

Une déclaration conforme aux faits

(PAGE 4)

Pas d'enfants au travail !

(PAGE 3)

L'émancipation de la femme et le syndicalisme

(PAGE 6)



VOL XXVIII — No 3

Montréal, 18 janvier 1952

Un scandale de l'immigration ?

Il y a encore des employeurs qui...

Il y a encore des employeurs qui se moquent des lois ouvrières et de la liberté syndicale, qui considèrent leurs employés comme des êtres inférieurs qui doivent se plier à la volonté patronale. Ce n'est certes pas ce qui va faciliter chez nous la paix sociale, loin de là. La justice repose sur la liberté et le respect et ne peut tolérer aucune sujétion arbitraire.

M. Arthur Tétreault, propriétaire de L'Assomption Shoe, en pleine période d'arbitrage, veut forcer ses employés syndiqués à signer une requête pour faire dissoudre le tribunal d'arbitrage. Rien de moins légal !

Bien plus, il réunit ses employés dans son usine et les incite ouvertement à remplacer leur syndicat par une union de boutique. Il accuse les officiers de la Fédération et de la C.T.C.C. d'être des étrangers qui ne sont intéressés qu'à l'argent des ouvriers. Il crie sur tous les toits qu'il n'acceptera jamais la sentence arbitrale et qu'il fermera les portes de son usine s'il le faut. Rien de plus illégal !

M. Tétreault est aussi le propriétaire de "Diva Shoe" à St-Jérôme, où existe un autre syndicat affilié à la même Fédération du Cuir et de la Chaussure. Là non plus, il ne peut supporter que ses ouvriers adhèrent librement à une association de leur choix. Là aussi, il a suscité sournoisement la fondation d'une union de boutique. Là aussi, il essaie d'effrayer les travailleurs en brandissant la force de sa position de "boss".

Mais M. Tétreault nous donne plutôt l'impression d'un homme qui a peur. Peur de quoi ? Peur du syndicalisme sans doute, peur de perdre ses prérogatives... Il n'y a pourtant rien à craindre. Nous ne réclamons que la justice et ne voulons pas du tout déranger l'employeur d'un seul pouce, à moins qu'il n'ait pris notre place, en décidant pour nous de la façon dont nous devons vivre... Alors quoi ? Que signifie une telle attitude ? S'il croit avoir raison de craindre un syndicalisme responsable comme le nôtre, qu'il y voit avant qu'il ne soit trop tard. Sinon, nous voulons le rassurer pour ramener au plus tôt l'ordre dans son entreprise, à une seule condition : la justice.

La loi autorise les travailleurs à se syndiquer librement et à recourir à l'arbitrage s'ils le jugent à propos. Nous demandons seulement à M. Tétreault de laisser la loi suivre son cours.

FERNAND JOLICOEUR

Est-il honnête d'importer des travailleurs pour leur imposer ici un chômage de plusieurs mois ? — La C.T.C.C. crée un service — Visite à l'hôtellerie de Saint-Paul-l'Ermitage — Deux gouvernements en cause

Il y a six mois, personne, sauf les spécialistes, ne parlait d'immigration. Et soudain, depuis quelques semaines, tout le monde se réveille à la fois. On en parle, on en discute, on plaint les immigrants qui arrivent au Canada, on blâme le gouvernement fédéral, etc.

La C.T.C.C., pour sa part, ne se contente pas de parlottes. Voici un mois déjà, elle s'assurait les services de M. F. Krakowski et le chargeait d'organiser un service de Néo-Canadiens pour venir en aide à nos frères ouvriers qui arrivent par centaines dans les grands centres du pays.

M. Krakowski, un syndicaliste chrétien, est en même temps le président de la Fédération internationale des Immigrants. Il s'est mis au travail, en collaboration avec M. René Rocque. Déjà, il a interviewé plusieurs centaines de travailleurs immigrants auxquels il a porté assistance de diverses façons. Mais le travail ne fait que commencer. C'est une tâche immense que d'aider ces gens à se trouver du travail, à s'adapter au pays, à installer leurs familles, surtout dans une période où plusieurs individus se trouvent en chômage total ou partiel.

Les gouvernements

Que cette tâche retombe sur les syndicats ouvriers, c'est certainement anormal. Et nous devons nous demander si nos gouvernements ont joué dans cette affaire le rôle qui leur revenait.

D'abord, le gouvernement fédé-

ral. — On commence à dire un peu partout qu'il est insensé de pratiquer l'immigration en plein hiver, alors que le chômage règne. Plus encore, il est criminel de dire par exemple à des Français, à Paris, qu'ils n'ont besoin que "du prix de leurs billets de bateau et de l'équivalent d'une semaine de salaire en attendant la première paye au Canada" ou encore, comme cela s'est fait, de leur promettre "qu'en 8 jours, ils trouveraient sans peine un emploi à \$40 ou \$45 dollars par semaine". Le gouvernement fédéral connaît, par le Service sélectif, le marché du travail au Canada. Il est mieux placé que quiconque pour prévoir le chômage. Il est inexcusable d'amener chômeurs ici de pauvres gens, surtout, comme dans le cas des Français, quand ces gens gagnaient honorablement leur vie dans leur pays où ils auraient pu attendre sans peine que les con-

ditions ici devinssent plus favorables.

