

Numéro spécial sur le Textile

A lire en page
centrale:

**"Les quatre phases
de l'histoire du
Textile"**



VOL. XXVII — No 45

Montréal, 7 décembre 1951

LA LUTTE CONTRE LE

Décision arbitrale rejetée à Louiseville

A l'exception de onze voix seulement, les quelques 700 travailleurs de l'Associated Textile de Louiseville ont voté unanimement le rejet d'une décision arbitrale qui vient d'être publiée. Cette décision, qui ignore la quasi totalité des demandes syndicales, n'accorde que 8½ cents d'augmentation alors que les travailleurs en demandaient 25, dont 5 cents d'ajustement sur différentes opérations, et qu'ils réclamaient un boni de vie chère à 35 cents du point. Rendue à la majorité du tribunal par le juge Herman Barrette, président, et l'arbitre patronal, le juge Gérard Lacroix, cette décision équivaut à peine à l'offre qu'avait faite la compagnie au tout début des négociations.

L'employeur s'est d'ailleurs hâté de s'en vanter dans une lettre qu'il adresse à ses ouvriers pour les inviter à accepter cette décision. Le syndicat au contraire, appuyé sur la majorité écrasante citée plus haut, a signifié son refus dans un télégramme qu'il a adressé au ministre du Travail, au juge Barrette et à la compagnie. La décision refuse en outre la préférence syndicale demandée par les ouvriers ainsi que les demandes touchant les vacances. Ce piètre résultat fait suite à 8 mois de négociations, de conciliation et d'arbitrage.

A l'assemblée générale du syn-

dicat qui a rejeté la sentence, plusieurs orateurs ont dénoncé la décision en soulignant que de tels résultats feront croire aux ouvriers qu'ils perdent leur temps à suivre la loi. Ils ont rappelé que le président avait affirmé au cours de l'arbitrage la nécessité d'appliquer une sentence arbitrale à compter de la date où les demandes ont été faites. Or, il n'est pas question de rétroactivité dans la décision rendue. C'est un autre rude coup, a dit M. Ledoux, président de la Fédération du Textile, susceptible d'ébranler la confiance déjà compromise que les ouvriers portent aux institutions arbitrales.

Drummondville

L'organisation progresse à la Canadian Celanese

La campagne d'organisation que la C.T.C.C. inaugurerait il y a six semaines à la Canadian Celanese de Drummondville produit déjà des résultats inespérés. Plusieurs départements sont complètement organisés. Le syndicat compte dans ses rangs une forte proportion des 4,000 travailleurs de cette usine.

L'un des signes les plus certains de ce succès c'est l'affolement de la compagnie devant la perspective de voir ses employés représentés bientôt par un syndicat fort et indépendant. Les employeurs ont laissé entendre aux représentants du comité d'usine que si des injustices avaient été commises par la compagnie à l'occasion des congédiements de ces trois derniers mois, ils pouvaient être assurés qu'elles ne se répèteraient plus dans l'avenir. En somme, la compagnie ne parle plus que "d'apaiser" l'opinion parmi ses employés.

On comprend qu'elle en sente la nécessité car tout le monde dans l'usine ne parle plus que de la C.T.C.C., ouvertement, et si la compagnie entreprenait une activité antisyndicale, au point où en sont les choses, c'est un congédiement en bloc de tout son personnel qu'elle devrait maintenant envisager! L'un des nombreux griefs des travailleurs de la Celanese, c'est que la compagnie n'a pas respecté l'ancienneté et qu'elle s'est moquée de ce droit sans aucun scrupule.

Les négociateurs de la C.T.C.C. font appel à tous les militants du mouvement à Drummondville pour que ces derniers appuient la campagne, en se faisant eux-mêmes propagandistes auprès de leurs amis et de leurs parents.

"SPEED UP"

EST ENGAGÉE DANS LE TEXTILE

Les syndicats des quatre usines Dominion Textile négocient la modification de la Clause 17 — M. René Gosselin démissionne d'un tribunal d'arbitrage — Qu'est-ce que le "speed up"? — Les moyens qu'il met en oeuvre — Un régime inhumain, aux conséquences révoltantes

Les travailleurs du textile engagés actuellement la plus grande lutte qu'ils aient jamais faite jusqu'à présent contre le procédé inhumain mis en oeuvre par la Dominion Textile et qu'on désigne par un terme anglais quasi intraduisible: le "speed up". Nous avons cru bon que non seulement les travailleurs du textile mais aussi bien tous les syndiqués soient renseignés sur ce régime qui les menace presque tous de près ou de loin. Pour leur part, les employés de la Dominion Textile (Sherbrooke, Montmorency, Magog et Drummondville) le connaissent depuis longtemps et ce qu'ils en



M. RENE GOSSELIN
Secrétaire de la Fédération

savent les incite à lutter plus fort que jamais pour en être délivrés une fois pour toutes.

La lutte qu'ils engagent aujourd'hui se fait sur deux plans à la fois. D'abord sur le plan des négociations où ils réclament que les employeurs aient le fardeau de la preuve en cette matière, c'est-à-dire qu'il leur revienne à eux de prouver que les changements de tâches impliqués par le "speed up" ne sont pas nuisibles aux ouvriers.

