi du Syndicat et Mlle Léa Bérubé, reine du Syndicat. Deux magnifiques prix de présence furent distribués et un bouquet de fleurs fut offert à l'épouse du président, Mme Emile Thériault.

LA C.T.C.C. DÉSIRE APPORTER UNE SOLUTION À TOUT PROBLÈME OUVRIER

Dilapidation des forêts:

La C.T.C.C. a apprécié la récente déclaration de l'honorable Premier Ministre au sujet de la protection de nos ressources forestières. Pour faire suite au vœu de son congrès, elle priera quand même le Gouvernement provincial de légiférer de manière à empêcher les grandes compagnies d'exploitation de dilapider nos forêts. En effet, la forêt québécoise est une de nos grandes richesses. Elle peut assurer un gagne-pain convenable à des milliers de ses habitants. Cependant, il ne faudrait pas que les grandes compagnies capitalistes exploitent ses ressources de telle sorte qu'au bout d'un génération ou deux, elles soient épuisées.

La C.T.C.C. recommandera au gouvernement de stipuler que les bûcherons soient payés pour le bois rouge (cull) qui est utilisé à une fin quelconque par les compagnies.

Elle priera aussi le gouvernement de stipuler dans les contrats de coupe que le bois concédé par la Couronne aux compagnies soit transformé et traité dans la Province de Québec, afin d'assurer à nos populations un travail continu et plus diversifié.

Villes fermées:

La C.T.C.C. est d'avis que l'établissement de "villes fermées" devrait être totalement interdit, parce que, par ce moyen, des compagnies maintiennent parfois, des centaines de familles dans un état de sujestion voisin de l'esclavage.

DANIEL JOHNSON

AVOCAT et PROCUREUR
JOHNSON & TORMEY

Edifice Fides

25 est, rue St-Jacques (Montréal 1)

Tél. L.A. 9174

Tél.: FR. 0117

HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

Bières, vins et spiritueux servis tous les jours.

AMHERST et DEMONTIGNY

(à proximité de l'édifice
des Syndicats)



Un gland importé

a produit ce chêne...

IL A TOUJOURS été dans les habitudes de la C-I-L d'introduire au Canada — dès leur découverte — les plus récents produits de la chimie industrielle et de se contenter de les distribuer jusqu'à ce que le volume des ventes justifie la fabrication de ces produits au pays. Le gland importé a produit le chêne majestueux et inébranlable; ainsi, les méthodes de la C-I-L ont donné naissance à de puissantes industries. Par exemple, la "Cellophane", tout d'abord importée mais fabriquée à Shawinigan Falls depuis 1932; et le "Nylon," originaire des Etats-Unis mais produit à Kingston, en Ontario, depuis 1942. Les Canadiens retirent un double avantage de la politique de la C-I-L: ils profitent de sensationnels nouveaux produits dès leur apparition sur le marché... et, par l'emploi régulier de ces produits, ils rendent bientôt possible leur fabrication au Canada.

LA CHIMIE



AU SERVICE DES CANADIENS