Ensuite, le gouvernement provincial. — A ce sujet, M. Duplessis joue à Ponce-Pilate. Il s'en lave les mains en signalant que c'est "la responsabilité du fédéral". Et son gouvernement ne lève pas le petit doigt pour aider les familles qui crèvent de misère dans nos villes, d'une misère d'autant plus dure que ces gens ne connaissent personne au Canada, qu'ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes. L'Ontario, pour les immigrants britanniques, a mis sur pied des services efficaces.

Chez nous, au contraire, les immigrants dans les villes, brûlent en quelques semaines les quelques dollars qu'ils ont emportés, leurés par les belles promesses de notre gouvernement à l'étranger, puis tombent dans l'abandon le plus complet.

(suite à la page 2)



Groupe d'ouvriers européens, de différentes nationalités, présentement "campés" à St-Paul l'Ermitage, Québec. Ils n'attendent qu'une chose, du travail. De gauche : MM. Berze Lojus, Hongrois; Forstner Karl, Allemand; Ohar Alexander, Ukrainien; Moratovitch Hassan, Yougoslave; Skoeylas Michel, Polonais; Blecha, Jan, Slovaque; Fijhrer Adolf, Polonais.

A St-Hyacinthe

Semaine syndicale pour les officiers

Le Conseil Central de St-Hyacinthe tiendra, du 11 au 15 février, une semaine syndicale pour tous les officiers des syndicats qui lui sont affiliés. L'organisation de cette semaine a été confiée au comité régional d'éducation en collaboration avec le Service d'Éducation de la C.T.C.C.

Les cours auront lieu le soir, du lundi au vendredi inclusivement. Chacun, donné par un professeur invité, sera suivi d'un forum. Le premier traitera du rôle du président; le deuxième, du secrétaire; le troisième, du trésorier; le quatrième, de la démocratie syndicale et des procédures d'assemblée délibérante; le cinquième, du rôle et des qualités des chefs ouvriers.

On s'attend à ce que quelques permanents de la C.T.C.C. et l'aumônier général lui-même visitent le centre de St-Hyacinthe à cette occasion.

Méthode concrète d'éducation ouvrière:

Cours pratiques sur la convention collective pour les délégués de département d'Arvida

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida inaugure, cette semaine, une série de vingt cours pour ses délégués de département. Les études porteront sur la convention collective actuellement en vigueur. Les leçons ont été préparées par le Service d'Éducation de la C.T.C.C. Les professeurs seront les officiers eux-mêmes du Syndicat aidés des membres du Collège, du Travail Saguenay-Lac-St-Jean. Le confrère Adrien Plourde, président de la Fédération de la Métallurgie et du Syndicat d'Arvida, inaugurera la série.

La méthode:

Chaque leçon comprend une couple de pages mimeographiées suivies de quatre ou cinq questions. On explique brièvement une clause de la convention, on en fait voir toute la portée syndicale, économique, sociale, professionnelle, selon le cas, et l'on suggère des améliorations, s'il y a lieu. On a ainsi l'occasion d'approfondir toutes les clauses de la convention et de mieux comprendre les principes qui se rattachent à tel ou tel point. C'est une façon pratique d'enseigner le syndicalisme.

Le programme:

Les deux premières leçons servent d'introduction générale à toute la convention. La première fait d'abord l'histoire de la convention d'Arvida. Elle définit ensuite ce que c'est qu'une convention, quels en sont les buts et les parties principales. La deuxième leçon donne le contenu de cette convention et suggère une classification logique des sujets traités pour en faciliter l'étude par la suite.

Les leçons suivantes, au nombre de 18, reprennent une à une les différentes parties mentionnées: dispositions d'ordre général, qui traitent des normes de la convention et des droits des parties; semaine de travail; rémunération (taux de salaires, protection du salaire; changements temporaires; temps supplémentaires; congés statutaires; vacances; boni de vie chère; bénéfices d'indemnité); procédure de griefs; sécurité syndicale.

Qu'est-ce qu'une convention?

Le cours définit la convention collective de travail comme un compromis intervenu entre un employeur et un syndicat fixant certaines conditions de travail pour une durée déterminée. C'est aussi un cadre à l'intérieur duquel se

prennent les contrats individuels entre l'employeur et chacun de ses employés, ou un contrat conditionnel, un engagement mutuel en vertu duquel l'employeur, s'il prend à son service des ouvriers classifiés dans la convention, les paiera au prix indiqué et aux conditions

mentionnées dans cette convention.

En signant une telle convention, un Syndicat poursuit un triple but: économique, social et professionnel. — Économique: relever le salaire et déterminer des conditions de travail qui n'usent pas trop son homme; social: créer dans l'usine une atmosphère sociale et orienter les deux parties vers une collaboration plus facile et plus complète; professionnel: concourir à l'établissement progressif d'un standard professionnel, en classifiant les métiers selon leur valeur respective en réglementant l'apprentissage, etc., et servir à l'évolution vers l'organisation professionnelle complète, par la participation ouvrière de plus en plus grande à la vie de l'Entreprise.

NOUVEAUX CONTRATS

dans deux hôpitaux de Sherbrooke

— Augmentations de \$17.60 —

Des augmentations importantes de salaires, des vacances plus longues et la semaine de quarante-huit heures pour des services hospitaliers à l'Hôpital Général St-Vincent-de-Paul et l'Hospice du Sacré-Coeur de Sherbrooke, ont été obtenues au cours de deux séances de négociations directes.