En second lieu, s'appuyant sur la clause 17 de leur contrat, ils ont porté devant des tribunaux d'arbitrage plusieurs cas de "speed up", à Montmorency, Sherbrooke et Magog. Dans ce dernier cas, M. René Gosselin, qui siègeait sur le tribunal, vient d'en démissionner et de demander au ministre du

Travail que tout le débat soit repris depuis les négociations directes. En bref, les quatre centres sont désormais sur pied et prêts à mener leur lutte jusqu'au bout.

Définition

Interviewés par "Le Travail", MM. Gaston Ledoux et René Gosselin, président et secrétaire de la Fédération du Textile, ont décrit dans les termes suivants ce qu'on entend par "speed up":

"Cela consiste, ont-il dit, à exiger plus d'effort d'un ouvrier sans compenser justement cette surcharge. Pour la réaliser, la Dominion Textile utilise plusieurs moyens. Elle augmente dans certains cas la vitesse des machines et force l'ouvrier à suivre ce nouveau rythme. Dans d'autres cas, elle augmente le nombre de machines confiées à l'ouvrier. Notez bien que nous ne parlons pas ici des améliorations techniques; quand il y a vraiment amélioration technique, l'effort demandé à l'ouvrier n'est pas considérable. Il s'agit ici des cas où l'on augmente la somme de travail sans progrès techniques sur les machines".

— Y a-t-il encore d'autres formes de "speed up"?

— Oui, il y a la très vieille manière qui consiste à multiplier les "surveillants" c'est-à-dire à maintenir sur pied toute une brigade de contremaîtres adjoints



M. GASTON LEDOUX
Président de la Fédération

qui passent leur temps à pousser dans le dos des travailleurs. C'est une méthode très en vogue dans le textile où nous avons deux ou trois contremaîtres par département, en plus du contremaître général.

Des exemples

— Pourriez-vous nous donner des exemples?
(suite à la page 4)

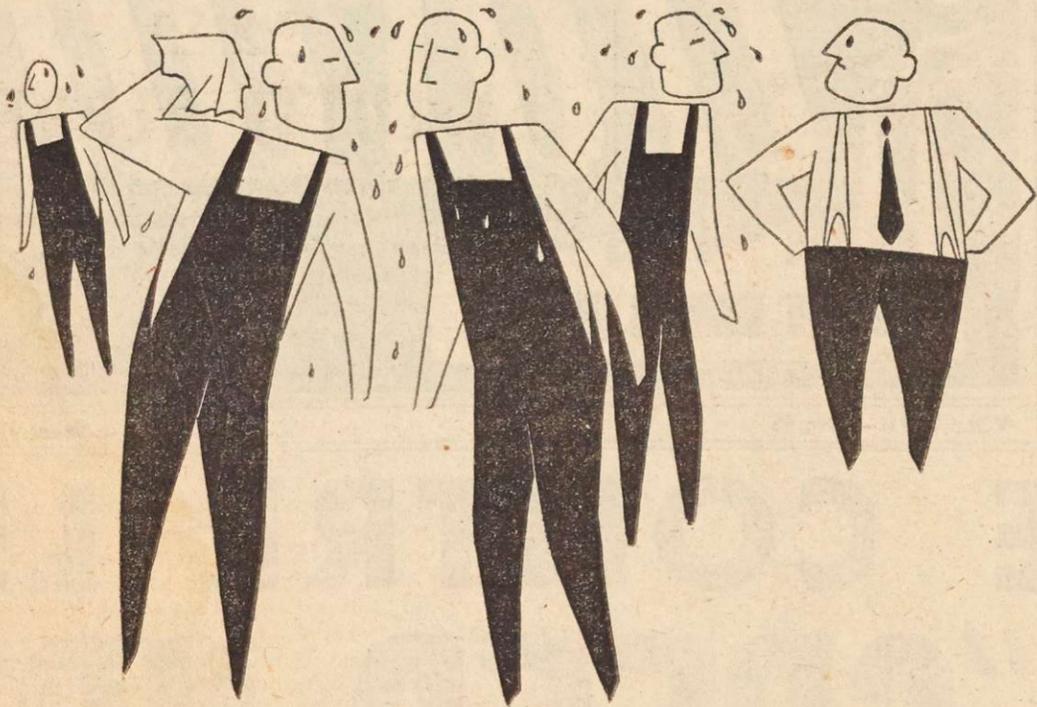
Le Cabinet provincial convoque la C.T.C.C.

Bureau Confédéral le 10 décembre à Québec

Le Bureau confédéral de la C.T.C.C. a été convoqué à rencontrer le Cabinet provincial pour la présentation de son mémoire annuel. La rencontre aura lieu le 11 décembre prochain, soit mardi, à neuf heures et trente du matin.

Le Bureau confédéral est donc convoqué comme à l'ordinaire à Québec pour le 10 décembre, veille de l'entrevue. Il se réunira aux bureaux de la C.T.C.C., 555, boulevard Charest, à 5 h. 30 p.m.

LES QUATRE PHASES DE



1930 — 1937

LA GRANDE MISERE

Pour bien faire comprendre les événements actuels et la gravité du problème qui se pose, il n'est pas inutile de revenir rapidement en arrière sur l'histoire de l'organisation ouvrière dans l'industrie textile et plus particulièrement dans les usines de cette compagnie tristement célèbre : la Dominion Textile.

