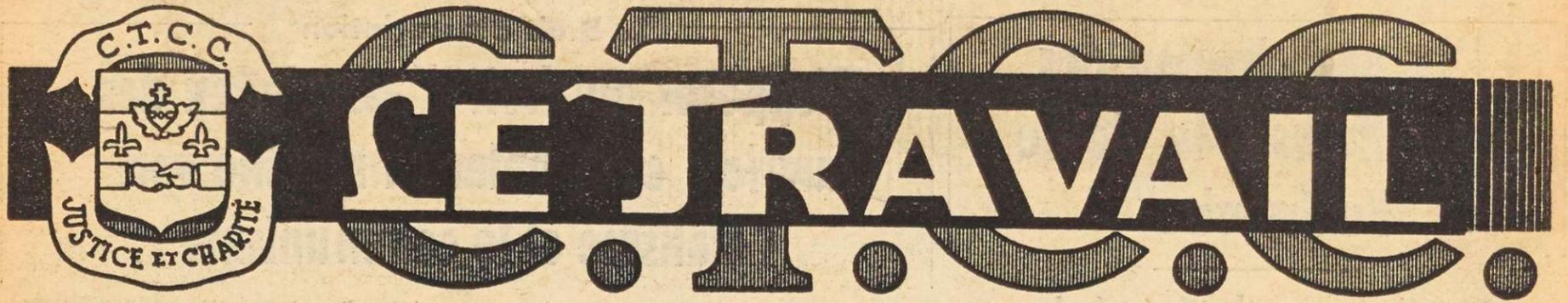


Les employés de Back River Power en grève - Voir page 12  
Victoire pour les ouvriers de la fourrure à Québec - Voir p. 12



VOLUME XXV — No 11

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

NOVEMBRE 1949

# GUERRE A LA HAUSSE DU COUT DE LA VIE

La C.T.C.C. entreprend une campagne contre ce fléau qui menace la classe ouvrière. Energique protestation contre la hausse des loyers

(VOIR EN PAGE 3)

Sur la ligne de piquetage à Back River

## Attention

Le Service d'Education de la C.T.C.C., vient de mettre à la disposition des syndiqués un "COURS D'INITIATION SYNDICALE" préparé et rédigé par le confrère Fernand Jolicoeur, directeur de ce service.

Ce cours d'initiation syndicale comprend deux parties : la première, traitant du syndicalisme comme tel et de quelques problèmes connexes; la deuxième, de la législation ouvrière.

Nous ne saurions trop encourager les syndicats à s'en procurer un certain nombre de copies et d'en faire la distribution à leurs membres. Ce manuel se vend seulement 50c. Il est donc à la disposition de toutes les bourses. **DES VOTRE PROCHAINE REUNION COMMANDEZ-EN UNE DIZAINE; VOUS NE TARDEREZ PAS A EN CONSTATER LES HEUREUX RESULTATS.** Adressez votre commande comme suit: "Service d'Education de la C.T.C.C., 19, rue Caron, Québec"



Ci-dessus, à gauche, nous voyons les confrères Roland Thibodeau, organisateur de Montréal, accompagnés du président et du trésorier du syndicat des employés de Back River Power Co., de Sault-au-Récollet, en grève depuis une semaine pour obtenir une augmentation de .05

cents recommandée par un tribunal d'arbitrage. A droite, un groupe de grévistes affichant la légalité de leur grève... après un an de négociation...

# EDITORIAUX

## LA PENSÉE DE NOTRE MOUVEMENT

### "La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise"

#### Ce qu'en pense la Commission sacerdotale d'Études sociales

Nous, ouvriers, avons-nous raison de vouloir dire un mot dans l'orientation même de l'entreprise dans laquelle nous passons notre vie?

Écoutez! Des gens de chez nous viennent justement d'écrire pourquoi et comment il faut "Une participation effective des salariés et des employés à la vie de l'entreprise et de la profession, ainsi qu'aux responsabilités de l'économie nationale."

Quand c'est nous qui le disons, parce que nous sommes ouvriers, on nous ignore tout simplement, ou, quand on s'occupe de nous, c'est pour nous traiter de communistes et nous combattre.

Il est vrai que nous sommes habitués à des réactions semblables et que ça ne nous empêche pas de forcer quand même les portes de la société pour aller y jouer le rôle qui nous revient. Mais nous ne pouvons nier que ça nous fait un peu mal au cœur de nous sentir isolés et méprisés la plupart du temps.

Écoutez donc cette fois-ci, parce que nous entendons là un son de cloche bien différent de ceux auxquels nous sommes habitués, parce que ça nous consolera dans notre isolement et nous aidera à ne pas désespérer de la société, parce que surtout, cette fois-ci encore, c'est l'Eglise qui parle par la voix d'un groupe de prêtres de chez nous, spécialistes des questions sociales, théologiens et autorisés par NN.SS. les Evêques à se prononcer en leur nom sur un problème de brûlante actualité.

C'est la Commission Sacerdotale d'Études Sociales, fondée en 1948 par les archevêques et évêques de la province civile de Québec, qui vient de publier une brochure intitulée: "LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE." (1) Dans cette brochure, il est question de partage des bénéfices, de co-gestion et de co-propriété. Il y a assez longtemps que nous voulons savoir au juste quoi penser de tout cela, qu'il vaut la peine de lire ce travail d'une centaine de pages, dont la moitié est le texte de la Commission et le reste, une gerbe de documents se rapportant au texte et dont la plupart viennent des encycliques.

De telles réformes ont mis l'eau à la bouche des ouvriers. Elles ont fait trembler bien d'autres gens. Mais voici que des sociologues et théologiens canadiens-français énoncent quelques principes sur toute la question. Cela ne peut faire autrement que d'éveiller l'attention de tout le monde, surtout des syndiqués qui cherchent à mieux comprendre les paroles des encycliques pour mieux les réaliser.

La Commission Sacerdotale d'Études Sociales est sous la présidence de Mgr J. C. Leclaire vicaire général de St-Hyacinthe. Parmi les membres qui sont au nombre de six, il y a trois de nos aumôniers de syndicats: M. l'abbé Henri Pichette, aumônier général de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada; le R.P. J. Cousineau, S.J., aumôniers du Conseil Central de Montréal, et M. l'abbé Omer Genest, aumônier du Conseil Central de Saguenay-Lac St-Jean. Les autres sont: le R.P. E. Bouvier, de l'Université de Montréal; M. l'abbé G. Dion, de l'Université Laval de Québec, et M. l'abbé P. E. Bolté, du Grand Séminaire de Montréal.

La Commission avait déjà publié une première brochure: "L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE DANS LE QUÉBEC" (2), où elle disait entre autres choses: "L'organisation chrétienne du monde ouvrier chez nous, ne saurait se concevoir sans cet organisme d'inspiration catholique qui groupe tous les salariés et la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada est cet organisme tout désigné." Elle expliquait à la suite, comment il fallait protéger les associations ouvrières par des clauses de sécurité syndicale. Ce fut une révélation pour bien des gens et une grande consolation pour nous.

Les ouvriers peuvent compter trouver, auprès de cette Commission d'études, réponse aux grands problèmes qui les angoissent, non pas parce qu'ils cherchent une justification de leur lutte, mais parce qu'ils veulent connaître la vérité. La Commission n'est pas là, en effet, pour défendre une classe, mais pour aider toute la société à mieux vivre dans une plus grande paix.

Lisons donc et faisons lire "PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE."

Fernand JOLICOEUR

(1) La Participation des Travailleurs à la Vie de l'Entreprise; compte rendu des journées sacerdotales d'études sociales de 1947, préparé par la Commission Sacerdotale d'Études Sociales. — En vente, au prix de \$0.50, au Secrétariat d'Action sociale, 1895, rue Girouard, Saint-Hyacinthe, P. Q. —

(2) L'Organisation Professionnelle dans le Québec; id. — En vente, au prix de \$0.15, au même endroit. —

### Le Droit d'Association

## S'opposer au droit d'association des ouvriers c'est hâter la marche vers l'étatisme et le communisme

Parler du droit d'association à notre époque semble bien à prime abord inopportun. Mais, tel n'est pas le cas si l'on jette un regard rétrospectif sur les événements qui se sont produits ici et là dans la province. Nous devons admettre, en toute vérité, que le droit d'association n'est pas encore reconnu partout et que plusieurs s'appliquent à le constater et à le combattre. Cela est dû pour une bonne part au manque de sens social et à l'ignorance des recommandations pontificales qui, peut-être, ne sont pas assez souvent rappelées à l'esprit des gens.

On aura lu déjà avec beaucoup de profit un résumé de la magistrale conférence prononcée à la dernière Semaine Sociale de Joliette par M. Marcel Clément qui avait choisi comme sujet: "Les encycliques sociales sont applicables". Ce n'est pas sans raison d'ailleurs que l'on a fait porter le thème de cette Semaine sur "Travail et Loisirs".

#### OUVRIERS ET SYNDICATS

L'homme est un être social. C'est-à-dire que l'homme est fait pour vivre avec d'autres hommes. Pour promouvoir certains intérêts, pour se protéger, pour progresser, pour mieux orienter les aptitudes et les aspirations de tel groupe pris en particulier, différentes classes de la société ont déjà songé à s'organiser. Ainsi sont nées les organisations ouvrières, les syndicats.

Pour ceux qui ont suivi l'évolution du syndicalisme dans notre Province, on se rappelle la vie clandestine que devait alors mener les premières unions ouvrières.

Les ouvriers, exploités et méprisés dans la société, devaient songer à se soustraire à l'esclavage en unissant leurs efforts, en mettant en commun leurs ressources pour reconquérir la place qu'ils auraient dû avoir au sein même de cette société. L'entreprise industrielle et commerciale de même que l'entreprise d'utilités publiques n'avaient pensé qu'à réclamer les bras de l'ouvrier. On n'avait pas songé à faire pénétrer dans l'entreprise et à faire participer aux profits les ouvriers qui étaient les bâtisseurs et les plus véritables créateurs du capital.

#### L'ATTITUDE DE L'EGLISE

L'Eglise, toujours soucieuse du bien commun et voyant là un danger moral, ne devait pas tarder à rappeler à Ses enfants les principes qui doivent régir les échanges commerciaux et l'esprit de justice et de charité qui doivent présider dans les relations patronales-ouvrières.

L'Encyclique "Rerum Novarum" fut donnée au monde le 15 mai 1891, Elle portait spécialement sur "la condition des ouvriers". Léon XIII écrivait alors en parlant des associations ouvrières: "leur droit à l'existence pour protéger le droit naturel". Plus loin, Léon XIII continue: "Que l'Etat protège ses sociétés fondées selon le droit; que toutefois, il ne s'immisce pas dans leur gouvernement intérieur et ne touche pas aux ressorts intimes qui leur donnent la vie".

En parlant du lot réservé aux travailleurs, Léon XIII ajoute: "Ils sentent, par les traitements, inhumains qu'ils reçoivent, de leurs maîtres, qu'ils n'en sont guère estimés qu'au poids de l'or produit par leur travail".

Le 15 mai 1931, le Pape Pie XI écrivait la non moins célèbre encyclique "Quadragesimo Anno" sur "La restauration de l'ordre social".

Rappelant les enseignements de Son prédécesseur, Pie XI se réjouit de la formation des syndicats catholiques: "C'est donc bien grâce à l'encyclique de Léon XIII que partout ces syndicats ouvriers se sont développés, au point que leurs effectifs rassemblent déjà une masse imposante d'affiliés capable de soutenir vigoureusement les droits et les légitimes revendications des travailleurs et même de pousser à l'application des principes chrétiens en matière sociale".

Il faudrait citer ici plusieurs autres extraits de ces mémorables encycliques qui restent d'actualité plus que jamais. Il faut se borner ici à en recommander la lecture et l'étude.

#### RESPONSABILITES SOCIALES

"Ce n'est pas aux ouvriers à faire l'examen de conscience pour les patrons, pas plus que ce n'est aux patrons à faire l'examen de conscience des ouvriers", pour rappeler un mot de Marcel Clément. Chacun son devoir. Cependant, il serait bon que nous méditations sur nos responsabilités et sur nos actes. Il serait bon que nous nous inspirions des grands principes chrétiens et que nous les connaissions d'abord.

Sous les prétextes les plus fallacieux et, souvent, de la façon la plus brutale, on trouve moyen de distraire les ouvriers de leur association professionnelle: congédiements, intimidation, faux renseignements, menées surnoises, attitude anti-syndicale, paternalisme innocemment hypocrite, etc., etc.

Employeurs catholiques, patrons chrétiens, contremaîtres responsables, gérants d'administration publique, quelle attitude prend-on vis-à-vis

(suite à la page 11)

### ATTENTION

Chaque jour les syndiqués se posent des questions sur des sujets aussi différents que celui "du capital", de la "sécurité syndicale" de la "convention collective", du "salaire vital", etc... Autant de questions auxquelles répond ce manuel du syndicalisme.