Les représentants de l'Association des Employés du Service hospitalier et Institutions religieuses de Sherbrooke, en sont venus à une entente fort satisfaisante avec les RR. SS. Grises pour le renouvellement simultané des deux conventions collectives couvrant les employés des services hospitaliers de l'Hôpital St-Vincent-de-Paul et l'Hospice du Sacré-Coeur de Sherbrooke. Cette convention a été signée le 15 janvier.

Salaires

Des augmentations sur les taux de l'ancienne convention allant jusqu'à 40 cents l'heure ou \$17.60 par semaine ont été obtenues. C'est le cas des mécaniciens et des chauffeurs de bouilloires.

Certaines catégories comme les infirmiers obtiennent une augmentation de 12 dollars en fonction de l'ancien contrat; les hommes d'entretien, \$8.00; les hommes de métiers, \$14.00; les buandiers, de

\$10.00 à \$13.00 par semaine; les employés masculins à la buanderie de \$6.00 à \$7.00; les hommes d'ascenseurs et les hommes d'entretien, \$11.00; en général les catégories d'employés féminins voient modifier leurs taux hebdomadaires de \$3.00 à \$5.00.

Sécurité syndicale

Une formule Rand a été accordée. De cette façon tous les employés sans exception sont appelés à remplir le devoir de stricte justice qui est de participer aux frais encourus pour les négociations et l'administration de la convention collective, tout comme ils participent à tous les avantages qui en découlent. D'ailleurs les non syndiqués dans ces deux institutions sont plutôt l'exception.

Classifications

Un système de classification couvrant quelque quarante catégories d'employés a été mis en vigueur. Ce système a donné des preuves de son efficacité dans les dix hôpitaux de Montréal dont les employés font partie de l'Association des Employés d'Hôpitaux de Montréal.

Semaine de travail

La semaine de travail est généralisée à 48 heures maximum par semaine. Quelques catégories d'employés bénéficient d'heures moindres.

Vacances

Les employés de ces institutions bénéficiaient de deux semaines de vacances après cinq ans comme vacances maxima. La nouvelle convention leur attribue trois semaines de vacances après dix années de service.

Sécurité sociale

Un plan d'assurance santé et d'hospitalisation est également pré-



L'heure du courrier, à Saint-Paul-l'Érmitte est l'un des grands moments de la journée. Les immigrants attendent avec impatience les nouvelles des parents qu'ils ont laissés derrière eux dans leurs pays d'origine. Mais que peuvent-ils écrire en réponse à ces lettres? Avouer à ceux qui attendent là-bas qu'ils chôment ici depuis leur arrivée?

IMMIGRATION...

(suite de la page 1)

Les hôtelleries

Les moins malheureux sont encore ceux que le gouvernement fédéral recueille dans ses "hôtelleries" du ministère du Travail. Ceux-là du moins sont logés, nourris. "Le Travail" est allé l'autre jour leur rendre visite. Ils ne se sont pas plaints des conditions de vie à Saint-Paul (il faudrait voir les autres hôtelleries dans nos prochains numéros). Ils ne se plaignent que d'une chose, c'est de chômer, de n'avoir pas de travail, de vivre la vie de camp avec leurs femmes et leurs enfants.

Pour donner à nos lecteurs une idée de ces immigrants, disons que nous en avons rencontré de dix-huit nationalités différentes. Et voici quelques histoires d'immigrants rencontrés à Saint-Paul. On y verra que ce ne sont pas des "indésirables", loin de là, mais des gens qui, comme nous, ne demandent qu'à travailler pour gagner leur vie, qui sont prêts comme nous tous à se rendre utiles pourvu qu'ils trouvent des emplois.

Wisniewski Stanislas

Il est à St-Paul l'Érmitte, depuis deux mois, avec sa femme et ses deux enfants âgés de 5 et 7 ans. Il est un ancien mineur de Belgique. Il a payé son billet de passage, il vient tenter de vivre au Canada. L'attente de se trouver une position le rend comme les autres, un peu impatient, car il refuse d'être obligé de vivre à la charge de l'État.

Forstner Karl

Allemand de naissance, il vient d'Hanovre. Il est mécanicien-électricien de son métier. Il est parti de l'Allemagne avec une promesse de se trouver du travail au Canada où il réside depuis sept semaines, semaines très longues. Son épouse et son enfant sont demeurés en Allemagne. Il pourra les faire venir ici, quand il aura pu se trouver un emploi stable.

Skoczylas Michel

Le Polonais Michel est opéra-

vu par la convention. Afin de faciliter l'établissement de ce plan, la convention prévoit un délai de six mois pour sa mise en application. Les parties contractantes auront le loisir de faire une étude des besoins à satisfaire et partant de mieux, adapter ce plan aux nécessités des employés concernés.

Comité de collaboration

Un comité mixte de collaboration destiné à canaliser les suggestions des employés a été accepté. Un tel comité, vue l'esprit de coopération des RR. SS. Grises ne saurait qu'apporter d'heureux résultats, tant aux employés qu'aux institutions concernées.

Les négociations ont été conduites du côté de l'employeur par les Révérendes Soeurs St-Vincent-de-Paul et St-Hector. M. Gérald McMannis, agent d'affaires de l'Association des Employés du Service hospitalier et d'Institutions

leur-mécanicien, il se dit aussi mineur de charbon; en fait il a travaillé comme tel en Belgique, à Charleroi. Il a laissé derrière lui en Allemagne sa femme et son fils. Il dit être venu ici sur des promesses de pouvoir bien s'établir. Il n'a qu'une ambition, trouver du travail afin de revoir sa famille. Il était depuis quatre ans membre syndiqué de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique.