Il nous est impossible de décrire en détail, en aussi peu d'espace, les conditions effroyables de travail et de salaires qui avaient cours au temps de la grande misère, soit dans les années '30. Quelques faits suffiront toutefois à en faire soupçonner la dureté. Mentionnons d'abord l'absence de toute convention collective. Les ouvriers et les ouvrières ne jouissaient d'aucune protection avec le résultat suivant qui paraît presque incroyablement aujourd'hui : une

semaine de 65 heures de travail (5 nuits de 13 heures) et pour un salaire de 9 ou 10 cents l'heure.

Il n'était même pas question de période de repos au cours de ces périodes de 13 heures. Les ouvriers devaient prendre leur repas "sur le pouce" sans arrêt des machines. Et l'on ne pouvait pas sortir pour "tirer une touche" sans accumuler dans le travail des retards difficiles à compenser même par un travail écrasant. C'était vraiment ce que les Anglais appellent le "sweat shop", c'est-à-dire l'atelier de forçats où l'on n'avait aucun respect ni pour le travail ni pour la personne des salariés.

Au cours de cette période, les ouvriers ne soupçonnaient même pas qu'il pût exister une procédure de griefs. C'était la loi du plus fort sans aucun adoucissement. L'ouvrier qui voulait corriger une injustice se faisait répondre par l'argument classique des gardiens d'esclaves : "Si t'es pas content, prends la porte". Et prendre la porte, dans les années de la crise, cela voulait dire se jeter dans la misère la plus noire.

A travers toute cette période, on note quelques tentatives timides d'organisation syndicale. Mais ces efforts se faisaient dans le désert : personne n'était encore prêt; l'opinion publique ne montrait aucun intérêt pour le sort des travailleurs du textile.

Il fallut l'enquête royale Turgeon, en 1936, pour faire connaître les faits les plus criants et réveiller l'opinion.

Cette enquête royale, déclenchée par des employeurs insatisfaits de la protection douanière, joua en fait contre les patrons en mettant au jour une situation contre laquelle l'opinion commença de se révolter.

Avant le
syndicalisme:
la
misère
noire

1937

LA GREVE GENERALE

Cette révolte de l'opinion, amorcée par le rapport Turgeon, les syndicats devaient l'exploiter en faveur de l'organisation. Au cours de l'année 1936, un mouvement plus décidé se dessine parmi les ouvriers du textile. Un à un, des syndicats voient le jour. Les ouvriers prennent une meilleure conscience de leurs misères et surtout des moyens qu'ils ont d'en sortir. Ils prennent leur sort dans leurs propres mains.

Au mois d'août 1937, ils déclenchent la grève générale de l'industrie textile, l'une des plus importantes jamais faites dans la province et qui sort des usines quelques 20,000 travailleurs. Toutes les compagnies sont affectées. La plus durement frappée, à cause de son importance même, c'est la Dominion Textile.

Les ouvriers sont en grève pour deux choses principales : obtenir une convention générale de travail (il n'existe rien à ce moment là, même pas une ordonnance pour le textile); obtenir aussi une augmentation qui porte les salaires un peu au-dessus du point de famine où ils sont bloqués depuis des années.

Malheureusement, la grève échoue. Après des semaines d'héroïsme, de misère sans nom et de persévérance extraordinaire, les ouvriers sont écrasés sous la force patronale.

Les grévistes entrent au travail avec une augmentation ridicule (il aurait été trop odieux de ne leur rien accorder du tout) mais ils n'obtiennent pas de convention de travail ni aucun changement dans les conditions de travail. C'est une défaite, inévitable sans doute à cause de la toute-

puissance des compagnies, mais non moins désastreuses pour l'organisation syndicale qui va en souffrir gravement au cours des deux ou trois années qui suivent.

Un seul résultat positif : l'opinion publique est désormais saisie du problème et montrera désormais favorable aux ouvriers, prête à les appuyer spontanément chaque fois qu'ils doivent faire face à un nouveau problème.

Mais la grande misère est loin d'être finie, même si l'espoir est né. Il faudra attendre la reprise de l'activité économique, qui vient en 1939 à la faveur de la guerre. On assiste alors à une ressaisie syndicale. L'année 1940 est marquée par une réorganisation générale des cadres; en 1942, grâce à une requête syndicale, les taux sont uniformisés dans les divers moulins ce qui constitue une augmentation quasi générale de 1 à 11 cents. En 1943, la première convention se signe à Montmorency et en 1945, grâce à la loi récente des Relations ouvrières, une première convention est signée, valable pour tous les moulins de la Dominion Textile sauf ceux de Montréal et de Valleyfield.



Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada.
Paraît tous les vendredis.

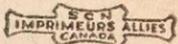
Directeur :
GERARD PELLETIER
Administrateur :
MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef :
FERNAND JOLICOEUR

Publiciste
ROGER MCGINNIS

Bureaux : 1231 est, rue DeMontigny,
Montréal — FA. 3694

Abonnement : Un an, \$1.50;
le numéro, 5 cents

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



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

La misère n'est pas toute dis

L'HISTOIRE DU TEXTILE

1951

LA LUTTE REPREND

Il faut savoir toutefois qu'avec la Dominion Textile, aucun gain n'est jamais sûr ni complètement assuré. Cette compagnie excelle à gruger de mille façons, à détruire de biais, ce qu'elle a concédé aux représentants syndicaux.