"Les cours d'orientation syndicale" répondent à toutes ces questions. Faites venir votre copie immédiatement. Adressez votre commande à 19, rue Caron, Québec.



Organe mensuel officiel de la  
Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada

Rédacteur en chef:

Fernand Jolicoeur, 19, rue Caron, Québec

Tél.: 2-7535

Directeur  
FERNAND SIMARD

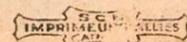
Administrateur  
MARCEL ETHIER

1231 est, Demontigny, Montréal

FA. 3694

Abonnement: Un an, \$1.00; le numéro, 10 cents

Publié par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et imprimé par L'imprimerie Populaire Limitée, 434 Notre-Dame est, Montréal.



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

Guerre à la hausse du coût de la vie

# La C.T.C.C. lancera une campagne contre l'inflation des prix au Canada

**Le programme définitif de cette campagne sera tracé à la fin de novembre par le Bureau confédéral Elections des divers comités de la C.T.C.C.**

**Gérard Picard proteste au nom de la C.T.C.C. contre l'injuste augmentation du prix des loyers La C.T.C.C. luttera contre cette décision**

Le Bureau Confédéral de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada a tenu sa 1949-1950 à Québec au début de novembre, sous la présidence de M. Gérard Picard. Tous les centres de la province étaient représentés.

Le Bureau a procédé à la nomination des principaux comités qui l'aviseront sur les différents sujets sur lesquels il aura à se prononcer.

Le Bureau Confédéral a également décidé de lancer une grande campagne dans les principaux centres de la Province pour protester contre la hausse injustifiée du coût de la vie et démontrer à l'opinion publique que les hausses de salaires ne peuvent expliquer l'accroissement continu de l'indice des prix. La CTCC est convaincue que les profits abusifs sont la cause réelle de l'augmentation du coût de la vie et entend le démontrer à la population.

Le Bureau Confédéral tiendra sa prochaine séance à Montréal à la fin du mois de novembre et approuvera le programme définitif de sa campagne contre l'inflation des prix.

**1—Comité d'Action Civique** (nouveau comité formé par le dernier congrès de la C.T.C.C.)

René Gosselin de Granby, secrétaire de la Fédération du textile. Daniel Lessard, de Thetford, sec. de la Fédération des mines. Philippe Lessard, président de la Fédération de la pulpe et du papier. Lucien Dorion, de Québec, prés. de la Fédération du commerce. René Gravel, de Montréal, sec. du Conseil Central de Montréal.

**2—Comité d'éducation.**

Angelo Forte, de Montréal, vice-prés. de la Fédération du Vêtement. Fernand Jolicoeur, de Québec, directeur de l'éducation pour la C.T.C.C. Jean Marchand, de Québec, secrétaire-général de la C.T.C.C. Jacques Archambault, de Joliette, sec. du Conseil Central de Joliette. L.-L. Hardy, de Sher-

brooke, sec. Conseil Central de Sherbrooke. Roger McGinnis, de Montréal, secrétaire de la Fédération de la Métallurgie.

**3—Comité de Finances.**

Horace Laverdure, de Montréal, président du Conseil Central de Montréal. F.-X. Légaré, de Rimouski, sec. du Conseil Central de Rimouski. L.-P. Boily, de Jonquière, président du Conseil Central de Chicoutimi et Lac St-Jean. R. Ethier, de Montréal, trésorier de la C.T.C.C.

**4—Comité des juridictions.**

Emile Tellier, des Trois-Rivières, agent d'affaires. Jos. Parent, de Québec, président du Conseil Central de Québec. Gaston Ledoux, de Granby, président de la Fédération du textile. J.-B. Délisle, de Montréal, secrétaire de la Fédération du bâtiment. Philippe Lessard, de Québec, président de la Fédération de la pulpe et du papier.

Le président général de la Confédération, M. Gérard Picard, fait partie ex-officio de tous les comités.

A leur première séance les comités s'éliront un président et un secrétaire.

Le Bureau Confédéral a également désigné ceux qui représenteront la C.T.C.C. sur les organismes suivants:

**1—Conseil Supérieur du Travail.**

Gérard Picard, président général de la C.T.C.C. Emile Tellier, agent d'affaires du Conseil Central des Trois-Rivières. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C.

**2—Conseil Supérieur de la Coopération.**

Louis-Philippe Boily, de Jonquière, président du Conseil Central.

**3—Conseil National des Relations Ouvrières.**

Gérard Picard, président général de la C.T.C.C.

**4—Comité consultatif de l'Assurance-Chômage.**

Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C.

## Montréal, ville de locataires

La permission que l'autorité fédérale vient d'accorder aux propriétaires d'augmenter de 20 et de 25% le prix des loyers à compter du 15 décembre prochain atteint la majorité de la population montréalaise puisque la ville de Montréal possède cette caractéristique d'être principalement une cité de locataires.

En effet, suivant le plus récent rapport du service municipal des estimations — celui couvrant la période terminée le 30 avril 1949 — le nombre des locataires de logements à Montréal était de 200,186 et le chiffre des propriétaires s'établissait à 70,490.

A la date du 30 avril, on comptait dans la métropole un total de 78,773 bâtisses domiciliaires; de ce nombre, les propriétaires occupaient en entier ou en partie 30,293 bâtisses, ou 38.4%.

## Avantageux contrat aux Trois-Rivières

### Caisse d'assurance-maladie en vigueur

Les Syndicats nationaux et la compagnie Lampron Shirt Ltd. Mfr., des Trois-Rivières, ont conclu un premier contrat collectif de travail.

### Conciliation

Après avoir abouti à un échec en négociation directe, les Syndicats ont demandé les services de la conciliation. La conciliation, dirigée par MM. Cliche et Racine, du gouvernement provincial, s'est déroulée dans une atmosphère d'harmonie.

### Avantages

Le contrat qui vient d'être conclu comporte, entre autres, les avantages suivants:

- une clause de maintien d'affiliation; le droit d'annoncer les assemblées à l'usine; une semaine normale de travail de quarante-quatre (44) heures; temps et demi après les heures normales de travail; deux (2) périodes de dix minutes de repos chaque jour; deux (2) semaines de vacances payées pour les employés de cinq (5) ans de services et plus; deux (2) jours de fêtes chômées et payées pour tous les employés; une clause de séniorité; une clause de Caisse-maladie contributive dont l'employeur contribue à 1% du salaire de chaque syndiqué (par cette clause un syndiqué malade retire 40% de son salaire, plus \$5.00 par semaine et \$3.00 par jour d'hospitalisation); la clause des salaires comporte une majoration de 5c. à 20½c. l'heure d'augmentation sur le taux de base. En plus les employés dont la moyenne des trois (3) derniers mois est au-dessus du nouveau taux établi, bénéficieront d'une prime de 5c. l'heure d'augmentation. Le tout est effectif à compter du 10 octobre 1949.

### Négociateurs

L'équipe de négociation était composée: pour les Syndicats, de Mlle Stella Dolbec et Mlle Young, membres de l'exécutif du Syndicat; de M. Jean-Noël Godin, agent négociateur de la Fédération du vêtement; de M. Jean-Paul Coulombe, organisateur du conseil central des Trois-Rivières; de M. O'Brien Grenier, secrétaire de la Fédération du vêtement, et, pour la compagnie, de M. Roger Lampron, gérant de la Lampron Shirt Ltd. Mfr.

## Dépouillement des salariés

Les locataires atteints par la décision annoncée par le Ministère des finances au nom du gouvernement fédéral sont des salariés, et cette mesure est d'autant plus imprudente et condamnable qu'il y a encore pénurie de logements dans la plupart des centres industriels et que les prix des matériaux de construction étaient à la baisse. De plus, comme le nombre de petits propriétaires est restreint, la hausse des loyers ne peut que favoriser les grands propriétaires, comme la C.T.C.C. l'a suggéré à maintes reprises, le gouvernement fédéral aurait dû instituer un tribunal d'équité où les hausses justifiées auraient pu être examinées et décidées, comme cas d'espèce, au lieu de décréter des augmentations arbitraires comme les autorités fédérales viennent de le faire.

## Décision injuste

La C.T.C.C. proteste énergiquement contre l'attitude du gouvernement fédéral et la considère injuste. Elle espère que l'opinion publique restera en éveil pour que les autorités fédérales reconsidèrent leur décision.

## Pouvoir d'achat encore trop bas

A la faveur de la guerre (cette expression fait frissonner), les sa-

lariés ont pu améliorer quelque peu leur niveau de vie dans certains secteurs industriels. Mais dans nombre de cas, les salaires n'ont pas été augmentés dans la même proportion que la hausse du coût de la vie. Ces améliorations ont eu leur effet sur le salaire nominal, mais généralement pas sur le salaire réel. En effet, même si dans certaines industries, les salariés peuvent aujourd'hui acheter une plus grande quantité de biens qu'avant la guerre, tel n'est pas le cas pour tout le monde. Les salariés dont les salaires ont augmenté simplement en proportion de la hausse du coût de la vie, sont au même point qu'avant la guerre, et ceux dont les salaires n'ont pas augmentés pour faire face à la hausse du coût de la vie sont dans une situation pire qu'au début de la guerre. Si l'on ajoute maintenant une hausse substantielle du prix des loyers, ce sera désastreux dans un grand nombre de familles.

## Geste antifamilial

Le gouvernement fédéral vient de poser un geste antifamilial et antisocial, et il crée un malaise sérieux dans la classe ouvrière. La C.T.C.C. proteste de toute son énergie contre la décision des autorités fédérales.

Gérard PICARD, Président générale de la C.T.C.C.

## M. Mme et Bébé sont servis



A partir du 1er novembre prochain, le service des wagons-restaurants du Canadien National mettra à la disposition des enfants et du public, en général, dans tous ses trains, une nouvelle vaisselle. De couleur jaune à l'extérieur avec l'écusson bleu du Canadien National parsemé de feuilles d'érable dorées, cette vaisselle est blanche à l'intérieur. Dans le cas de la vaisselle des enfants, les couleurs sont les mêmes à l'extérieur. Chaque service est complet et comprend tasses, soucoupes, assiettes à soupe, assiettes à

viande et assiettes à dessert. Le service des "tout petits" comprend de plus une assiette creuse. Selon M. J. A. McIsaac, gérant du service des wagons-restaurants du Canadien National, l'idée de mettre les dessins au fond des assiettes et des tasses a pour but d'inciter les enfants à manger leur repas et à boire leur lait plus rapidement afin d'admirer les oursins, chevreuils, girafes qui y sont peints. Autrefois, les dessins décoraient seulement le bord des assiettes et l'extérieur des tasses. Photo Canadien National

**Gibeault & Fautoux**  
Avocats

STE-AGATHE-DES-MONTS  
Tél.: 60 3, rue Préfontaine

**MANUEL DE L'INVENTEUR**  
10\$ écrivez à  
**ALBERT FOURNIER**  
PROCEUREUR DE BREVETS D'INVENTION  
934 ST-CATHERINE ST MONTRÉAL

## NOUVEAU CONTRAT A ARVIDA

## L'ALUMINUM CO. S'ENGAGE A ETABLIR UN PLAN DE SECURITE SOCIALE DES LE MOIS DE DECEMBRE; LE CONTRAT RENOUVELE

**50% du salaire versé à l'employé durant  
13 semaines de maladie**

**Un plan d'hospitalisation est à l'étude — Mise  
en vigueur probable**

**Convention renouvelée à Arvida**  
Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida vient de renouveler sa convention collective de travail avec la compagnie. Le contrat collectif qui vient d'expirer était pour une période de six mois, celui qui vient d'être renouvelé l'a été pour une période d'un an. Ce nouveau contrat demeurera donc en vigueur jusqu'au 15 novembre 1950.

Chose assez étrange, jamais encore les ouvriers d'Arvida n'ont renouvelé leur convention collective avec si peu de changements, et jamais auparavant ils n'ont été aussi satisfaits du renouvellement. La convention renouvelée, en effet, ne comporte que de minimes changements sans aucune importance, mais ce qui donne tant de satisfaction aux ouvriers, c'est le plan de sécurité sociale qui a été

discuté à l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention, bien qu'il ne fasse pas partie de la convention.

Les ouvriers d'Arvida sont heureux de savoir qu'à l'avenir, soit probablement à partir du premier décembre, ils recevront une indemnité de salaire en cas d'accidents non-industriels ou de maladie; en cas d'accident, à partir du

premier jour; en cas de maladie, à partir du 8e jour. Cette indemnité sera de 50% du salaire pendant 13 semaines et de 25% du salaire pendant les 13 autres semaines.