Ohar Alexander

Ses deux enfants et sa femme sont demeurés en Allemagne, ils vivent dans un camp organisé par l'O.I.R. (Organisation Internationale des Réfugiés), à Lesun. Son passeport indique: "General labourer", mais il a surtout des connaissances dans le béton armé. Il attend avec beaucoup d'impatience le moment de revoir ceux qui sont demeurés en Europe.

Fiihrer Adolf

Un autre syndiqué de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique. C'est un ancien mineur de Cheratte Bassin de Liège. Il est arrivé d'Europe depuis sept semaines, où il a laissé sa femme et un enfant, qui vivent eux aussi dans un camp de l'O.I.R. Il est prêt à accepter n'importe quel travail. Il est originaire de Pologne.

Karan Maximilien

Il parle plusieurs langues, marié, père d'un enfant. Ils sont tous arrivés depuis le 6 décembre et sont maintenant logés à St-Paul l'Érmitte. Il déclare avoir fait application à divers endroits, comme Sorel, Longueuil et autres, comme ingénieur-mécanicien licencié, mais sans succès jusqu'à aujourd'hui.

Et la liste pourrait s'allonger indéfiniment. Plusieurs sont séparés de leurs familles; tous attendent...

Y a-t-il un scandale de l'immigration? Si cette politique se poursuit indéfiniment, d'entasser ici de pauvres gens qui n'ont pas de travail, la question ne se posera bientôt plus; il faudra répondre OUI.

Le problème ouvrier

La charrue devant les boeufs

L'homme qui déciderait un bon matin de se mettre délibérément au service de son chien ou de son cheval passerait pour un déséquilibré. On trouve à bon droit ridicule les dispositions du testament de monsieur Un Tel, mort millionnaire, qui lègue la plus grande partie de sa fortune à son chien "Pato" qui lui survit. Le bon sens se révolte contre un tel renversement des valeurs, et pourtant le monde moderne connaît des servitudes plus humiliantes auxquelles ont veulé l'accommoder. L'homme au service de la technique. Le Travailleur, esclave de la machine. L'homme n'est plus au volant de son automobile, mais se fait souvent traîner par elle.

La civilisation industrielle dans laquelle nous vivons a forgé à l'homme un collier de fer qui tient à la gorge et qui serre tous les jours d'un cran. L'outil a perdu sa place d'instrument, de main plus longue, d'ongles d'acier pour s'assujettir le travailleur. Ce n'est plus ce dernier qui commande, puisqu'il doit conformer ses gestes, sa conduite aux exigences de la technique, de la machine qui se subordonnent à leur tour au rendement. Résultats: "la matière sort ennoblie de l'atelier, tandis que l'homme s'y corrompt et s'y dégrade". L'ouvrier est toujours davantage séparé de son oeuvre. Il s'abrutit par la répétition incessante des mêmes gestes. Il se déshumanise et ce sont ses plus hautes facultés qui en souffrent.

Le progrès technique ne peut avoir de valeur que s'il est au service de l'homme et contribue à son développement et à son épanouissement. Il ne détermine pas la vie économique comme une fatalité, mais doit contribuer pour sa part à la rendre plus humaine. Pourquoi s'évertuer à vouloir à tout prix mettre la charrue devant les boeufs?

"Il est bien vrai que, trop souvent, il (le progrès technique) s'est plié docilement devant les exigences des calculs égoïstes, avides de grossir indéfiniment les capitaux... Ce n'est pas le progrès technique lui-même, en tant que fait social, qui doit être préféré au bien général; il doit au contraire lui être ordonné et subordonné." (Pie XII, 1er septembre 1944).

LA SEMAINE

A SHIPSHAW

La C.T.C.C. demande d'ajourner la grève

Montréal, le 14 janvier 1952

Les comités exécutifs de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada et de la Fédération nationale des Travailleurs de la Métallurgie (C.T.C.C.), ont recommandé en fin de semaine, au Syndicat des Pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron, de ne pas donner suite, pour le moment, au vote de grève qui l'autorisait à paralyser les centrales électriques de la région du Saguenay.

Voici le texte du communiqué que la C.T.C.C. a remis aux journaux à ce sujet :

La C.T.C.C. et la Fédération nationale des Travailleurs de la Métallurgie ont étudié, en fin de semaine, à Montréal, le problème des ouvriers de Shipshaw et de Chute-à-Caron qui ont pris un vote de grève mardi de la semaine dernière.

La C.T.C.C. et la fédération déplorent que le tribunal d'arbitrage qui a siégé dans cette affaire, pour des raisons que ne révèle pas son rapport, ait placé les ouvriers de Shipshaw et de Chute-à-Caron dans une situation d'infériorité par rapport aux autres travailleurs à l'emploi de l'Aluminum Co. of Canada à Arvida et à Shawinigan Falls. Elles ne s'expliquent pas comment ce tribunal, qui devait juger suivant l'équité et la bonne conscience, ait fait des recommandations qui sont inférieures à ce que la compagnie elle-même avait considéré juste et raisonnable d'offrir.

Mais, étant donné les graves conséquences d'un arrêt de travail dans ces centrales électriques et dans l'espoir qu'une intervention rapide et énergique du ministre du Travail donnera justice aux travailleurs de Shipshaw et de Chute-à-Caron, la C.T.C.C. et la Fédération recommandent aux intéressés de ne pas donner suite, pour le moment, au vote de grève qui a été pris. Elles espèrent que ce geste, posé pour des raisons d'ordre supérieur, favorisera un règlement équitable du différend.