Cette victoire de 1947 est aujourd'hui compromise. Les travailleurs doivent faire face à une nouvelle attaque, toujours appuyée sur les procédés du "speed up", et qui vise à rendre pratiquement inefficace les améliorations apportées par la clause 17.

On lira dans une autre page une description du "speed up" et de ses effets. On comprendra à cette lecture que les négociations qui commencent, entre la Dominion Textile et les représentants des quatre syndicats en cause, porteront en tout premier lieu sur cette question capitale.

Des syndicats dignes de ce nom peuvent-ils accepter que l'employeur augmente le travail des ouvriers, rende ce travail plus difficile et plus dur sans compenser de façon juste cette charge supplémentaire? Evidemment non.

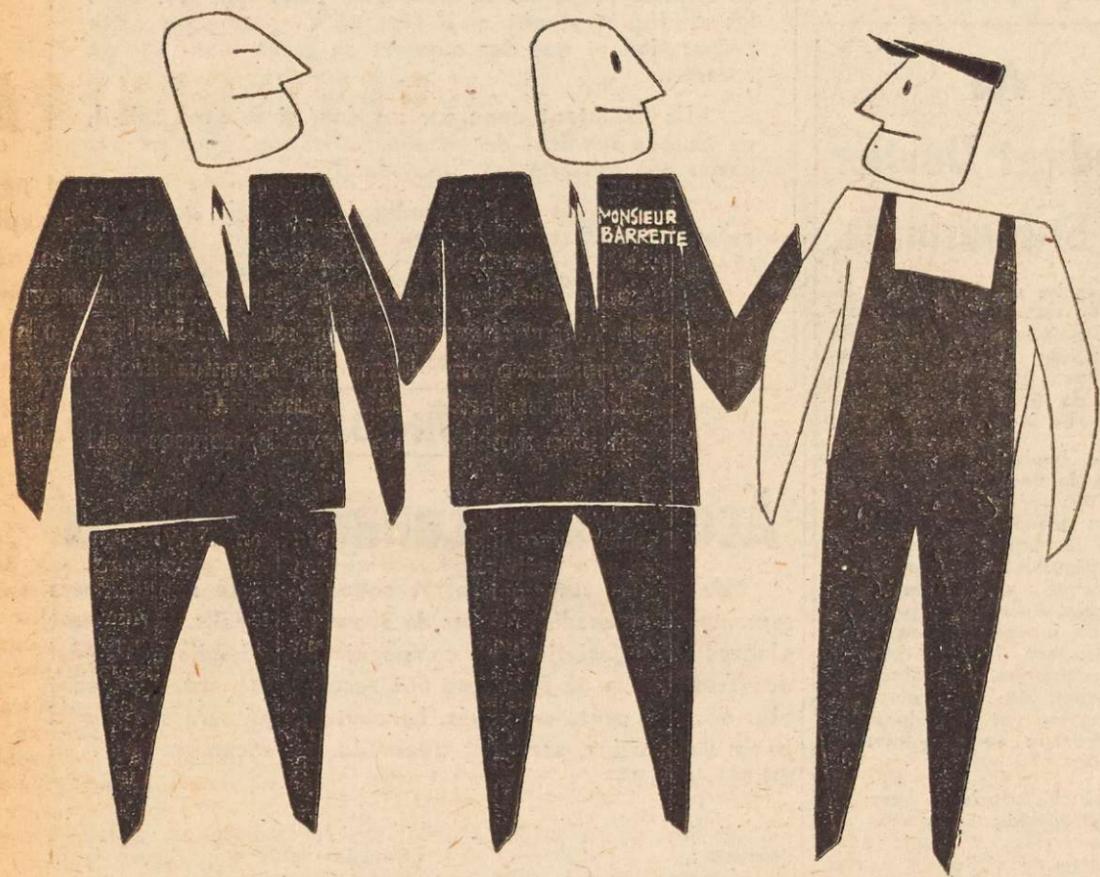
Or, les travailleurs du textile se rendent compte que la clause 17, telle qu'elle est actuellement rédigée, ne peut plus les défendre efficacement. Que se produit-il en effet? La compagnie effectue de sa propre initiative tous les changements de tâches qui lui plaisent. Sans doute les syndicats peuvent-ils en vertu de la clause 17, porter à l'arbitrage tous les griefs qui résultent de ces changements. Mais pendant les délibérés souvent très longs de ces tribunaux, les travailleurs restent, pendant 60 jours, victimes des changements qu'on y discute.

De plus, c'est toujours la partie syndicale qui doit porter le fardeau de la preuve et démontrer que ces change-

ments créent de l'injustice ou nuisent aux intérêts de ses membres. Elle se trouve donc constamment engagée dans des démonstrations coûteuses qui absorbent beaucoup de temps et d'argent sans garantie sérieuse de résultats satisfaisants. Le poids de ces arbitrages, se sont les syndicats qui le portent.