Ce qui fait aussi grandement plaisir aux ouvriers d'Arvida c'est la certitude morale que la compagnie va instituer un plan d'hos-

pitalisation, probablement pas plus tard que le premier février prochain, et que ce plan prévoiera le paiement des dépenses d'hôpital, chambre et services, et les frais d'opération s'il y a lieu, pour eux et probablement aussi pour leur famille, si non entièrement pour la famille, du moins partiellement.

Les ouvriers d'Arvida sont convaincus qu'avec un tel plan de sécurité sociale, ils seront désormais à l'abri de toutes les inquiétudes et les angoisses que les accidents et la maladie ont pu leur causer à date, en ce qui concerne le côté financier de ces dures fatalités.

LA CHIMIE



AU SERVICE DES CANADIENS

**"LA Chimie?"**

**CE N'EST QU'UN MOT POUR MOI!"**



TOUT LE MONDE a "entendu parler" de la chimie; rares sont ceux qui connaissent son rôle dans la vie quotidienne. D'innombrables produits d'usage courant sont entièrement tirés de la chimie. Elle améliore en outre bien d'autres produits et en abaisse le coût. Elle crée des emplois.

La chimie vous sert constamment. Elle purifie l'eau, améliore les aliments et les vêtements. On la retrouve dans le sel et le savon, dans la "Cellophane", le nylon, la peinture et les plastiques. Sans elle, la vie serait moins agréable.

Cette science progresse sans cesse vers de meilleures conditions de travail et d'existence... et l'ovale C-I-L est vraiment le symbole d'une organisation consacrée au service des Canadiens.



Les  
**MUNITIONS,**  
par exemple...

Toujours en quête d'innovation, la chimie améliore constamment les munitions de sport. Citons l'exemple des cartouches imperméables, une création de Canadian Industries Limited, 1135, côte Beaver Hall, Montréal.

IN-47-8P

**CANADIAN INDUSTRIES LIMITED**

## "Travail et loisirs"

LE LIVRE QUE TOUT SYNDIQUE  
DOIT LIRE

Le volume contenant le texte des cours et conférences de la 26ème Semaine sociale du Canada, tenue à Joliette en septembre dernier, va paraître sous peu. Les manuscrits ont déjà été remis à l'imprimeur au milieu d'octobre.

Cette Semaine, consacrée au travail et aux loisirs, comporte un intérêt particulier pour les ouvriers et tout spécialement pour les membres des syndicats. Ils y trouveront la pensée des sociologues et moralistes catholiques sur la plupart des problèmes qu'ils rencontrent dans leur vie et auxquels sont liés leur subsistance et leur bonheur: droit au travail, préparation au travail, durée du travail, législation du travail, et surtout humanisation du travail. Les cours sur les loisirs les intéresseront aussi et leur seront utiles.

Parmi les conférenciers, tous sympathiques aux travailleurs, il en est dont les noms plairont particulièrement aux membres de la C.T.C.C.: l'abbé Pichette, leur aumônier général, Me Théodore Lespérance, leur aviseur légal, M. André Roy, leur ancien secrétaire général.

Afin que les richesses contenues dans cet ouvrage ne soient pas fermées au monde du travail, les éditeurs ont bien voulu lui en faciliter l'acquisition. C'est un fort volume, grand format, d'environ 300 passages, à la couverture solide. Il se vend \$2.00, \$2.15 franco. Les membres de la C.T.C.C. et leurs aumôniers pourront l'obtenir au prix de \$1.50 franco. Ils n'auront qu'à s'adresser, en mentionnant leur titre de syndiqué, à l'endroit suivant:

Secrétariat des Semaines sociales, 8100 rue Saint-Laurent, Montréal.

## La femme...

(suite de la page 11)

est curieuse de voir, sentir ou entendre tout ce qui se passe autour d'elle; elle a, d'autre part, le goût de l'intrigue (sur dix lettres anonymes, huit émanent de femmes).

La combativité de la femme est différente de celle de l'homme; alors qu'il attaque, la combativité de la femme est de défense.

Enfin, et c'est là un point très important qu'il faut avoir constamment à l'esprit: les idées pénètrent chez la femme par le coeur beaucoup plus que chez l'homme.

**Fructueuse journée d'études à Port-Alfred**

**"POUR QUE LA PROSPERITE REGNE DANS LA SOCIETE, IL FAUT QU'ELLE REGNE D'ABORD DANS LA CLASSE OUVRIERE" (Fernand Jolicoeur)**

**Pourquoi recruter, comment recruter, conséquence du recrutement**

**Plus de 100 officiers et membres des syndicats de la région y participent**

Pourquoi recruter, comment recruter et quelles sont les conséquences du recrutement, voilà les trois aspects de la même idée, qui ont fait l'objet de la journée d'étude tenue à Port-Alfred, dimanche, le 23 octobre dernier.

Organisée par le Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean des Syndicats nationaux, cette journée d'étude a réuni plus de 100 officiers et membres des syndicats nationaux de la Baie des Ha! Ha!, Chicoutimi, Arvida, Jonquières, Kénogami et St-Joseph-d'Alma.

Comme il convient, cette journée d'étude commença par la messe. M. l'abbé Philippe Bergeron, aumônier diocésain de la J.O.C., rappela dans le sermon prononcé à cette occasion, que le Christ est la voie, la vérité et la vie, et que seule sa doctrine peut indiquer aux hommes le chemin à suivre pour sortir des difficultés qui les assaillent de toutes parts et les conduire à un ordre chrétien nouveau, à base de justice et de charité.

**Pourquoi recruter ?**

M. Fernand Jolicoeur, directeur de l'éducation à la C.T.C.C., traita de cet aspect de la question. Il rappela que le recrutement est toujours nécessaire, car il y a en

core un grand nombre de secteurs, dans le monde du travail, qui n'ont jamais été organisés professionnellement, et par conséquent ne reçoivent qu'indirectement les bienfaits de l'organisation professionnelle préconisée par la doctrine sociale de l'Eglise.

Le recrutement est aussi nécessaire dans les usines déjà organisées, car il y a toujours de nouveaux ouvriers qui débutent dans le monde du travail et il est aussi nécessaire de rappeler constamment aux ouvriers syndiqués les bienfaits de l'organisation professionnelle.

La classe ouvrière, dit encore M. Jolicoeur, constitue les fondations de la société. Pour que la prospérité règne dans la société, il faut qu'elle règne d'abord dans la classe ouvrière, et cette prospérité ne viendra que par une organisation professionnelle complète, imprégnée de justice et de charité.

**Comment recruter ?**

Ce deuxième aspect du recrutement fut traité par M. Roch Tremblay, secrétaire du Conseil général des Syndicats nationaux de St-Joseph-d'Alma. M. Tremblay expliqua clairement le rôle de

chacun dans le recrutement, d'abord, celui de l'organisateur, de la part que doit prendre le conseiller technique et enfin celle des officiers militants du mouvement syndical.

M. Tremblay énuméra ensuite les qualités que doivent avoir les recruteurs, et les arguments dont ils doivent se servir pour convaincre les travailleurs qui ne sont pas encore syndiqués: il est bon de leur rappeler les services déjà rendus par les syndicats et les services qui restent encore à rendre.

Dans leur travail, les recruteurs ne doivent jamais oublier les principes de justice qui sont à la base de tout recrutement honnête et sain, ce qui n'exclut pas une certaine fermeté envers les ouvriers qui méprisent et dédaignent les unions ouvrières.

**Conséquences du recrutement**

Après avoir étudié pourquoi recruter et comment recruter, il est bien normal que les délégués à cette journée d'étude, s'arrêtent quelques instants sur les conséquences du recrutement. Cet aspect de la question fut exposé par M. Adrien Plourde, organisateur de la Fédération nationale de la métallurgie.

Il rappela d'abord que les unions ouvrières ont fait beaucoup pour rendre le travail moins pénible qu'autrefois, qu'elles ont rendu les conditions de travail plus humaines tout en procurant un salaire vital aux ouvriers. Et maintenant, les syndicats nationaux commencent à obtenir pour leurs membres plus de sécurité sociale.

Grâce aux ouvriers syndiqués,

toujours de plus en plus nombreux, les travailleurs ont pu influer sur la législation et ont réussi à obtenir des lois ouvrières plus favorables. Plus ils se répandront, plus les syndicats pourront amener la réforme des moeurs et introduire dans le monde du travail une conception plus chrétienne de la vie du travailleur; ainsi toute la classe ouvrière parviendra à s'élever et à s'intégrer dans la société.

Chaque exposé de la question fut suivi d'une discussion générale, ouverte à tous les délégués à cette journée d'étude, où plusieurs experts syndicaux assistaient les orateurs dans les réponses à donner.

**La paix sociale**

M. l'abbé Omer Genest, aumônier diocésain des syndicats nationaux et directeur du journal *Le Progrès du Saguenay*, tira les conclusions de cette journée d'étude. Il fit remarquer que de-

puis 25 ans, la classe des salariés est devenue la classe majoritaire dans la province de Québec. Dans la région, il y a encore beaucoup de travail à faire dans le recrutement syndical, car à peine un peu plus que 25% des salariés sont organisés professionnellement.

M. l'abbé Genest insista sur le fait qu'il faut absolument élever le niveau de vie économique, moral et intellectuel du monde ouvrier, et que travailler à son relèvement c'est aussi travailler à la paix sociale.

M. Charles Dahl, vice-président du Conseil régional, qui présidait cette journée d'étude en l'absence de M. L.-P. Boily, n'ajouta que deux mots après les conclusions de M. l'abbé Genest: méditation et confiance; méditation de tout ce qui a été dit au cours de la journée et confiance dans l'avenir, car nos syndicats nationaux sont bien organisés et s'améliorent tous les jours.

**Elections chez les cordonniers, à Québec**

**Le puissant syndicat de la chaussure de Québec procède à la nomination des officiers des différents métiers**

**A. Roberge réélu président de l'exécutif général**

L'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec a tenu ses élections dernièrement pour l'année 1949-1950, de son exécutif et des sections des tailleurs, monteurs, machinistes et féminines, dont le résultat est le suivant:

**Section féminine:** Présidente: J. Roberge; vice-présidente: E. Dupuis; secrétaire: G. Bélanger; ass.-sec.: R. Sirois; sergente d'armes: Y. Montmagny; trésorière: J. Rochon; ass.-trés.: S. Rochette. Déléguées à l'exécutif: G. Bélanger, R. Sirois, E. Dupuis, J. Roberge, C. Chartré. Déléguées au conseil général: E. Dupuis, R. Sirois, C. Rochette, J. Rochon, J. Roberge, J. Noël. Présidente d'élection: A. Roberge. Secrétaire d'élection: A. April. Cette élection a eu lieu le 12 octobre 1949.

**Section des tailleurs:** Président: G. Bruneau; vice-président: J. Labrecque; secrétaire: F. Hamel; trésorier: P.-E. Robitaille; ass.-trés.: J. Drouin; sentinelle: N. Thivierge. Délégués à l'exécutif: G. Bruneau, J. Labrecque, F. Hamel, P.-E. Robitaille, J.-P. Drouin. Délégués au conseil général: G. Bru-

brecque, P.-E. Robitaille, J. Drouin. Président d'élection: A. April. Secrétaire d'élection: F. Hamel. Cette élection a eu lieu le 19 octobre.

**Section des machinistes:** Président: J. Bérard; vice-président: A. Mercier; secrétaire: L. Labbé; ass.-sec.: M. Roussel; trésorier: E. Frédéric; ass.-trés.: A. Frédéric; sentinelle: E. Houle; sergent d'armes: M. Chalifour. Délégués à l'exécutif: J. Bérard, R. Rouillard, A. Lachance, A. Mercier, E. Frédéric, R. Langlois, L. Labbé, V. Bernard, D. Tremblay. Délégués au conseil général: J. Bérard, A. April, A. Mercier, V. Bernard, L. Labbé, D. Tremblay. Président d'élection: A. Roberge. Secrétaire d'élection: L. Labbé. Cette élection a eu lieu le 24 octobre 1949.

**Sections des monteurs:** Président: E. Rancourt; vice-président: R. Giguère; secrétaire: L. Matte; ass.-sec.: H. Paré; trésorier: L. Lortie; ass.-trés.: R. Giguère; sentinelle: M. Verreault. Délégué à l'exécutif: A. Roberge, E. Rancourt, G. Ruel, R. Giguère, L. Lortie. Délégués au conseil général:

R. Giguère, L. Lortie. Par un vote unanime, A. Roberge a été élu président honoraire à vie ainsi que délégué à l'exécutif et au conseil général. Président d'élection: J. Bérard. Secrétaire d'élection: E. Rancourt. Cette élection a eu lieu le 19 octobre 1949.

**Exécutif de l'U.P.T.C.:** Président: A. Roberge, réélu pour un 16e terme; 1er vice-président: J. Bérard; 2e vice-président: J. Roberge; secrétaire: E. Rancourt; ass.-sec.: F. Hamel; trésorier: V. Bernard; sentinelle: E. Frédéric. Comité Caisse décès: E. Rancourt, L. Labbé, E. Frédéric. Comité des vérificateurs: Mlle J. Roberge, MM. A. Lachance, G. Ruel. Agent d'affaires: A. April. Président d'élection: A. April. Secrétaire d'élection: E. Rancourt. Cette élection a eu lieu le 28 octobre 1949.