Les ouvriers de Shipshaw et de Chute-à-Caron, à une assemblée tenue dimanche soir à Jonquière, ont décidé d'accepter la recommandation de la C.T.C.C. et de la Fédération de la Métallurgie. Ils attendront de connaître les résultats de l'intervention du gouvernement avant de prendre toute autre action.

La Confédération des Travailleurs catholiques du Canada,

Jean MARCHAND, secrétaire général.

QU'AURONS-NOUS EN PREMIER?

La pension de vieillesse ou le droit de poursuivre?

On se souvient que les négociations avaient échoué en juillet et que la conciliation avait été interrompue le 24 août lorsque la compagnie émit certaines objections.

Le 21 décembre, la Commission des Relations ouvrières a donné raison au syndicat et a disposé de ces objections en déclarant, après de longues semaines de délai, que le contrat de la Wabasso n'avait pas été renouvelé automatiquement.

À la suite de cette décision, il était normal, nous semble-t-il, de reprendre l'affaire à la phase où elle se trouvait au moment de l'interruption due au manque flagrant de tout sens social de la part de la Wabasso Cotton.

La Commission, en décidant qu'il fallait reprendre l'affaire à ses débuts et recommencer les négociations directes, prouve une fois de plus que la justice, dans ce bas monde, est un mot assez élastique et que les travailleurs ne doivent compter à peu près que sur eux-mêmes et sur leur force économique pour obtenir justice.

Depuis le mois de juin, la compagnie Wabasso met des bâtons dans les roues. Par l'entremise de son procureur, Me Jean-Marie Bureau, elle administre, jour après jour, semaine après semaine, mois après mois, la preuve de son peu d'honnêteté et de son peu de bonne foi. Et tout cela avec

La semaine dernière, la Commission des Relations ouvrières de la province de Québec a de nouveau collaboré avec la compagnie Wabasso pour apporter des délais au règlement du problème qui paralyse cette usine.

En date du 24 décembre, nous avons demandé à la Commission de nous envoyer un conciliateur en vue de tenter d'en arriver à un accord au sujet d'un nouveau contrat à la Wabasso.

la complicité des organismes gouvernementaux qui ferment les yeux ou provoquent ou tolèrent de longs délais préjudiciables aux ouvriers.

En voici une autre preuve : depuis longtemps déjà, nous avons demandé à cette même Commission des Relations ouvrières l'autorisation de poursuivre la compagnie Wabasso pour pratiques interdites.

Lorsqu'une compagnie veut poursuivre un ouvrier pour prétendues pratiques interdites, tout ce qu'elle a à faire, c'est d'envoyer un télégramme au ministre ou à la Commission, et la permission de poursuivre arrive par retour du courrier. Ça prend vingt-quatre heures...

Mais... quand les ouvriers veulent poursuivre une compagnie, ça prend une éternité et des procédures à n'en plus finir.

Aux dernières nouvelles, la Commission veut maintenant que nous demandions une audition pour exposer les raisons de notre requête en vue de poursuivre la Wabasso. Au train où la Commission marche de ce temps-là, il est possible

que nous ayons tous la pension de vieillesse avant d'obtenir la permission de poursuivre... Pauvre justice humaine!

Pour en revenir aux négociations de la convention collective, celles-ci vont reprendre d'ici quelques jours.

Au sujet des griefs, une séance de conciliation a eu lieu jeudi aux Trois-Rivières en vue de tenter de régler les soixante cas de suspension et de congédiement. Au cours de la séance, les représentants syndicaux ont déclaré être venus à la séance prêts à vraiment faire de la conciliation, mais Me Jean-Marie Bureau, représentant de la compagnie, n'était présent que de corps... Il a déclaré être là à titre bénévole...

Nous attendons demain la visite des conciliateurs, la dernière avant que ces derniers fassent leur rapport au ministre du Travail.

Toujours à la Wabasso, une séance du comité des griefs a siégé pour étudier de nouveaux cas de congédiements. Tous les jours, on congédie de nouveaux employés, pour un oui ou pour un non, ou même pour rien du tout.

NOUVELLES

DRUMMONDVILLE

Employés d'armes à feu

L'Association des Employés d'Armes à feu de Drummondville représentant les ouvriers de H & R Arms Co. Ltd a décidé de recourir à l'arbitrage après des négociations infructueuses. MM. Jean Gagné, Jean Massicotte et Pierre Vadboncoeur agiront respectivement comme président, arbitre patronal et arbitre syndical.

Ce tribunal aura à étudier toutes les clauses du contrat.

STE-CROIX-DE-LOTBINIERE

Le tribunal d'arbitrage présidé par M. D. DeBlois, assisté de M. G. Corriveau, arbitre patronal et de M. Pierre Vadboncoeur, arbitre syndical, a cessé toutes procédures à la suite de l'intervention du confrère Angelo Forte. Celui-ci, après la onzième séance d'arbitrage, a suscité une rencontre entre le Syndicat du Vêtement de Ste-Croix et l'employeur Houde-Laroche. Le patron et les ouvriers sont alors tombés d'accord.

Une des principales clauses de la nouvelle convention collective c'est l'atelier syndical imparfait doublé de la formule Rand.

Les employés sont très heureux des résultats obtenus.