Cela est-il juste? Non. Car c'est la compagnie et non les syndicats qui crée les difficultés en opérant des changements de tâches. Les syndicats demandent donc que tout changement soit désormais à l'essai pour trente jours après quoi, si les travailleurs n'en sont pas satisfaits, la compagnie devra revenir aux anciennes conditions jusqu'à ce qu'elle ait prouvé, devant un tribunal d'arbitrage, que le changement est motivé et les plaintes syndicales non fondées. Ainsi, la compagnie portera les conséquences de ses initiatives, au lieu de les rejeter sur les épaules de ses employés.

Il ne fait pas de doute que la Dominion Textile résistera à toute modification dans ce sens. La partie sera dure. Mais les travailleurs du textile en ont vu d'autres et on peut avoir confiance qu'ils gagneront leur point.



1947

UNE GRANDE VICTOIRE

L'année 1947 allait être marquée par une seconde grève. Mais cette fois, les ouvriers auraient gain de gain car les rôles étaient renversés.

L'histoire de cette grève commence en 1946. Il s'agit en effet de renouveler le contrat. Les négociations et l'arbitrage dureront quatorze mois. L'enjeu est très important. Il ne s'agit pas cette fois des salaires: la Dominion Textile est prête à accorder des augmentations convenables. Mais elle pose, comme contre-partie à ces augmentations méritées, une condition inacceptable: la concession, par les syndicats, d'une liberté absolue à la compagnie en matière de changement des tâches.

Les syndicats refusent. Non seulement ils veulent garder le droit de regard qu'ils ont déjà en matière de changements de tâches mais ils demandent davantage: le droit à l'arbitrage, avec sentence obligatoire, sur tout grief résultant d'un changement de tâche, soit que ce changement affecte la charge de travail, soit qu'il affecte la paye ou encore les deux à la fois. C'est le célèbre article 17, justement célèbre.

La grève commence dans la première semaine de novembre 1947. Cette fois, on ne laissera pas les grévistes mourir de faim sur les lignes de piquetage. Dès le premier jour de la grève le ministre du Travail, M. Barrette, convoque les représentants syndicaux à négocier un règlement. Il semble que tout le monde soit très pressé de régler ce conflit où les ouvriers ont, de toute évidence, le gros bout du bâton.

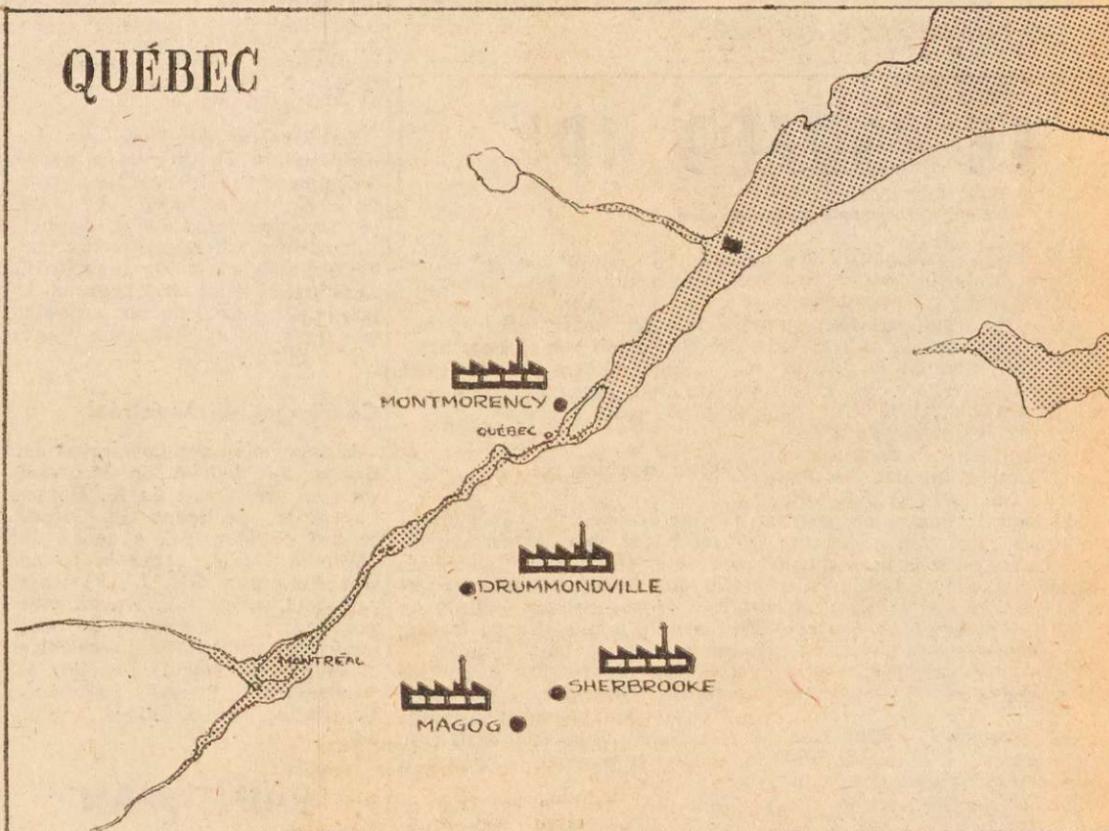
Une semaine suffit à établir une entente. Les négociations se poursuivent à un rythme accéléré tandis que la grève

continue de son côté sans incident. Les travailleurs sont calmes, résolus à tenir jusqu'au bout et la compagnie s'en rend parfaitement compte.