Après l'installation des officiers, M. l'abbé Aurèle Ouellet, aumônier, a donné sa bénédiction aux officiers élus.

Il a été aussi convenu que prochainement un comité sera formé pour voir à l'organisation de la fête du 60e anniversaire de la fondation de l'Union qui aura lieu

**SERVICE AUX TRAVAILLEURS ET A L'INDUSTRIE**



Le ministère fédéral du Travail, par l'entremise de son Service des relations industrielles, assure un SERVICE DE CONCILIATION aux employeurs et aux travailleurs afin de favoriser et d'encourager la bonne entente entre les deux grands associés industriels.

Le Service des relations industrielles agit aussi comme organe administratif du Conseil canadien des relations ouvrières sous le régime de la LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET SUR LES ENQUETES VISANT LES DIFFERENDS DU TRAVAIL; il encourage la collaboration en vue de production, au moyen de son SERVICE DE COLLABORATION OUVRIERE-PATRONALE; il applique aux contrats de l'Etat la législation du gouvernement canadien en matière de justes salaires, et il collabore avec les autres ministères du gouvernement pour l'application de la politique du gouvernement en matière de taux de salaires de ses travailleurs "rémunérés aux taux courants".

Les fonctions générales du ministère embrassent aussi un vaste champ d'activité visant directement au bien-être des travailleurs: — la FORMATION PROFESSIONNELLE AU CANADA, dirigée en collaboration avec les gouvernements des provinces, et comprenant la FORMATION DE RETABLISSEMENT DES ANCIENS COMBATTANTS ET L'APPRENTISSAGE... la vente des RENTES VIAGERES DU GOUVERNEMENT FEDERAL... les RECHERCHES ET LA STATISTIQUE OUVRIERE... la GAZETTE DU TRAVAIL... les RAPPORTS SUR LA LEGISLATION ET L'ORGANISATION OUVRIERES... le service de liaison avec L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.

Le SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT, administré par la Commission d'Assurance-Chômage relevant du ministre du Travail, assure un service de placement spécialisé, établi pour venir en aide à quiconque a besoin d'un emploi ou à toute industrie qui recherche des travailleurs.

L'ASSURANCE-CHOMAGE, administrée par la COMMISSION D'ASSURANCE-CHOMAGE, obvie à la détresse qu'entraîne le chômage temporaire.

**MINISTERE DU TRAVAIL**

HUMPHREY MITCHELL

Ministre du Travail

A. McNAMARA

Sous-ministre du Travail

# Les profits ont augmenté de 300 p. c. depuis 1939

“Les bénéfiques nets atteignent encore un niveau anormalement élevé” déclarait M. Abbott en 1948

En 1948, M. Abbott disait au Parlement fédéral: “Nous maintenons les impôts sur les surplus de bénéfiques jusqu'à la fin de 1948, parce que les bénéfiques nets sur lesquels est prélevé l'impôt, atteignent encore un niveau anormalement élevé... Les tenants de l'entreprise libre, concluait-il, comptent qu'elle saura démontrer qu'elle est capable d'abaisser les prix de revient et de diminuer les prix [du marché]... Elle doit empêcher la hausse des prix et maintenir les bénéfiques à un niveau raisonnable.” (Débats de la Chambre, 29 avril 1947, p. 2544).

Le Statistical Summary of the Bank of Canada, nov.-déc. 1948, nous révèle les profits qui ont été réalisés en 1947 par 665 compagnies canadiennes.

Profits avant les taxes : 765 millions en 1947  
27% d'augmentation sur 1946  
Profits après les taxes : 442 millions en 1947  
34% d'augmentation sur 1946  
64% d'augmentation sur 1945

Veut-on une plus éclatante confirmation des déclarations du ministre fédéral des Finances? N'ajoutons à ce tableau que deux données non moins édifiantes. Ce sont les surplus accumulés durant les périodes 1939-1947 par ces 665 compagnies. En 1939: 200 millions. En 1947: 610 millions. (Cf. même source plus haut citée).

Les 665 compagnies susdites n'en comprennent sûrement aucune classée dans les entreprises artisanales ou dans la petite industrie. Elles se classent plutôt dans l'industrie moyenne et surtout dans la grande industrie, où sont comprises les entreprises à grande production, qui sont parvenues au stade “institutionnel” comme se plaît à les désigner M. Jacques Melançon. Ces compagnies, croyons-nous, incluent des entreprises, non seulement dans l'industrie de production, mais aussi dans diverses activités industrielles et commerciales.

Les révélations obtenues par l'Enquête royale sur les Prix confirment, elles aussi, la véacité des paroles de M. Abbott. Qu'il y ait eu des profits anormaux dans l'industrie et le commerce en général, durant la guerre et surtout depuis, cela crève les yeux. Mais ce qu'il importe de dire, ce sont les méthodes inavouées qui ont été, et sont encore dans une large mesure, employées pour prélever des profits excessifs.

La Commission d'Enquête royale avait pour but de rechercher les causes de l'augmentation du coût de la vie. Était-ce dû aux prix haussés au delà d'un niveau justifié? Était-ce dû à des augmentations causées par des procédés déloyaux d'acquisition ou d'accumulation de marchandises ou denrées, ou encore par refus de vente? À la première question la réponse est oui, absolument. À la deuxième, pour être moins catégorique, la réponse est encore oui, dans de nombreux cas.

Evidemment, il faut reconnaître avec la Commission royale, que les principaux facteurs de la hausse excessive des prix en ces dernières années, furent les conséquences de la guerre, l'inflation mondiale, l'accroissement énorme de nos exportations, et de formidable placement de capitaux au Canada, ainsi qu'aux Etats-Unis. Sauf pour des cas exceptionnels, la Commission n'a pas constaté une cause directe de l'élévation des prix dans la conduite des industries particulières, sur lesquelles l'enquête a porté. Des denrées essentielles ont été soumises à l'enquête: pain, beurre, fruits et légumes, viandes, textiles primaires, engrais, peaux et cuirs, chaussures, textiles secondaires et bois de construction. Ce ne fut pas une enquête étendue à toutes les industries, mais, sans doute parmi les principales.

Faisant foi au Rapport de la Commission royale, accordons qu'il n'y a eu que quelques entreprises qui ont exploité et exploient encore véritablement une partie plus ou moins grande des consommateurs. Cela peut dépendre des industries concernées. S'il s'agit, par exemple, des viandes, des textiles et des cuirs, le nombre des consommateurs atteints est incalculable. Mais outre les entreprises puissantes, industrielles et commerciales, qui peuvent être la cause directe de la montée de certains prix, très vaste en est le nombre de moindre importance, qui ont été la cause indirecte de la hausse exagérée des prix. C'est que, à l'instar des grandes entreprises, voulant tirer avantage des conditions favorables que leur a créées la Commission des Prix — conditions que nous connaissons plus loin — elles ont, elles aussi, cherché à réaliser les plus forts profits que le marché pouvait permettre.

D'abord parmi les causes en notre pays, qui ont agi directement sur la hausse des prix, la première est la base de pourcentage des réserves d'inventaire déterminée par le gouvernement fédéral en 1940, qui permit à toutes les entreprises industrielles ou commerciales de moindre importance, de se constituer des plus-values d'inventaire excessives. Ensuite ce fut la dépréciation soufflée de l'équipement matériel des entreprises. L'enquête a révélé un cas où la dépréciation était plus élevée que les bénéfiques. Ce fut aussi la vente de quantité de nos produits d'exportation à haut prix à l'étranger, sans bénéfice compensatoire pour les consommateurs canadiens.

Ce fut encore dans de nombreuses entreprises l'accroissement extraordinaire des dividendes.

Citons enfin une pratique particulièrement préjudiciable aux consommateurs québécois, c'est le cas de la Canadian Industries Limited, qui vend ses engrais chimiques dans notre province en n'accordant à nos commerçants qu'un escompte de 5 pour cent, contre 8 pour cent exigé dans l'Ontario.

Certains grands fabricants de matière première en sont même venus à restreindre la production de marchandises de qualité inférieure parce que bien moins payante que celle de marchandises de qualité supérieure. Exemple: “Montreal Cottons a gravement faibli, disait Mme T. W. Sutherland, un commissaire, en ne produisant pas tout le contingent de J.C.H. 41 (une marque de coton commun) qu'eussent désiré les manufacturiers de chemises.” Mais ceux-ci n'étaient pas plus perdants: tout comme leurs fournisseurs et, après eux, les détaillants, ils faisaient plus d'argent en poussant la vente des chemises de haute qualité.

Il est évident que les profits anormaux ont été réalisés, non seulement par les producteurs, mais aussi par les détaillants, qui ont pu vendre à des prix plus élevés que ceux des producteurs.

Il est évident que les profits anormaux ont été réalisés, non seulement par les producteurs, mais aussi par les détaillants, qui ont pu vendre à des prix plus élevés que ceux des producteurs.

## Le comportement des femmes au travail et leur commandement

### LES DIFFERENTES ATTITUDES ET REACTIONS DE LA FEMME DANS L'ATELIER — LES COMPRENDRE POUR S'Y MIEUX ADAPTER

Sous le titre “Réflexions sur le comportement de la femme au travail”, la revue suisse “Chefs” a publié les résultats d'une enquête faite par M. Marcel Didier, directeur du Centre suisse de formation psychologique, auprès de chefs de service, d'ingénieurs et d'agents de maîtrise ayant une longue expérience de la main-d'oeuvre féminine.

La lecture de ce rapport donnera lieu à des réflexions et à des commentaires de divers ordres. Nous avertissons nos lecteurs que nous laissons à l'auteur de cet exposé toute la responsabilité de ses opinions. Nous le publions en toute indépendance et à titre d'information.

Voici le texte de ce document empreint d'une subtile psychologie :

#### I.—Les traits essentiels de la psychologie féminine

Les réponses soulignent les points suivants :

— La femme est plus susceptible, plus pointilleuse, voire plus vindicative que l'homme.

— Elle a tendance à voir du favorable même là où il n'existe pas. Elle grossit volontiers les incidents et nourrit des rancunes.

— Elle est plus subtile, moins directe que l'homme. On arrive difficilement à bien connaître une femme. Les femmes posent plus de problèmes individuels que de problèmes collectifs.

— La femme éprouve le besoin de se faire remarquer. Elle provoque rarement des discussions dans ce but.

— La femme s'intéresse beaucoup plus que l'homme à la vie privée de son entourage et de ses chefs.

— La femme attribue ses mésaventures aux personnes, alors que l'homme accuse la politique.

— La femme est imaginative, parfois romanesque. Elle est influençable, instable, versatile. Elle manque de sang-froid. “Devant une situation anormale, elle appelle au secours au lieu d'y faire face.” Elle sait user des larmes.

— Les femmes éprouvent le besoin de se répandre en confidences plus ou moins intimes, et, pour cela, forment des clans nettement caractérisés.

— Les ouvrières, lorsqu'elles ont l'esprit frondeur, réagissent rapidement. L'ouvrier, lui, attendra plus volontiers “le grand soir”.

— L'homme juge avec son cerveau, la femme d'après son cœur: en général, elle est très mauvais juge. Elle est très dure envers ses semblables.

— Quand une femme prend un métier d'homme, elle prend, en même temps, une large teinture de la psychologie des hommes, de leurs réflexes.

#### II.—L'ouvrière comparée à l'ouvrier dans l'usine

— L'ouvrier s'attache à son métier, l'ouvrière à son chef.

— L'ouvrier demande à être convaincu, l'ouvrière à être comprise.

— L'ouvrier attache du prix à l'avancement, l'ouvrière aux gentilleses.

— L'ouvrier tient à ses idées, l'ouvrière épouse celles de ceux qui ont su lui plaire.

— Un ouvrier à qui vous confiez une équipe de quatre hommes pense qu'il devient chef d'équipe. Une collaboratrice à qui vous confiez un bureau de trente employés pense qu'elle est davantage votre collaboratrice.

— Vingt ouvriers forment une foule ouvrière. Vingt ouvrières restent vingt femmes différentes.

— Le progrès technique, en lui-même, intéresse l'ouvrier. Il ennuie l'ouvrière qui n'en apprécie que les conséquences humaines.

— Parlez à l'ouvrier du travail, à l'ouvrière du dévouement.

— Quand l'ouvrier pense au salaire, il fait tout de suite la part du superflu et de l'imprévu; pour l'ouvrière, le budget du nécessaire comprend la totalité du salaire et même bien souvent un peu plus.

— L'ouvrier pense à ses vieux

jours. L'ouvrière n'imagine pas qu'elle puisse vieillir.