SHAWINIGAN FALLS

Au Carborundum

Le Dr Bellemare, expert gouvernemental, qui a commencé au Carborundum une enquête sur la fatigue industrielle, a dû remettre à plus tard la reprise de ses travaux qui était prévue pour cette semaine.

A la Canadian Resins

Le texte du nouveau contrat de travail entre la compagnie et le syndicat est maintenant au point. Il sera signé d'ici quelques jours.

A l'Empire Shirt

La première séance de négociation pour le renouvellement du contrat collectif devait avoir lieu mercredi à Grand-Mère, mais elle a été remise à une date ultérieure, à la demande de la compagnie.

A la Grand-Mère Shoe

On est toujours sans nouvelle du conciliateur qui a été demandé à la Commission des Relations ouvrières, à la suite de l'échec des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

A la Belgo et à la Laurentide

Les employés de bureau ont autorisé leurs représentants à signer

le renouvellement de leur convention avec certaines améliorations.

Les employés de bureau de la Laurentide de Grand-Mère ont également procédé à l'élection de leurs officiers. Alphonse Matteau a été élu président; Arthur Garceau, vice-président; Benoît Giguère, secrétaire-archiviste; Roland Lafrenière, secrétaire-trésorier et Paul-Emile Hallé, vérificateur.

Le service d'entraide ouvrière syndicale

Ce service fonctionne maintenant à plein rendement. Tous les syndiqués et leurs épouses peuvent participer à cette caisse mortuaire organisée par le Conseil central.

Ce genre de service est un aspect important du syndicalisme, dont le but est de promouvoir et de défendre les intérêts économiques, sociaux et moraux des travailleurs.

Journée d'étude

Une journée d'étude régionale sur la coopération aura lieu prochainement pour la région de la Mauricie. Cette journée d'étude groupera des représentants des comités suivants: Champlain, Laviolette, Saint-Maurice, Trois-Rivières, Maskinongé et Nicolet. L'exécutif du Conseil central de Shawinigan y déléguera son agent d'affaires.

PAS D'ENFANTS AU TRAVAIL!

Au sujet du travail des enfants de moins de seize ans, le Syndicat de la Wabasso a adopté au cours d'une assemblée générale, la résolution suivante :

ATTENDU que la compagnie Wabasso Cotton, dans ses trois usines de Shawinigan-Falls, de Trois-Rivières et de Grand-Mère, utilise les services de nombreux enfants de moins de seize ans;

ATTENDU que le régime de travail imposé à ces enfants est inhumain et préjudiciable à leur avenir;

ATTENDU d'autre part que la compagnie Wabasso Cotton travaille actuellement au ralenti et que de nombreux ouvriers ayant un certain nombre d'années de services sont en chômage complet ou partiel, alors que le gouvernement permet à la compagnie Wabasso Cotton d'utiliser les services d'enfants de moins de seize ans;

Le Syndicat national des Employés de la-Wabasso Cotton de Shawinigan-Falls Inc., réuni en assemblée générale le 12 janvier 1952, demande avec insistance au gouvernement provincial de :

- 1) faire une enquête complète dans les trois usines de la Wabasso Cotton sur le travail des enfants de moins de seize ans;
- 2) n'accorder à l'avenir de permis que dans les cas excessivement nécessaires, et ce après une enquête sérieuse;
- 3) supprimer tous les permis aux enfants de moins de seize ans, tant que la compagnie Wabasso ne sera pas capable de donner un travail normal et régulier à ses employés ayant dépassé l'âge de seize ans.

Samedi matin, le Comité exécutif de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada a décidé, au cours d'une séance, à Montréal, d'appuyer à fond la résolution du Syndicat de la Wabasso au sujet des enfants de moins de seize ans et d'intervenir lui-même auprès du gouvernement. C'est ce qu'annonçait le même jour M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C.

COMPÉTENCE AVEC OU SANS LUNETTES NOIRES

Tous ceux qui ont la responsabilité d'un mouvement d'éducation populaire, qu'il soit syndicaliste, coopératif, d'Action catholique, Laïcitaire, savent quelles dangereuses illusions menacent le dirigeant dans son bureau. Celui-ci, entouré de livres, perdu dans les papiers, les lettres, les rapports, isolé entre quatre murs du monde des vivants, peut s'imaginer facilement qu'en écrivant des articles, qu'en rédigeant des directives, qu'en analysant des statistiques il fait progresser le mouvement. S'il n'y prend garde, il croira qu'ayant rédigé un bulletin d'études, il a terminé sa tâche et que quelques feuillets imprimés à 10,000 copies et répandus aux quatre coins agiront automatiquement.

Dangereuse illusion et qui suffirait à expliquer l'espèce de glue dans laquelle se débattent tant de mouvements, sans jamais en sortir. Car il ne suffit pas d'inonder le militant de base de tracts, de dépliants, d'affiches, de bulletins d'études. Il faut savoir comment, à l'autre bout de la chaîne, le militant travaille avec ce matériel.

Une tentation

La tentation est grande pour le militant de laisser la "littérature" s'accumuler sur le bureau du local. Ce n'est pas qu'il n'a pas l'intention de prendre connaissance des directives que le Centre lui expédie, mais il suit la loi du moindre effort, il renvoie au lendemain en se disant qu'il sera toujours temps d'y voir. Pendant ce temps, les papiers s'accumulent et, au mois de juin, il n'a pas eu le temps de lire le bulletin ou le journal de janvier! Arrive le Congrès général, il s'y présente avec ses camarades, aussi mal préparés que lui, et les dirigeants généraux constatent avec ennui que dans tel ou tel local "ça ne marche pas". On aura perdu ainsi six mois, peut-être un an de temps précieux.