Eduquée par les expériences précédentes, l'opinion publique joue à plein. Les journaux renseignent de jour en jour le grand public sur le comportement des grévistes et les rencontres entre représentants des deux parties. Un accord est finalement signé qui accorde au syndicat l'inclusion dans le contrat de la clause 17, c'est-à-dire du droit à l'arbitrage obligatoire sur tous les changements de tâches. Les ouvriers reçoivent aussi la promesse formelle que ces tribunaux ne seraient jamais présidés par des ingénieurs industriels.

La grève se termine par une victoire méritée, c'est le premier conflit de cette envergure où les ouvriers du textile l'emportent nettement sur la résistance des employeurs. C'est une date dans l'histoire syndicale.

Avec la force syndicale: un progrès constant



parue: la lutte doit continuer

LA SEMAINE

Employés municipaux

Les négociations directes se poursuivent entre le Syndicat des Employés municipaux de Québec et la Cité. La ville de Québec a à son service environ 900 employés.

Les demandes du syndicat se lisent comme suit: augmentation de 8 dollars et 15 cents par semaine; la semaine de 44 heures avec pleine compensation; fonds de pension contributif; clause de rajustement automatique du coût de la vie, à raison de 40 cents du point; trois semaines de vacances payées après 15 années de service.

Le directeur du personnel étudie présentement les propositions du syndicat. Les négociations avec les villes sont plutôt lentes...

Les représentants du syndicat sont: MM. J.-B. Côté, président; G. Allard, secrétaire; A. Wagner, assistant-secrétaire; J. Peachy, trésorier; et R. Bélanger, président de la Fédération nationale des Employés municipaux. La cité est représentée par un comité composé de cinq échevins et du directeur du personnel.

Relativement aux employés municipaux de Québec

A l'article 20 du bill que la Cité de Québec présente cette année au Comité des Bills privés, on lit ce qui suit:

"La Cité de Québec, la (Commission des Ecoles catholiques de Québec) et le Bureau des Commissaires d'Ecoles protestantes de la Cité de Québec sont autorisés à fixer, par résolution, pour fins municipales et scolaires, l'évaluation des immeubles de Anglo Canadian Pulp & Paper Mills Ltd., à (trois millions cinq cent mille dollars) pour une période de cinq années à compter du premier mai 1952. Cette évaluation fixe ne comprendra pas les propriétés de la compagnie qui servent d'habitation.

"Cette évaluation pour fin de taxes municipales et scolaires est subordonnée au fonctionnement normal de l'usine, au paiement de salaires raisonnables ainsi qu'à l'établissement et au maintien de conditions de travail équitables".

Les moulins de l'Anglo Pulp valent actuellement au moins 10 millions de dollars. Or, si cette exemption est accordée, ceci veut dire que la ville se prive d'un revenu

pour permettre à une compagnie privée de payer des salaires raisonnables, qui sont 47% plus élevés que ceux qu'elle paie à ses propres employés. En effet, le salaire de base à l'Anglo Pulp est de 1 dollar et 25 cents l'heure tandis que celui payé par la ville est de 85 cents l'heure, boni y compris. Et la ville prétend qu'elle n'a pas d'argent lorsqu'il s'agit de hausser les salaires...

Il est bien entendu que la Fédération des Employés municipaux s'objectera à l'exemption demandée par l'Anglo Pulp à moins que cette exemption soit subordonnée au paiement, par la ville, de salaires égaux à ceux payés par l'Anglo Pulp.

Employés municipaux de Jonquière

La Ville de Jonquière est à étudier les demandes que le Syndicat des Employés municipaux lui a présenté à l'occasion du renouvellement de la convention collective.

Les demandes exprimées par le syndicat sont les suivantes: clause de rajustement automatique du coût de la vie; augmentation de 10 cents l'heure pour rattraper les salaires payés dans l'industrie; trois semaines de vacances payées après 15 années de service; procédure de griefs; clause de séniorité.

La partie patronale est représentée par le Conseil de ville; tandis que le syndicat est représenté par M. Lionel Harvey, président du syndicat et secrétaire de la Fédération nationale des Employés municipaux.

Employés municipaux de Longueuil

Les négociations directes se poursuivent entre l'Union des Employés municipaux de Longueuil et la Cité par suite du refus de cette dernière d'accorder une augmentation de 28 cents l'heure telle que demandée par l'union. La ville n'offre qu'une augmentation de 10 cents l'heure.

Les représentants syndicaux sont: MM. M. Loiseau, secrétaire; et L. Thérien, conseiller technique de la Fédération des Employés municipaux. Le Conseil de ville représente la Cité de Longueuil.

Au

Syndicat Ouvrier de St-Hyacinthe

Dimanche prochain, le 9 décembre, aura lieu l'inauguration officielle de la nouvelle construction du Syndicat Ouvrier Inc., boulangerie coopérative de St-Hyacinthe, située à 1205 rue St-Louis.

Cette boulangerie coopérative fut fondée en 1917, selon la loi des syndicats coopératifs, par un groupe d'ouvriers syndiqués de St-Hyacinthe. Après les difficultés du début, cette coopérative a marché de succès en succès. Au mois de juin dernier, un incendie endommagea passablement la propriété et les machineries. Les directeurs décidèrent de moderniser la construction et l'équipement. Les travaux sont maintenant terminés.