— L'ouvrier craint plus la souffrance que l'effort; à l'inverse, l'ouvrière craint plus l'effort que la souffrance.

#### III.—Attention dans le travail — Rendement

— Les femmes s'attachent plus que les hommes aux petits détails, surtout s'ils donnent à leurs travaux un caractère particulier, exclusivement personnel.

— Les femmes se lassent moins d'un travail répété. Elles se rebutent plus sur les travaux pénibles. Les travaux sales et désagréables ne les rebutent pas forcément, mais leurs qualités d'ordre et de propreté personnelle en souffrent.

— Dans les travaux nécessitant une longue formation professionnelle, l'homme est plus vite au point. En travaux courants, c'est la femme.

— Les femmes discutent moins les ordres techniques, car elles cherchent moins à comprendre le pourquoi de tel ou tel travail.

— Pour les ouvrières sur machines, il faut souvent renouveler des recommandations élémentaires, plus spécialement en matière de sécurité.

— Le rendement est bon si le travail est automatique, de longue durée et n'implique pas de changements fréquents. A ce sujet, il y a lieu de noter cette remarque pittoresque: “L'homme peut rester plus facilement tranquille à ne rien faire. La femme ne fait rien, mais remue.”

#### IV.—Apreté au gain — Esprit moins revendicatif

— Dans le milieu ouvrier, les femmes ont la libre disposition de la paie du mari, sous réserve de rendre compte de son emploi, bien entendu. Voyant plus d'argent, elles savent mieux ce qu'il vaut.

— Les femmes, outre l'argent nécessaire au ménage, font une place à la coquetterie, aux cadeaux, à un certain superflu.

— Les femmes sont plus à plaindre que les hommes. Elles ont l'esprit moins revendicatif que l'homme.

— Les femmes, esprits concrets, trouvent généralement l'utilisation de leur salaire avant de l'avoir gagné. Si elles gagnent, moins, elles se voient privées

#### V.—La moralité dans l'atelier — Rôle du chef

— En général, les défaillances de moralité ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes, mais on ne peut mettre les uns ou les autres sur le même pied.

— Dans les ateliers mixtes, la moralité des femmes est moins bonne que celle des hommes.

— La femme étant plus influençable, la moralité féminine est

#### VI.—Le commandement du personnel féminin

Remarques liminaires :

— En règle générale, les hommes ont appris à obéir au régiment. Ils savent que l'inobservation des ordres entraîne des sanctions. Les femmes pensent que, pour elles, il y aura accommodement.

— Les femmes dénoncent, souvent bien à tort, des préférences. Mais elles trouveraient normal d'être préférées.

— Les femmes sont “roublardes”. La transition entre l'obéissance et la désobéissance est tellement insensible qu'on se trouve devant le fait accompli sans s'être rendu bien compte à quel moment cela a commencé.

Les règles suivantes de commandement sont préconisées :

— Etre impartial et calme. Tenir compte de l'inégalité d'humeur, de santé. Régler les incidents sans délai, en évitant de les grossir.

— Ne pas heurter: faire comprendre, expliquer. Avoir l'air de solliciter plutôt que d'imposer. Toujours attendre la réaction.

— Pousser la précision des ordres jusque dans le détail. Tenir compte des goûts personnels dans la répartition du travail.

— “Main de fer dans gant de velours.” Si une sanction sévère est nécessaire, pas de demi-mesure.

— User de la louange sans s'y éterniser. La jalousie veille.

— Pas de reproches devant témoins.

— Avoir une tenue exemplaire. N'être ni trivial, ni familier, ni entreprenant.

— Savoir garder certaines distan-

ces: commander l'ouvrière en lui disant: Mme ou Mlle X... Jamais le prénom.

— La vieille ouvrière est toujours sensible au respect de son âge, plus encore que l'ouvrier.

— Savoir être de bonne humeur. Inquiète par nature, la femme supporte mal les visages sombres. Avoir une certaine bonhomie, même dans les reproches.

Quelques autres recommandations :

— Au lieu d'un exposé logique, savoir dire: “Faites cela pour me faire plaisir.”

— Avoir l'air de s'adresser toujours en particulier à celle à qui on donne un ordre. Mais ne pas donner l'impression à ses camarades qu'il s'agit d'une préférence.

— Ne pas dire à une femme qui sort de ses gonds qu'elle a tort. Elle le comprend fort bien, mais ne veut pas se l'entendre dire. De grandes colères se calment en faisant rire par une boutade bien placée.

— Si une ouvrière signale quelque chose ne va pas, ne pas répondre que: “Ça va bien ainsi.” Essayez d'y remédier. Si tout va bien et qu'il ne s'agit que d'une “idée” de l'ouvrière, faire semblant de faire quelque chose et aussitôt elle trouvera que ça va mieux.

— Dans un atelier féminin, il se forme toujours des clans; s'en servir pour l'intérêt général: émulation dans la production, dans la lutte contre le gaspillage.

— S'intéresser aux questions familiales de l'ouvrière: famille, enfants, malade au foyer, événements heureux ou malheureux.

#### VII.—Les ateliers féminins doivent être dirigés par des hommes ou des femmes?

— Idée directrice: comme sous-chef (question de détail), une femme; comme chef, un homme

(spécialement s'il y a des machines à surveiller). (suite à la page 11)

#### La Commission Royale reconnaît la hausse exagérée des prix depuis 1939

revient était élevé pour le manufacturier ou plus le prix coûtant était haut pour le commerçant, plus haute était la marge de bénéfice pour l'un comme pour l'autre.

C'est que pendant la guerre, la Commission des Prix adopta une méthode pouvant l'aider à déterminer les prix maxima des denrées et de divers produits. Ce fut celle de suggérer — autant valait dire conseiller — aux fabricants et commerçants d'établir leurs profits par le système de la majoration selon un pourcentage. Et cette majoration, pour le détaillant particulièrement, était d'un tiers sur le prix de vente ou de 50 pour cent sur le prix de revient de la marchandise expédiée.

Il a été révélé, dans certaines branches du vêtement, qu'une majoration de \$0.26 dans le gros devenait \$0.50 dans le détail: que la majoration des prix des chemises et salopettes fut plus forte que celle des fruits et épicerie qui sont des produits périssables. Le président de la Commission n'a pu, à un moment donné, retenir son étonnement en constatant que dans certaines entreprises les variations des prix vers la hausse étaient plus fortes que les variations du prix de revient. Cependant les prix du temps de guerre étaient des prix “plafonnés” par les régies; mais lorsque celles-ci disparurent... les prix montèrent en flèche, stimulés par la plus forte hausse des prix américains. Et avec tout cela, a-t-il été dit, le monde industriel et commercial a conservé, depuis, l'habitude très profitable de majorer les prix par la méthode du pourcentage.

Ce qui précède constitue un ensemble de causes qui découlent du fait de la guerre, mais il en est d'autres, à l'état plus permanent, qui ont contribué avec celles-là à la hausse des prix, au delà d'un niveau justifié. Elles se résument dans la disparition de la concurrence et elles seraient, à mon sens, des causes artificielles de l'inflation des prix. Ce sont les ententes tacites, entre quelques grandes entreprises dominantes, pour maintenir certains prix élevés; ce sont les listes de prix établies par des entreprises du même calibre, et ensuite suivies par des firmes secondaires; ce sont les “prix proposés” par les fabricants aux détaillants pour que certains prix deviennent uniformes — ce qui est très fréquent dans le commerce de détail du Québec; c'est enfin la pression exercée par certaine grande association manufacturière pour forcer occasionnellement un commerçant à hausser ses prix.

Où encore certaines compagnies productrices, comme la C.I.L., font une équation des frais de transport de leurs produits entre l'Ontario et le Québec comme point de départ, et les deux autres extrémités du pays, afin de s'ouvrir des débouchés dans toutes les parties éloignées du pays et écouler leurs marchandises à un prix pratiquement uniforme partout. Dans les centres mêmes de fabrication de telles compagnies (Ontario et Québec) peut-on dire que le prix de vente est basé sur le prix de revient? Deux autres causes artificielles de l'inflation des prix, seraient la mode et la publicité, pour les nommer seulement.

Viennent enfin les facteurs naturels de la montée rapide des prix en ces dernières années, et que les fabricants et commerçants se sont chargés à juste titre d'exposer devant la Commission. Ce sont: les taxes, l'augmentation du volume de l'argent, le relèvement du niveau de la vie, la non-concordance de l'augmentation des prix canadiens avec la hausse des prix américains et, en d'autres pays, la diminution du rendement des travailleurs, l'augmentation des salaires et les mesures de prévoyance sociale (congés payés, fonds d'hospitalisation, pension, etc.) que l'on commence à introduire dans les clauses de contrat collectif de travail.

La liste n'est certainement pas épuisée des facteurs frauduleux, artificiels et naturels qui ont influencé l'élévation vertigineuse des prix depuis l'après-guerre. Les responsabilités sont à répartir plus qu'on ne le pense. N'y eût-il que les causes naturelles et normales à agir sur les prix, les consommateurs canadiens pouvaient s'attendre aussi à un renchérissement raisonnable des prix. Mais le renchérissement anormal est dû surtout aux profits excessifs, astronomiques dans certains cas, qu'ont réalisés industriels et commerçants de tout calibre. Deux conséquences de la guerre, très pernicieuses pour le consommateur, furent la méthode du pourcentage fixe de majoration et celle du prix “revente obligatoire.” De la première, la Commission dit bien dans son rapport: “En utilisant ainsi des majorations à pourcentage fixe, à tous les niveaux (à celui de la production, à celui du gros et à celui du détail) une première augmentation du coût au manufacturier ne cesse de progresser à travers toute la structure des prix.” Le résumé du Rapport de la Commission Royale, dans la Gazette du Travail de juin, ne dit pas ce que recommande la Commission pour remédier à cette grave anomalie. Au sujet de la deuxième méthode, celle du prix de “revente obligatoire,” il est recommandé que la Commission d'Enquête sur les Coalitions étudie sérieusement ce problème “pour lui trouver une solution.”

Les commissaires font plusieurs autres recommandations, notamment celle de réviser la loi fédérale des compagnies afin que les rapports financiers soient faits selon une règle uniforme concernant inventaires, réserves et profits et que, dans ce but, le gouvernement fédéral s'assure la coopération des gouvernements provinciaux.

En somme, les recommandations de la Commission visent, avant tout, à réprimer les tendances abusives de tous ceux qui, par leurs fonctions naturelles, ont eu une part directe dans la détermination des prix et profits. Comme la tendance dominante chez les hommes de notre époque est toujours la recherche du plus fort profit, il s'ensuit un déséquilibre entre le coût des choses et le pouvoir d'achat des simples receivers de salaires, qui forment la masse des consommateurs.

La preuve n'est plus à faire, je crois, qu'il y a telles choses que profits et prix exagérés, mais la solution à l'équilibre salaire-prix-profit n'est pas seulement dans la répression ou le freinage des deux derniers, ou dans une meilleure répartition des biens. Réaliser l'équilibre salaire-prix-profits, est un idéal économique à viser, certes oui, mais s'en approcher graduellement, cela va demander beaucoup de réformes au Canada et beaucoup plus de bonne volonté.

# LES EMPLOYÉS DE GARAGES DE MONTREAL SERONT-ILS VICTIMES D'UNE DIMINUTION DE SALAIRES?

## LES PATRONS REFUSENT DE RECONNAITRE LES DROITS DE L'UNION

**Les négociations du décret sont dans une impasse : patrons et ouvriers devant le service de conciliation**

**Si le contrat de travail ne se renouvelle pas les salaires pourront baisser à 40 cents de l'heure**

Les quelques 5,000 employés de garages de la métropole sont de plus en plus menacés d'une baisse générale de salaires d'ici la fin de décembre, si l'impasse survenue, au cours de négociations, entre les associations patronales et l'association canadienne des travailleurs de l'automobile, C.T.C.C., ne trouve pas une solution avant une quinzaine de jour. C'est ce que nous apprenions du confrère S. T. Payne, porte-parole officiel de l'union susmentionnée, qui nous a en même temps remis une résolution adoptée à l'unanimité par l'exécutif, lors d'une réunion d'urgence tenue ces jours derniers.

"La dernière chance qui reste maintenant aux employés de garages de la métropole de protéger pour une nouvelle année les salaires existants demeure dans le résultat des pourparlers qui commenceront la semaine prochaine devant le service de conciliation du ministère du Travail. En effet, si la conciliation reste infructueuse, tout laisse croire que le contrat de travail en vigueur deviendra inopérant que les employés de garage seront assujettis à la loi du salaire minimum qui garantit 40 c.

de l'heure, nul fête chômée et payée, une seule semaine de vacances et aucune protection contre les congédiements.