Il serait trop facile de crier, comme dans la fable de Lafontaine, "haro sur le baudet" et de juger sévèrement cet homme. Tous les militants ne sont pas paresseux. Il s'en faut! Mais il arrivera souvent que le bulletin d'études n'aura servi à rien parce que les militants ne savent pas l'utiliser, qu'ils manquent de méthode, que personne n'est là pour les guider.

A la C.F.T.C., on est conscient de ce danger, parce que le mouvement a souffert de graves lacunes de ce côté et pourrait en souffrir encore. Voilà pourquoi on a créé les Centres locaux d'Education syndicale.

Centres locaux

Le centre local d'éducation syndicale, c'est l'institution qui devra être mise en place dans chaque union locale. Le centre aura pour but de susciter, coordonner et aider toutes les activités relevant de l'éducation ouvrière sur le plan local. De nombreuses tâches s'offrent à lui :

- aider les syndicats et les sections d'entreprises à réaliser la formation syndicale des adhérents;
- mettre au point des cercles d'études pour les délégués aux Comités d'entreprises;
- réaliser sur le plan interprofessionnel quelques journées ou demi-journées d'études;
- choisir et aider les candidats pour les sessions des Ecoles Normales Ouvrières (dont Le Travail a expliqué le fonctionnement dans un article précédent);
- suivre de près les abonnements à Formation (revue dont LE TRAVAIL a parlé);
- mettre au point une bibliothèque adaptée avec prêt de livres;
- réaliser un petit centre de documentation, ne serait-ce au départ qu'avec le classement rationnel des études paraissant dans Formation, dans le journal du mouvement, dans les publications fédérales.

On insiste beaucoup sur ce dernier point. On estime absolument essentiel que dans chaque Union locale un responsable soit désigné dont la mission sera de prendre un soin jaloux de la documentation, de la classer de façon telle que si quelqu'un a besoin d'un renseignement, il soit possible de le lui fournir tout de suite.

"Une politique des compétences"

"Mener sur le plan local ce que nous appellerons "une politique des compétences", c'est-à-dire ne pas hésiter à solliciter le concours des syndiqués et militants, fonctionnaires qui peuvent collaborer à l'enseignement, des professeurs, avocats, personnalités qualifiées. Il y a partout des bonnes volontés qui pourraient être utilisées et qui ne le sont pas, et cela est dommage pour tous."

Voilà ce qu'on peut lire à la page 17 du Rapport qui a suivi le 26e Congrès National de la C.F.T.C., en mai 1951. Il ne faudrait pas en déduire — et que les lecteurs du TRAVAIL ne s'y laissent pas prendre — que le syndicalisme français a un faible pour les professeurs à grosses lunettes noires. Si on l'entendait de cette façon, on se tromperait. Les syndicalistes français ne sont pas des élèves dirigés par des professeurs la férule à la main. Je dirais même que les diplômés ne les impressionnent pas. "Qu'un homme ait un diplôme ou qu'il n'en ait pas, m'a dit un dirigeant, ça ne nous fait ni chaud ni froid. S'il détient un diplôme, ça peut être très honorable pour sa personne, mais cela ne signifie pas qu'il soit utile à la cause ouvrière." Seulement, il peut arriver qu'une bonne volonté étouffée par une solide compétence dans un domaine quelconque soit là, sur place, et on serait bien bête de ne pas faire appel à ses services. C'est ainsi qu'à l'Ecole Normale Ouvrière de Metz en 1950, les dirigeants ont fait appel à un personnage aussi important que M. Robert Schuman, ministre des Affaires étrangères, pour expliquer aux syndicalistes réunis le fameux plan qui porte son nom. M. Schuman, tout ministre qu'il est, est allé exposer son plan sur le charbon et l'acier et il a répondu aux objections des auditeurs. Ce n'est pas parce que M. Schuman est ministre que le syndicalisme ne peut pas faire appel à ses services. C'est ce qui s'appelle mener une politique des compétences.

Bien entendu, la C.T.C.C. canadienne n'a de leçons à recevoir de personne à cet égard. Ce n'est pas à elle qu'on pourra reprocher de n'avoir point fait appel à des compétences. Elle a même invité des ministres à ses sessions. Parfois, les acceptations étaient moins empressées que les invitations, mais ça, c'est une autre histoire...

GUY CORMIER

DANS L'INDUSTRIE DU MEUBLE

On négocie le décret pour 6,000 travailleurs

Demandes présentées — A Nicolet: grève ou lock-out?

Le décret relatif à l'industrie du meuble de la province de Québec a été dénoncé par les syndicats ouvriers, il y a quelques mois, et il a été abrogé peu de temps après.

Par la suite, la Fédération du Meuble (CTCC) et ses syndicats affiliés ont repris les négociations avec l'Association des Manufacturiers de meubles. Quelques questions préliminaires au sujet de l'application d'un nouveau décret ont été réglées et il y a eu progrès entre les parties. Cependant, devant un échec en matière de salaires minima et quelques autres propositions syndicales, il a été convenu de soumettre le litige à un conseil d'arbitrage dont la sentence sera finale et exécutoire.