Dimanche prochain, vers 2h. de l'après-midi, les portes seront ouvertes au public pour permettre de visiter le nouvel établissement. Tous sont bienvenus, et surtout les ouvriers.

A 3h., il y aura bénédiction par l'abbé Joseph Lemieux, vicaire du Christ-Roi, ainsi que discours de circonstances.

Plusieurs prix de présence seront tirés au sort.

Employés municipaux Nouveaux syndicats affiliés

L'exécutif de la Fédération nationale des Employés municipaux a accepté l'affiliation de cinq nouveaux syndicats depuis son dernier congrès. La fédération s'est fixé un objectif de 10 syndicats pour la présente année. Les nouveaux syndicats acceptés sont:

- le Syndicat des Fonctionnaires municipaux d'Asbestos;
- le Syndicat catholique et national des Fonctionnaires municipaux de la Cité de Joliette;
- le Syndicat national catholique des Employés des Ecoles de la région des Trois-Rivières;
- le Syndicat national des Employés de la Commission scolaire d'Arvida;
- le Syndicat des Employés municipaux de Kénogami.

A Sherbrooke

Le Syndicat des Employés municipaux de Sherbrooke a donné récemment aux Pères Franciscains de la région une "jeep" pour remplace selon l'expression du président du syndicat un "vieux cheval qui était à la veille de mourir". Le syndicat était tout heureux de poser ce geste; inutile d'ajouter que les Pères ont beaucoup apprécié le cadeau.

Concierges de Montréal

L'Association des Concierges des Ecoles du district de Montréal, sous la présidence de M. Horace Laverdure, président du Conseil central de Montréal, a choisi ses officiers pour le prochain terme. Ont été élus: MM. L.-J. Dubois, président réélu; J.-P. Auger, vice-président; L. Anderson, 2e vice-président; J. Pelletier, secrétaire-archiviste; J. Boyer, trésorier; M. Allaire et B. Veneau, directeurs; G. Marsan et S. Rivest, sentinelles.

SAINT-JEAN

Conseil central

A son assemblée régulière le Conseil central de St-Jean a élu son exécutif permanent. Ce sont: MM. Ernest Laroche, président; Téléphore Vigneault, vice-président; Jean Leclerc, secrétaire-archiviste; A. Kerklang, trésorier; E. Béliveau, commissaire-ordonnateur.

La Noël des grévistes

Nous rappelons à nos lecteurs que les grévistes de Nicolet préparent la Noël pour leurs familles. Tous les syndiqués savent qu'il faut de l'argent pour cette préparation et que des ouvriers en grève n'ont pas de revenus.

Ils comptent donc sur un don, si minime soit-il, de chaque syndicat de chaque fédération, pour ne pas parler des souscriptions individuelles.

Il s'agit de frères syndiqués, il s'agit de petits enfants. Adressez vos dons au:

Syndicat national des Employés du Meuble,

Case postale 351,

Nicolet, P.Q.

SHAWINIGAN

Accord à la Canadian Resins

Un accord sur un contrat collectif a été réalisé cette semaine à la Canadian Resins de Shawinigan Falls. Après huit séances de négociations, la compagnie et le Syndicat national des Travailleurs en Plastique ont accepté une entente visant plus de trois cents employés. Le contrat, qui sera signé d'ici la fin de semaine, sera en vigueur du 1er décembre 1951 au 26 février 1953.

Voici les points saillants de l'entente:

- salaire de base de \$1.28 l'heure pour le journalier, à compter du 1er décembre;
- salaire de base de \$1.34 l'heure pour le journalier, à compter du 7 janvier 1952, date de l'entrée en vigueur de la semaine de 42 heures;
- rétroactivité de 5 cents l'heure à compter du 1er août 1951, plus 2 cents additionnels au 1er novembre;
- boni de vie chère de 1c. par 1.1 point de hausse dans l'indice officiel du coût de la vie, basé sur l'indice 189.5. Rajustement des salaires tous les 3 mois;
- primes d'équipes portées de 3, 5 et 7 cents l'heure à 5, 7 et 10 cents;
- salaire hebdomadaire garanti lorsqu'un employé, à la demande de la compagnie, change de cédule;
- boni de vie chère payé pendant les vacances annuelles;
- amélioration de la clause des vacances, qui prévoit une semaine après 1 an et 2 semaines après 3 ans de service;
- 9 fêtes payées au lieu de 6;
- 5 heures de salaire payées

lorsqu'un employé est appelé à travailler plus d'une heure avant le début normal de son travail;

— rajustement des salaires de certaines classifications;

— amélioration de la clause d'arbitrage;

— nouvelle rédaction de la procédure des griefs, qui prévoit maintenant que toutes les démarches se font par écrit. Le syndicat sera représenté d'office à toutes les phases de la procédure.

A la fin des négociations, les représentants des deux parties ont manifesté leur satisfaction de l'entente intervenue et de l'atmosphère cordiale qui régnait pendant les pourparlers.

La compagnie était représentée par M. W. C. Heindenreich, surintendant; M. D. M. Scott, assistant du surintendant; et M. R.-R. Groudin, directeur du personnel.