La résolution, dont nous parlons ci-dessus, exprime donc l'attitude de l'union en face des menées antisyndicales et antiouvrières des différentes associations de patrons signataires de la convention collective de travail régissant les salaires et conditions des employés de garages. Dans une déclaration émise et publiée par notre journal, il y a quelque temps, le confrère S. T. Bayne déclarait qu'une "seule association, celle des marchands détaillants s'était rendu à l'appel des négociateurs ouvriers et avait soumis des propositions. Mais, après études, les représentants syndicaux devaient les rejeter toutes, car, selon eux, elles constituaient un retour en arrière et aurait privé les employés de garages de droits déjà acquis."

Les membres de l'association ouvrière avait donc autorisé leurs représentants à aviser les patrons qu'ils refusaient les propositions faites et qu'ils n'hésiteraient pas à dénoncer irrémédiablement le con-

trat, encore en vigueur grâce à une extension du ministère du Travail. La partie ouvrière, d'après la déclaration de M. Payne et la résolution de l'exécutif de l'union, "ne peut renouveler la convention collective sans auparavant avoir reçu des patrons la certitude qu'ils ne s'opposent pas à l'organisation syndicale et qu'ils reconnaissent à l'union le droit d'agir au nom des employés. C'est là la seule revendication de l'union. Elle n'a pas demandé d'augmentations de salaires cette année, si ce n'est quelques ajustements."

En réponse à cette décision syndicale, les patrons ont accusé l'union de faire volte-face et ne pas vouloir négocier; ce qui, au dire des représentants ouvriers, est absolument faux puisqu'ils ont soumis des contre-propositions. Allant plus loin dans leur refus de collaboration" a dit le confrère Payne, "les représentants patronaux ont demandé par résolution ministère du Travail de suspendre les activités du comité paritaire chargé de surveiller l'application du contrat de travail, et ont proposé que tous les bureaux d'examen dans tous

les métiers cessent immédiatement toute leur activité. Ce qui signifie, selon le porte-parole ouvrier, que dorénavant les automobilistes devront peut-être confier leur automobile à des incompetents et même à des hommes complètement étrangers au métier.

Devant cet état de chose qui peut devenir un danger grave pour la sécurité publique et qui, en même temps, diminuera considérablement le pouvoir d'achat de plus de 5,000 familles montréalaise, l'union tient "à aviser le public et tous les employés de garages qu'elle ne peut se tenir responsable d'un tel état de chose, qu'elle le déplore et qu'elle essaiera d'y remédier pendant qu'il est encore temps. Toutefois, elle ajoute que si le contrat de travail ne se renouvelait pas, les patrons devraient seuls en porter la néfaste responsabilité. Pour notre part," ont dit les chefs syndicaux autorisés, "nous ne pouvons indéfiniment subir l'arrogance des propriétaires de garages, qui ne daignent même pas de déranger pour venir discuter des intérêts de leurs employés."

### Arthur Richard élu président

Le Syndicat National des Employés des Pouvoirs Electriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron vient de tenir ses élections annuelles. Il nous fait plaisir de communiquer le résultat du vote :

Président, M. Arthur Richard; vice-président, M. Léo Caron; secrétaire-archiviste, M. Raymond Morin; secrétaire-financier, M. Ambrose Rehel; ass.-sec.-financier, M. Pierre-Eugène Tremblay.

### G. LAMOND & FILS Ltée

MEDAILLES et BAGUES pour gradués  
Insignes émaillés pour sociétés

1065, BLEURY MA. 7769

# BEN BELAND INC.

## ACCESSOIRES ET APPAREILS EN GROS

7152, rue Saint-Laurent

CR. 2465

MONTREAL

**LOCK-OUT AU LAC MEGANTIC**

**UN EMPLOYEUR FERME SES PORTES POUR NE PAS AVOIR A APPLIQUER UNE SENTENCE ARBITRALE FAVORABLE AUX EMPLOYES**

**Il s'agit de la Megantic Manufacturing Ltd., propriété de M. Philippe Cliche**

**Les pourparlers se poursuivent dans le but d'en arriver à une entente**

Sherbrooke, 3. — Les deux cents employés qui se rendaient à leur travail, à la *Megantic Manufacturing Ltd.*, de Lac Mégantic, le 2 novembre dernier, se sont heurtés à des portes closes.

Il s'agit donc d'un *lock-out* imposé par le propriétaire de cette usine, M. Philibert Cliche. Il en avait prévenu ses employés il y a quelques jours.

Ce *lock-out* fait suite au verdict du tribunal d'arbitrage, chargé d'étudier les demandes syndicales et patronales et de suggérer un contrat de travail acceptable aux deux parties pour la période allant du 1er novembre 1948 au 1er novembre 1949.

Ce tribunal formé du juge Fernand Guertin, de Montréal, de Me J.-Jacques Beauchemin, de Montréal, arbitre patronal, et de Me Théodore Lespérance, de Montréal, arbitre syndical, a rendu son verdict après des négociations qui durèrent de novembre 1948 au 18 octobre 1949.

Le verdict majoritaire du tribunal d'arbitrage recommandait donc:

1° Le maintien de l'affiliation et de la retenue syndicale volontaires et irrévocables pour la durée de la convention;

2° La semaine de 48 heures, au lieu de 50 et la semaine de 45 heures durant les mois de juin, de juillet et d'août;

3° Salaire double les dimanches et jours de fête d'obligation, et temps et demi pour le travail supplémentaire sur semaine;

4° Augmentation générale de 2 cents l'heure, après incorporation, au salaire, du boni d'assiduité de 10% qui existait déjà;

5° Deux semaines de vacances payées après cinq ans, au lieu de dix, à raison de 4% du salaire brut de l'année.

Le tribunal d'arbitrage recommandait que ce contrat entre en vigueur le 1er avril 1949, avec rétroactivité au début de la période de cette convention.

**Le rapport minoritaire**

De son côté le rapport minoritaire préparé par Me Lespérance se montrait plus exigeant en recommandant une augmentation générale de 7 cents l'heure, considérant que la moyenne générale actuelle des salaires, y compris celui des femmes qui y sont em-

ployées, est de \$30 par semaine. Le salaire moyen, des hommes seulement, serait de \$32.

Considérant que le salaire normal est établi à \$40 par semaine, et que rien ne prouve que les ouvriers de Lac Mégantic peuvent se satisfaire d'un salaire inférieur aux autres parties de la province, Me Lespérance recommandait cette augmentation de 7 cents l'heure qui, cependant, ne porterait pas le salaire à la moyenne de \$40.

Dès que le verdict du tribunal fut annoncé, M. Cliche, propriétaire de la manufacture, afficha un avis disant que les portes de l'usine seraient fermées dans le délai prévu par la loi.

Le 21 octobre, M. Cliche adressa une lettre au ministère provincial du travail, expliquant qu'il lui était totalement impossible d'accepter les recommandations, même minoritaires, du tribunal d'arbitrage.

M. Cliche expliquait que la concurrence et l'état de ses finances, ne lui permettaient pas d'augmenter les salaires sans augmenter le prix de la marchandise et, ainsi, d'établir des taux supérieurs à ceux des concurrents.

**Rencontre peu fructueuse**

Judi le 27 octobre, M. L.-L. Hardy, agent d'affaires du conseil central des Syndicats nationaux, se rendit à Lac Mégantic pour rencontrer M. Cliche, dans l'espoir d'établir un compromis. L'employeur répéta qu'il lui était impossible de se soumettre aux démarches des employés, pour les raisons qu'il donna, par lettre, au ministère provincial du travail.

Il fit cependant une offre à l'agent d'affaires de la C.T.C.C. Il s'engagea à rouvrir les portes de son usine quand ses employés seraient prêts à accepter une semaine de 55 heures, au lieu de 50, et de 60 heures, au lieu de 55, pour les employés de l'entretien.

Aussi, il se verrait forcé d'imposer une diminution de salaire de 5%, et de réduire les vacances payées à une semaine par année.

M. Hardy suggéra alors une rencontre avec M. Cyprien Miron, chef du service de conciliation provincial, à Montréal. Cette conférence n'apporta aucun résultat.

**L'union se rebelle**

Lundi le 31 octobre, les membres de l'union des travailleurs du

bois de Mégantic se réunirent sous la présidence de M. Roger Pratte, président de cette association. MM. Hardy et F.-X. Légaré, organisateur de la Fédération du bois ouvré du Québec, agissaient comme conseillers techniques à cette assemblée.

Les ouvriers réunis adoptèrent les résolutions suivantes:

1° De protester auprès du ministère du travail contre le *lock-out* illégal en considérant les points suivants:

a) le *lock-out* serait illégal parce que l'employeur exige des conditions qui ne peuvent être acceptables à l'employé, notamment, plus d'heures de travail et réduction de salaire;

b) que les raisons données par l'employeur pour refuser la sentence du tribunal ne sont pas fondées, car il refuse de laisser l'union examiner les livres et de constater si, oui ou non, les finances de l'entreprise sont dans une situation défavorable;

c) que le *lock-out* est illégal parce que les conditions exigées par le patron actuellement, n'ont pas été présentées à l'arbitrage;

2° De demander au ministère l'application de la sentence majoritaire rendue par le tribunal d'arbitrage;

3° De déclarer la grève au moment jugé opportun, à la suite d'une assemblée générale spéciale;

4° De renseigner les intéressés sur la situation exacte, au moyen d'une publicité suffisante.

On s'attend donc à ce que les employés déclarent incessamment la grève. Une assemblée générale spéciale doit être convoquée sous peu.

**Les travailleurs en fourrure de Québec obtiennent une augmentation de salaires allant de \$2.00 à \$3.50 par semaine**

**Après avoir pris un vote de grève, ils n'auront pas à y recourir — Satisfaction**

Les travailleurs en fourrure de Québec, qui avaient pris un vote de grève ces jours derniers, ont pu obtenir satisfaction sans recourir à l'exécution de leur menace et viennent de conclure une entente leur accordant 95 pour cent des avantages qu'ils réclamaient.

Les parties ont convenu d'accepter une entente, qui met fin au différend qui les divisait depuis huit mois. Les patrons avaient d'abord refusé d'appliquer une sentence majoritaire accordant des augmentations de salaires et quelques améliorations dans les conditions de travail. Le contrat de travail signé ces jours derniers comporte les avantages suivants: augmentations de salaires allant de \$2 à \$3.50 par semaine, avec rétroactivité au 1er octobre, ainsi que la retenue syndicale volontaire et irrévocable. Par contre le syndicat a renoncé à sa demande d'une se-

maine de 40 heures au lieu de 44 heures, mais, en retour, les patrons acceptent de payer à temps et demi tout travail exécuté en plus de ces 44 heures.

Ajoutons que le salaire minimum des apprentis de première année est porté de \$10 à \$12. Mais tous les ouvriers qui reçoivent actuellement un salaire supérieur à ceux du décret bénéficieront quand même de l'augmentation ci-haut mentionnée.

"Patrons et ouvriers sont satisfaits de la conclusion de contrat", a déclaré le confrère René Harmegnies, qui dirigea les négociations entre les employeurs et les employés après l'émission de la sentence arbitrale. "En pratique, les employeurs ont fini par accepter les recommandations de l'arbitrage. Ce qu'ils refusaient depuis le mois de juin", a-t-il dit.

**Des actions en dommages de \$200,000 intentées contre des policiers provinciaux par des citoyens des Cantons de l'Est**

Sherbrooke, 5 (D.N.C.) — Huit poursuites en dommages au montant de \$25,000 chacune seront intentées aujourd'hui, en Cour supérieure, par des citoyens d'Asbestos et de Thetford, contre des agents de la police provinciale du Québec qui étaient à Asbestos les 5 et 6 mai dernier, lorsque des troubles ont marqué la grève de l'amiante.

Des brefs de sommation ont été déposés hier, au Palais de justice de Sherbrooke, par les avocats des

demandeurs, Mes Carrier Fortin, de Sherbrooke, et Théodore L'Espérance, de Montréal.

Les demandeurs réclament cette somme totale de \$200,000 pour des blessures et des mauvais traitements dont ils auraient été les victimes, à Asbestos, lors des incidents qui se déroulèrent à cet endroit.

Les demandeurs dans ces causes sont: MM. Gérard Chamberland, de Thetford-les-Mines; Emile Gri-

(Suite à la page 12)

**100%**

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

**Dupuis Frères**

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

865 EST, RUE SAINTE-CATHERINE, MONTREAL

**ANTIDOLEUR**

MAUX DE TÊTE

DE DENTS

RHUMES

MALAISES FIÉVREUX

LA GRIPPE

85 Calmés sagement avec

**ANTALGINE**

**PREVOYANCE**

Mettez-vous en état de profiter des occasions et de parer à l'imprévu. Celui qui n'a pas d'économies ne peut "saisir sa chance". La maladie, un accident, le chômage sont des événements tragiques pour celui qui vit au jour le jour. Epargnez une partie de votre salaire. Ouvrez aujourd'hui un compte d'épargne à la

**BANQUE CANADIENNE NATIONALE**

Actif, \$408,580,149

539 bureaux au Canada

## CHRONIQUE SYNDICALE DE RIMOUSKI

# Le syndicat des employés municipaux de Rimouski désire un fonds de pension

Négociations et élections dans plusieurs syndicats — Les employés de garages se proposent de négocier des conventions particulières de travail

Les employés de garages de Rimouski bénéficient d'une convention collective de travail depuis le 1er septembre 1949. Mais, la convention elle-même n'a apporté que peu d'avantage aux employés à cause du retard que l'on met à la publication officielle du Décret.

Lors de la rédaction de la convention, la clause du temps supplémentaire a été oublié et le Ministère du Travail a prévenu les parties qu'elles devaient d'abord s'entendre sur cette clause. Comme partout ailleurs, le Syndicat réclame temps et demi après la journée régulière de travail. M. Albert Dionne, parlant au nom de l'Association des Garagistes, refuse cette clause.

Les employeurs garagistes doivent savoir que le syndicat est opposé à ce que les employés fassent plus de dix heures par jour à temps régulier. Si la détermination des heures de travail dans les garages de Rimouski, par suite de la coutume, est devenu un fardeau pour tous les employés, le Syndicat réclame des conditions de travail plus humaines pour les employés. Si la coutume voulait que les employés travaillent tous les jours de fêtes, qui ne sont pas des fêtes religieuses proprement dites, tels que la Fête du Travail, la St-Jean-Baptiste, le Syndicat lui, a obtenu que cette catégorie de salariés ne soient pas traités comme des esclaves qui doivent travailler très souvent sept jours par semaine et tous les soirs de la semaine. Si on veut faire travailler les employés de garages après que ceux-ci ont fourni dix heures de travail, qu'on les paye temps et demi. Si on veut faire travailler les employés de garages les dimanches et la nuit, qu'on les paye temps double. Alors, peut-être, les garages fermeront-ils leurs établissements afin d'accorder un repos bien mérité aux employés à certaines heures du jour où tout le monde songe plutôt à se reposer.

Le Syndicat des Employés des Garages de Rimouski doit tenir prochainement une réunion et il se peut que l'on décide de négocier des conventions particulières avec chaque garagiste. D'ici là, le Syndicat attend un compromis acceptable de la part de l'Association des Garagistes.

## Les employés municipaux de Rimouski

L'arbitrage entre le Syndicat catholique des employés municipaux de Rimouski et la ville de Rimouski a débuté au Palais de Justice de Rimouski, le 10 novembre dernier.

## Employés congédiés

La ville de Rimouski a congédié récemment plusieurs de ses employés. Parmi ceux-ci se trouve un directeur du Syndicat de Rimouski, M. Joseph Banville. On vient tout juste de s'apercevoir que cet employé avait 65 ans et l'on prétend que c'est cette raison qui a motivé son congédiement. Après 33 ans de service, un employé se voit congédier, pour la première fois, sans autre formalité qu'un mois d'avis, à la veille d'un arbitrage et sans aucun fonds de pension.

Nonobstant les raisons qui ont pu motiver la décision du Conseil et le résultat des séances d'arbitrage qui auront lieu prochainement, il est pour le moins regrettable que la ville de Rimouski n'ait pas encore songé à l'essentiel, c'est-à-dire à la sécurité et au bien-être de ses employés qui ont été à son emploi pendant plusieurs années.

Relativement au fonds de pension, voici ce que dit l'article 473 amendé, section 8, de la loi des cités et villes: "Pour établir et maintenir, aux conditions édictées dans le règlement, un fonds de pension de retraite pour les officiers et employés de la municipalité; faire à cette fin, s'il y a lieu, toute entente avec une compagnie d'assurance sur la vie ou avec une corporation ou un gouvernement émettant des rentes viagères; accorder des subventions pour l'établissement et le maintien de ce fonds; déterminer l'âge maximum que devront avoir les officiers et employés permanents pour y être admis; retenir sur le salaire ou traitement de ces officiers et employés leur part contributive au fonds de pension n'exédant pas cinq pour cent du salaire ou traitement; faire assumer par la corporation les contributions requises pour permettre à ces officiers et employés de faire compter, pour les fins de pension, leurs années antérieures de service, et emprunter les sommes nécessaires à cette fin."

Il ne manque plus, semble-t-il, que le bon vouloir de M. le maire et de Messieurs les échevins de la ville de Rimouski pour assurer aux employés de la ville un peu plus de sécurité et de bien-être et aussi afin d'éviter que des circonstances comme celles qui viennent de se produire se répètent.

## Elections

Le Syndicat catholique de l'industrie du bois a fait, dimanche dernier, l'élection annuelle de ses officiers. Voici les noms des officiers qui ont été choisis: président, M. Louis Longchamp, réélu; 1er vice-président, M. Léon Couillard, réélu; 2e vice-président, M. Albert Duchesne, réélu; secrétaire-archiviste, M. Antonio Rioux, réélu; secrétaire-correspondant, Gabriel Lauzier, élu; secrétaire-financeur, M. Bertrand Lepage, réélu; trésorier, M. Pierre Tremblay, réélu; commissaire-ordonnateur, M. Philippe Chassé, réélu; sergent d'armes, M. Marcel Lavoie, élu.

## Les métiers de la construction

Le Syndicat catholique des métiers de la construction de Rimouski a également fait dimanche dernier l'élection annuelle de ses officiers; président, M. Adéodat Côté, réélu; 1er vice-président, Louis Rousseau, élu; 2e vice-président, Hervé Lévesque, élu; secrétaire-archiviste, Ulfranc Saint-Pierre, réélu; secrétaire-correspondant réélu; trésorier, Roméo Emond, réélu; les directeurs suivants: Alfred Caron, réélu; Athanase Couture, élu, et Louis-Ernest Saint-Pierre, élu.

Comme par les années passées, le Syndicat des métiers de la

construction donnera son traditionnel banquet aux huitres dans le cours du mois de novembre. La date en sera annoncée la semaine prochaine.

## Le budget familial

Le nouvel aumônier des Syndicats catholiques de la région de Rimouski a annoncé dimanche dernier que le sujet à l'étude cette année pourtera sur "le budget familial". C'est là un sujet qui ne manque pas d'à propos. Les syndiqués entendront des conférences sur le sujet et tiendront des forums sous la direction de l'aumônier, M. l'abbé Daniel Beaulieu.

## Négociations dans le papier et le carton

L'industrie du papier et du carton façonnés de Montréal négocie pour le renouvellement de son contrat

L'Union des travailleurs du papier et du carton façonnés, principal représentant des intérêts économiques des ouvriers de cette industrie à Montréal, nous annonce qu'elle vient de dénoncer la convention collective de travail qui régit les salaires et conditions de travail de ces employés. Plus de 2,000 ouvriers et ouvrières sont concernés par le résultat des négociations en cours entre l'union susmentionnée et l'association des employeurs de l'industrie de la boîte de carton. Toutefois, soulignons qu'une faible représentation d'ouvriers organisés en union de compagnie siégera sur le comité de négociations, ainsi que quelques délégués des travailleurs non organisés.

"Les négociations de ce décret commencent sous d'heureux auspices, a déclaré le confrère Gérard Poitras, agent d'affaire de l'union, puisque des augmentations de salaires, ainsi que plusieurs améliorations dans les conditions de travail des principales industries de Montréal où nous avons signé des contrats particuliers, ont été accordés récemment".

Les augmentations de salaires obtenues par l'union varient entre .05 et .07 cents de l'heure. Les taux actuellement en vigueur grâce à l'intervention de l'union sont tous supérieurs à ceux de la convention collective de travail extensionnée par le ministère du travail de la province. "Il s'agit donc pour nous, a ajouté M. Poitras, de protéger les intérêts des travailleurs encore non organisés."

M. Henri Petit, agent d'affaires de l'Union des travailleurs de la boîte de carton de Québec, assistera aux réunions du comité et participera aux négociations qui auront trait à la fixation des nouveaux taux de salaires.

Les autres ouvriers qui participeront aux négociations sont MM. C. Poitras, R. Charron et S. Chartrand, tous membres de l'union.

## "La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise"

COMPTE RENDU des

### Journées Sacerdotales d'Etudes Sociales de 1947

Brochure de 100 pages présentée par la

### Commission Sacerdotale d'Etudes Sociales

EN VENTE au Secrétariat d'Action Sociale, 1895, rue Girouard, St-Hyacinthe, P.Q.

FRANCO

\$ 0.50 l'unité ..... \$ 2.00 pour 5 exemplaires  
\$17.00 pour 50 exempl. .... \$30.00 pour 100 exemplaires  
\$50.00 pour 200 exemplaires

Prière de faire les chèques à l'ordre de Mgr J.-C. LECLAIRE

N.B. Pour connaître la valeur de cette brochure, lire l'éditorial du présent numéro.

## LA FERME SAINT-LAURENT Ltée

LAIT — CREME — BEURRE  
BREUVAGE au CHOCOLAT

6720 GARNIER  
Montréal

CR. 2188

Succ. est — 2014 Aird

Succ. ouest — 205 Atwater

## I. NANTEL

BOIS DE SCIAGE  
MASONITE — TEN-TEST — BEAVER BRAND

Coin Papineau et De Montigny — Tél. CH. 1300 — Montréal

## HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

Bières, vins et spiritueux servis à tous les jours.

AMHERST et DEMONTIGNY

(à proximité de l'édifice des Syndicats)

## MONTY & MONTY

POMPES FUNEBRES

SALONS MORTUAIRES

SERVICE D'AMBULANCE

1926, rue PLESSIS — FA. 3537

4156, rue Adam — AM. 3733

BE. 3984

282 ouest, rue Ontario

Hommages de

LA PHOTOGRAVURE NATIONALE LIMITEE  
MONTREAL

206, RUE DU PONT

Tél. : 4-4641

LA CIE  
F. X. DROLET

FABRICANTS D'ASCENSEURS  
Toutes réparations mécaniques

Spécialité : Bornes-fontaines — Soudures électrique et autogène.

# "La femme est naturellement intelligente; sous ce rapport mieux douée que l'homme"

Selon un psychologue suisse...

(Suite de la page 7)

— Exception: dans les travaux purement féminins, le commandement d'une femme est souhaitable.

— Plus que pour les hommes, la sélection du chef féminin s'impose.

— Un chef féminin est souvent trop inflexible. Les femmes préfèrent à ce titre une maîtrise masculine.

— Il s'ensuit que si le personnel féminin est nombreux et jeune, difficile à mener, une maîtrise féminine s'impose; précisément parce qu'elle est stricte elle aura davantage d'influence.

— Mais, pour que des femmes admettent d'autres femmes comme chefs, il faut qu'elles leur soient nettement supérieures au point de vue professionnel et inaccessibles au favoritisme.

## CONCLUSION

Alors que l'homme est objectif, la femme est subjective, c'est-à-dire qu'elle voit et juge le monde extérieur d'après les sensations qu'elle éprouve et non pas telles qu'elles sont.

La femme est naturellement intelligente; elle est, sous ce rapport, mieux douée que l'homme. C'est elle qui pense le plus à l'avenir, elle perd moins la tête et réagit mieux en face des difficultés, des adversités de la vie. Par contre, son intelligence est intuitive, c'est la raison pour laquelle elle va droit au but sans effort et sans méthode.

C'est ainsi que la femme est souvent convaincue que tout ce qu'elle fait est bien fait: elle a très confiance en elle-même et n'aime pas qu'on lui donne trop de conseils; elle préfère que les autres prennent exemple sur elle-même.

C'est très souvent la raison pour laquelle la femme sera jalouse d'une collègue qui essaye de faire mieux qu'elle. En un mot, la femme cherche à plaire, à être la préférée, aussi est-il difficile pour un homme de diriger les femmes.

Dans ce cas, le chef doit faire preuve de beaucoup de psychologie pour éviter les froissements d'amour-propre. Diriger des femmes comme des hommes est une cause d'échec; il en est de même si on a la prétention de modifier leur nature propre. Il faut, au contraire, s'adapter et utiliser leurs réactions pour obtenir ce à quoi on veut aboutir.

Etant donné que la femme est intuitive, c'est-à-dire qu'elle sent plus qu'elle pense, elle est peu capable de suivre un raisonnement logique. Si on lui expose quelque chose, elle comprendra de suite ou bien elle ne comprendra jamais.

D'une façon générale, la femme sait montrer comment elle fait son travail, mais elle est incapable de l'expliquer; elle cherche à savoir le comment des choses, alors que l'homme recherche le pourquoi. En d'autres termes, la femme a le savoir-faire, alors que l'homme dispose du savoir.

Il faut également noter que la femme transporte dans la théorie les méthodes qui lui servent dans la vie pratique; inversement,

l'homme adapte dans la vie pratique les méthodes de la vie théorique.