Les négociateurs représentant les ouvriers étaient: MM. Maurice Laurence, président du syndicat; Lucien Matte, vice-président; Henri Deschamps, secrétaire-archiviste; Maurice Francoeur, secrétaire-trésorier; Rosario Grenon, assistant-secrétaire; Gérald Coust, sentinelle; et Maurice Vassart, agent d'affaires.

ST-HYACINTHE

Employés du bas façonné

Voici un résumé des demandes que le Syndicat des Employés du Bas façonné de la Gotham de St-Hyacinthe adressait à la compagnie lors de l'ouverture des séances d'arbitrage le 18 juillet dernier: augmentation générale de 10 cents l'heure; semaine de 40 heures avec rajustement de 7% sur les salaires, cela pour deux équipes (il y avait déjà une équipe qui possédait la semaine de 40 heures); deux semaines de vacances payées à raison de 6% du salaire pour les employés ayant 15 années ou plus de service (ils recevaient déjà 5%); rétroactivité au 9 avril 1951.

Or, ce n'est qu'après 17 séances d'arbitrage que la sentence majoritaire a été rendue soit le 25 novembre dernier. Les termes en sont les suivants:

- 1 — augmentation générale de 5 cents l'heure;
- 2 — augmentation de 2 à 3 cents sur les taux à la pièce pour le département "Examining";
- 3 — deux semaines de vacances payées à raison de 6% du salaire pour les employés ayant 15 années ou plus de service;
- 4 — rétroactivité à compter du 9 avril 1951;
- 5 — ajustement de 10 cents l'heure pour le département du "grey mending".

Les agents négociateurs syndicaux étaient: MM. R. Vallée, agent d'affaires de la Fédération du Bas façonné; R. Bédard, président du syndicat; E. Morin, vice-président; L. Carrière, agent d'affaires

et Mlle M.-P. Proulx, secrétaire. Négociait pour la partie patronale M. John J. Egan, gérant.

Le tribunal était composé de Me R. DeBlois, président; Me T. Lespérance, arbitre syndical; Me G. Lacroix, arbitre patronal; Me A. Côté, procureur de la partie syndicale et Me J. Massicotte, procureur de la partie patronale.

Rejet de la sentence

A une assemblée du syndicat, tenue le 25 novembre la sentence arbitrale fut rejetée. La réouverture des négociations directes avec le patron aura lieu incessamment.

TROIS-RIVIERES

Peintres

L'Union nationale catholique des Peintres Inc. des Trois-Rivières a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 51-52.

Les officiers élus sont: MM. Jean-Paul Doucet, président; Jules Duval, vice-président; Paul Poliquin, secrétaire; Charles Lévesque, trésorier; Aimé Denoncourt, gardien; et Paul-E. Couture, sentinelle.

MM. Jean-Paul Doucet, Charles Lévesque et Paul-E. Couture ont été nommés délégués au Conseil central des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

M. Jean-Paul Doucet a été nommé délégué, au fonds mortuaire. Les élections ont été présidées par monsieur Emile Tellier, agent d'affaires des Syndicats o.n.c. des Trois-Rivières et district.

LE "SPEED UP"

(Suite de la page 1)

— Oui, je pourrais parler par exemple du cas des "stenter frames" de Magog où la compagnie paye 15% de compensation au travailleur alors qu'elle augmente de 300% le rythme de la production. A Magog encore, on exige de 90 à 120 douzaines d'unités produites sur les machines à coudre dans le même temps qu'on concédait auparavant pour la production de 36 douzaines. Au département du finissage, on a réduit de 24 à 10 ouvrières l'équipe de travail sans réduire la quantité de travail à fournir. Résultat: 9 mises à pied et un travail accru pour les 10 travailleuses qui restent.

Conséquences

— Vous soupçonnez facilement les conséquences d'un tel régime. Non seulement l'absence de compensation adéquate consitue une injustice mais c'est surtout la santé des ouvriers et des ouvrières qui se trouve sérieusement compromise.

A Montmorency, un employé de 20 de services qui n'avait jamais été malade auparavant a maigri de 11 livres en 60 jours d'essai sous le régime du "speed up". Son compagnon de travail a maigri de 7 livres pendant la même

période. Un autre se plaint de ne plus dormir quand il sort d'une journée de travail à ce rythme affolant. Un autre encore, employé de 20 ans de service, a demandé son transfert à un autre département parce qu'il ne pouvait plus résister.

Indigne des bêtes

A Sherbrooke, une ouvrière a témoigné que sous le nouveau régime, elle était aussi fatigué le matin que le soir. Une autre est obligée de se coucher à 3h. 30 de l'après-midi, à sa sortie du travail, parce qu'elle est trop épuisée.

Un père de famille a déclaré devant le tribunal que le "speed up" avait compromis l'harmonie de son foyer parce qu'il était trop énervé et trop irritable quand il entra chez lui.

Bref, nous sommes en face de procédés qu'on n'aurait même pas le droit d'imposer à des bêtes. Si les textes des Papes sur le respect de la personne humaine doivent s'appliquer à des cas concrets, le temps est venu de nous scandaliser en face de ceux-ci. Les ouvriers du textile seront appuyés dans leur lutte par tous ceux qui croient à la primauté de l'ouvrier sur la production.