C'est la raison pour laquelle une femme apprend difficilement une chose quelconque par les livres. Elle a donc l'esprit concret. Mais il ne faut pas lui demander un grand effort d'attention, elle le supporte mal.

Il en résulte que la femme est plus active que l'homme. Celui-ci a besoin d'imaginer, de réfléchir avant de faire un travail, alors que la femme, au contraire, a l'imagination qui vient de ce qu'elle voit, de ce qu'elle entend, de ce qu'elle sent. Mais l'homme a une puissance de travail plus grande; il est capable d'un plus grand effort, il réfléchit davantage.

Par contre, du fait de son intuition, elle est supérieure à l'homme lorsqu'il s'agit d'improviser ou d'agir au pied levé. En effet, le travail est toujours pour l'homme le résultat d'un calcul, d'une réflexion, tandis que, pour la femme, il est un jeu de son imagination et de son intuition.

L'homme apprend mieux que la femme ce qu'on lui enseigne; mais si l'on ne lui enseigne rien, il ne sait rien. La femme, au contraire, sait sans avoir appris; elle a le sens de l'observation très développé. En un mot, elle s'adapte mieux que l'homme.

Vis-à-vis d'elle-même, la femme supporte mieux que l'homme la souffrance physique, mais elle ressent plus vivement que lui les joies et les douleurs. Elle a une volonté endurent moins qu'entrepreneur. Son goût est grand pour les détails et les petites choses. Elle a une grande pénétration à deviner la pensée, une grande habileté à tromper si on ne sait pas la comprendre; elle se renferme si on est trop dur avec elle.

Alors que la vanité propre à l'homme, c'est la fatuité, celle de la femme, c'est la coquetterie. Plaire est un besoin chez la femme; c'est son arme et sa force; aussi son désir d'être remarquée est-il grand.

Cette vanité s'accompagne chez la femme d'un besoin de comparaison, d'émulation, qu'un chef intelligent saura stimuler avec doigté

# Que ferions-nous sans elle?

Il est presque impossible d'imaginer ce que serait le monde actuel sans les bienfaits de l'électricité. Chaque jour, à tout instant du jour, de mille et une façons, l'énergie électrique nous rend service et nous aide à vivre avec confort... sans perte de temps ni d'effort. Aucune besogne n'est trop considérable ni trop peu importante pour elle. Dans nos maisons, nos laboratoires de recherche et nos industries, elle se tient prête à nous servir avec empressement — tous les jours et 24 heures par jour.

té pour éviter les rivalités si nombreuses qu'on rencontre dans un atelier féminin.

Le chef devra être d'une impartialité totale et ne se laissera jamais attirer par ce désir de séduction qui caractérise les femmes, même honnêtes. Il y a lieu d'insister sur le fait que la femme, plus que l'homme, ne pardonne pas de ne pas s'apercevoir de l'effort qu'elle a fait.

Il devra également savoir que la femme n'aime pas la moquerie, ni la plaisanterie qu'elle ne comprend guère. Sous toutes ses réserves, la femme a le respect de l'autorité.

La femme est-elle ambitieuse? On peut répondre qu'elle ne l'est ni plus ni moins que l'homme. Est-elle plus menteuse? L'homme ment quand il a intérêt à mentir, alors que la femme ment parce que l'imagination déforme à ses yeux la réalité. Par contre, la femme

(suite à la page 4)

## MINISTÈRE DU TRAVAIL

### PROVINCE DE QUÉBEC

La législation ouvrière du gouvernement de la province de Québec a à son crédit une législation qui couvre tout le domaine social. En matière de sécurité syndicale elle a démocratisé la loi des Relations ouvrières en fixant la majorité comme critère de la reconnaissance syndicale.

Le gouvernement a augmenté le nombre des personnes assujetties aux conventions collectives, il a diminué les grèves, augmenté les salaires et accordé des congés payés aux ouvriers. En matière de sécurité industrielle, il a institué des Commissions d'Apprentissage dans les principales industries, il a mis sur pied une clinique de réhabilitation et il organise la médecine du travail en s'inspirant des principes qui doivent guider l'hygiène industrielle.

ANTONIO BARRETTE,  
ministre du Travail.

GERARD TREMBLAY,  
sous-ministre

## LE DROIT D'ASSOCIATION

(Suite à la page 2).

vis le droit d'association? Que pense-t-on des ouvriers syndiqués qui se groupent pour promouvoir leurs intérêts (sans vous détruire), pour se protéger (sans vous nuire), pour participer à la vie sociale (sans vous empêcher d'en faire autant)?

Le droit d'association est un droit strict et naturel. On n'a pas le droit de s'y opposer sans risquer d'être injuste et antisocial. Il faut croire à l'incompétence, à l'ignorance ou à la mauvaise foi de ceux-là qui s'opposent au droit d'association.

Il serait temps que l'on cesse de jouer... et que l'on réfléchisse sérieusement. Tous

nos actes ont une portée sociale. A côté des intérêts particuliers, chacun porte ses responsabilités. Il n'est pas un seul employeur qui ait le droit et qui soit justifiable de critiquer directement ou indirectement, ses employés parce qu'ils donnent leur adhésion à telle union, tel syndicat, telle fraternité. Bien plus, si nous sommes en face d'un employeur qui a le sens social, il encouragera ses employés à faire partie de l'organisation et il coopérera en toute franchise. Sinon, nous sommes en face d'un ennemi de l'ordre social et nous devons croire que la multiplication de ces spécimens hâtera la marche vers l'étatisme et vers le communisme.

## Les employés de Back River Power

# Obligés de faire la grève pour obtenir un salaire moyen de 57c. l'heure!...

**Une industrie prospère de Montréal refuse d'appliquer une sentence arbitrale recommandant .05 d'augmentation**

Au moment où nous mettons sous presse la grève déclarée au début du mois par les employés de Back River Power Co., de Sault-au-Récollet, se poursuit sans que nous puissions prévoir de règlement prochain. Toutefois, on s'attend à des développements d'ici quelques jours. En effet, patrons et ouvriers doivent se rencontrer devant le Service de conciliation du ministère du Travail, à Montréal, dans quelques heures. M. Cyprien Myron, chef de ce service, agira comme conciliateur.

Cette grève de quelque cent employés a été déclarée à la suite du refus patronal d'appliquer les recommandations d'un tribunal d'arbitrage, qui siégeait depuis 5 mois. L'ensemble des négociations directes, de la conciliation et de l'arbitrage ont duré 11 mois.

A l'exception de la clause du temps supplémentaire, la sentence arbitrale était unanime et accordait une augmentation de .05 cents l'heure rétroactive au 1er janvier 1949, deux semaines de vacances après 5 ans, une prime de nuit et quelques autres avantages. Cette usine-clé de l'industrie de la chaussure produit du fibre utilisé dans la fabrication des talons et des semelles. Alors que les autres industries du même

genre payent un salaire moyen de .80 cents l'heure, la Back River Power Co. paye le taux moyen de .52 cents. Ainsi, des pères de famille ne gagnent que \$26.00 et \$30.00 par semaine. On peut considérer les salaires payés dans cette industrie, par ailleurs très prospère, comme les plus bas de l'industrie canadienne. De plus, il est bon de souligner, pour mieux faire ressortir l'attitude antisociale de cette compagnie, que son produit rencontre peu de concurrence sur le marché.

Le confrère Roland Thibodeau, agent d'affaires de l'union, a déclaré "que l'obligation pour les ouvriers de déclarer une grève alors qu'un tribunal d'arbitrage a rendu une décision unanime recommandant des augmentations de salaires et quelques améliorations dans les conditions de travail, démontre jusqu'à quel point les employeurs poussaient parfois leur attitude antiouvrière. Des conflits comme celui-là ne devraient jamais avoir lieu", a-t-il ajouté, "ils exaspèrent les ouvriers et sapent petit à petit toutes les chances de survie de l'entreprise dite "libre". Dans cette usine de quelque cent employés, un bon nombre de pères de famille gagnent encore \$26.00 et \$30.00 par semaine. Nous ne croyons donc pas qu'il soit exagéré de réclamer le 5 cents d'augmentation recommandé, même par l'arbitre patronal de la compagnie".

## Solidaires jusqu'à la victoire



Ci-dessus un groupe d'employés de la Back River Power Co., manufacturier de fibre, actuellement en grève. Ils sont bien déterminés à tenir jusqu'à la victoire. Alors que leurs salaires devaient depuis longtemps avoir dépassé \$40.00 par semaine, ils doivent lutter pour obtenir .57 cents l'heure.

## En aide à leurs camarades



Les trois officiers de la Bennett Ltd., de Chambly, sont accourus au secours de leurs camarades de travail de Back River, en grève. Ces deux usines produisent du fibre pour la fabrication de talons et de semelles. Alors que les employés de Bennett gagnent un salaire à peu près vital et bénéficient d'un plan d'assurance-santé, ceux de Back River retirent à peine pour vivre convenablement.

## Intervention de l'hon. Duplessis

**POUR PROTEGER UN EMPLOYEUR**

Le Comité paritaire de l'industrie du meuble de la province de Québec vient d'être témoin d'un précédent sans exemple dans l'exercice de ses fonctions, avons-nous appris d'une façon officieuse, ces jours derniers.

"Depuis plusieurs mois", selon les renseignements que nous avons obtenus, "le comité paritaire avait présenté au patron des employés de Mont-Carmel Furniture, de Mont-Carmel, comté Kamouraska, des réclamations de salaires s'élevant à près de \$6,000 sans obtenir satisfaction. Le président-propriétaire de cette manufacture, M. Plourde, parent du député provincial de Kamouraska, avait réussi jusqu'à présent à éviter le paiement de ces réclamations. Et voici, qu'après une visite qu'il aurait faite au premier ministre de la province, le ministère du Travail, apparemment sous les ordres de l'honorable Duplessis lui-même, se charge de défendre les intérêts de cet employeur auprès du comité. En effet, lors de la dernière réunion du comité, le sous-ministre adjoint du Travail, a demandé aux représentants patronaux et ouvriers, chargés de surveiller l'application de la convention, de diminuer de 50% les réclamations de salaires adressées à cette compagnie".

Cette intervention d'un sous-ministre pour protéger les intérêts d'un employeur, qui n'a jamais respecté complètement le contrat de travail en vigueur, a fort surpris nombre de délégués, tant patronaux que syndicaux.

Il nous a également été possible de savoir que quelques patrons s'étaient catégoriquement opposés à cette diminution de 50%. Par contre, ce qui est incompréhensible, M. Remi Duquette, représentant des unions du meuble affiliées à la Fédération américaine du Travail, a appuyé la demande patronale, malgré l'unanimité des autres délégués unionistes.

## Des actions en...

(Suite de la page 9)

mard, Jean-Paul Houle, Joseph Beaudoin, Jean-Noël Hamel, Jeffrey Roux, Alfred Blanchette, d'Asbestos, et Adelstan Lavallée, de Thetford.

Ce dernier, un embaumeur de son métier, poursuit les agents Emile Contant, Charles Nadeau et Adrien Daniel.

Les autres demandeurs poursuivent les agents Norbert Labbé, Charles Nadeau, Léo Lefebvre, Alfred Gagné, Adrien Casavant, Emile Contant, Adrien Daniel et le lieutenant Marcel Patenaude.

## Les employés de Bennett Ltd., de Chambly, renouvellent leur convention collective

**Améliorations du plan d'assurance-santé — Autres avantages obtenus — Satisfaction générale**

Le syndicat des employés de Bennett Limited, de Chambly, et les autorités de cette compagnie ont signé ces jours derniers le renouvellement du contrat de travail en vigueur dans cette industrie du cuir et de la chaussure.

Au cours d'une assemblée tenue la veille de la signature, les ouvriers et ouvrières de cette manufacture s'étaient prononcés en faveur des améliorations obtenues par leurs représentants. Bien que le nouveau contrat ne comporte pas d'augmentations de salaires définies, les employés bénéficieront de plusieurs autres avantages représentant au delà de \$20,000 par année de revenus supplémentaires.

Ainsi, l'union a obtenu une amélioration dans le plan d'assurance-santé actuellement en vigueur, qui diminue la part contributive des employés et qui amène la compa-

gnie à payer 40 pour cent du coût total de l'assurance. En outre, le nouveau contrat comporte une clause qui garantit aux ouvriers l'usage d'une salle à manger bien éclairée et bien aérée. Un autre avantage assure deux semaines de vacances payées après trois ans de services, trois semaines après 15 ans et un mois après 25 ans.

Ajoutons que la clause des salaires sera corrigée. Actuellement, nombre d'ouvriers gagnent plus que les taux de salaires qu'elle stipule. A l'avenir, le contrat fixera le salaire réel payé à chaque catégorie d'employés.

Le confrère Roland Thibodeau, agent d'affaires de l'union, ainsi que les confrères Aubertin, président, et Massé, vice-président, et les autres négociateurs syndicaux, se sont déclarés satisfaits de l'entente.