Le tribunal a été formé comme suit: président, M. le juge Lippé; arbitre patronal, M. Filiatrault, de Dominion Furniture; arbitre syndical, Me Marc Lapointe, de Montréal. Ce tribunal tient cette semaine une séance préliminaire, et l'on prévoit que, en quelques séances, l'on pourra disposer de ce litige qui intéresse environ six mille travailleurs du meuble et plus de deux cents manufacturiers.

Les conventions

Les conventions collectives particulières, dans plusieurs manufactures de meubles, ont été dénoncées récemment. Les négociations sont entamées à Beauharnois et à Coaticook, deux manufactures de Kilgour Brothers et à Victoriaville, pour la manufacture Victoriaville Furniture. De même des pourparlers sont en cours à Waterloo, et nos syndicats, dans chaque cas, se sont entendus avec leur Fédération, pour soumettre leurs demandes.

Dans le cas de Eastern Furniture, Victoriaville, cette compagnie demande de nouveau, pour la 4e ou 5e fois, une révision des effectifs à la Commission des Relations ouvrières.

A Nicolet

La grève du meuble à Nicolet, chez Henri Vallières Ltée, continue. Ces travailleurs syndiqués ont passé la période des fêtes en grève. Mais les syndicats affiliés se sont montrés généreux envers les grévistes, et tous les enfants des grévistes ont reçu des cadeaux à l'occasion de Noël. Les grévistes eux-mêmes reçoivent leurs secours.

L'employeur refuse toujours de rencontrer les représentants du Syndicat pour conclure une entente, mais le moral des grévistes est excellent. On peut se demander toutefois si la grève n'a pas dégénéré en lockout devant une attitude patronale aussi intransigeante.

Des démarches continuent auprès du Ministère du Travail pour tenter de provoquer une rencontre des parties.

C'est un autre cas où un employeur a le moyen de supporter une grève prolongée et n'a pas les moyens de payer ses employés.

Une déclaration conforme aux faits

M. L.-P. Boily, qui a agi en qualité d'arbitre syndical dans le différend entre l'Alcan et le Syndicat des Employés des Pouvoirs électriques de Shipshaw et Chute-à-Caron, nous remet la mise au point suivante :

"Dans les journaux du 10 janvier dernier, on a pu lire une déclaration conjointe du juge Achille Pettigrew et de Me Robert Lafleur, qui ont agi respectivement en qualité de président du tribunal et d'arbitre patronal dans le différend ci-haut mentionné. Tous deux indiquent vaguement que la déclaration que j'ai cru devoir faire, à la suite de la signature par eux d'un rapport majoritaire, n'était pas conforme aux faits.

"Je tiens à répéter que le président et l'arbitre patronal ont délibéré à mon insu et ont signé une sentence majoritaire qui accordait aux ouvriers des augmentations de salaires moindres que celles qui avaient été offertes par la compagnie lors des négociations directes. J'ajoute qu'une telle sentence ne peut s'interpréter que comme des représailles contre des ouvriers qui, comme c'était leur droit, ont suivi les procédures arbitrales prévues par la loi. Que l'arbitre patronal et la compagnie aient signé une déclaration conjointe, s'ils l'avaient jugé à propos, pour défendre leur point de vue, personne ne s'en offusquerait. Mais que le président du tribunal, censé agir en toute impartialité, se joigne à l'arbitre patronal dans une déclaration conjointe, cela ne peut manquer d'étonner. On dirait que le délibéré continue à deux.

"Le rapport majoritaire explique longuement que les pouvoirs de Shipshaw et Chute-à-Caron tombent sous le coup de la Loi des Services publics et non sous la Loi des Relations ouvrières. Comme conséquence le juge et l'arbitre patronal décident que les ouvriers concernés n'ont pas droit à la grève alors que cette question n'a pas encore été tranchée par aucun tribunal régulier. De plus, il convient de souligner que le mandat des arbitres, établi par le ministre provincial du Travail, est relié à la Loi des Relations ouvrières. Voici le texte du mandat que j'ai reçu du ministre :

* * *

"Constitution d'un conseil d'arbitrage en vertu de la Loi des Relations ouvrières, Re: différend survenu entre l'Alcan et le Syndicat des Employés des Pouvoirs électriques de Shipshaw et Chute-à-Caron, etc.

"Sur recommandation de l'agent négociateur, je nomme par la présente monsieur Louis-Philippe Boily... etc., membre du conseil d'arbitrage constitué pour régler le différend ci-dessus".

* * *

"Comment la majorité du tribunal peut-elle décider qu'elle agira en vertu d'une loi qui n'est aucunement indiquée dans le mandat des arbitres, et depuis quand un tribunal d'arbitrage peut-il se substituer aux tribunaux réguliers? Je ne suis pas familier avec toutes nos lois, mais il me semble élémentaire d'agir en vertu de la loi qui me nomme arbitre. S'il y a erreur, aux autorités à y remédier.

"Le président du tribunal et l'arbitre patronal prétendent avoir déposé le rapport majoritaire le 14 décembre alors que je suis informé par écrit qu'il l'a été le 17 décembre, c'est-à-dire après l'expiration du délai légal. Il y a là un point qui devra être éclairci.

"Il ne s'agit pas ici de critiquer deux membres d'un tribunal d'arbitrage, mais il importe de rétablir les faits, et c'est le but de la présente mise au point".

Louis-Philippe BOILY.

Le Travail à huit pages

Le Travail paraît cette semaine sur huit pages. Nos lecteurs se réjouiront sans doute de l'abondance de matière et des nouvelles plus complètes, mieux expliquées, qu'ils pourront lire, grâce à ce supplément d'espace.

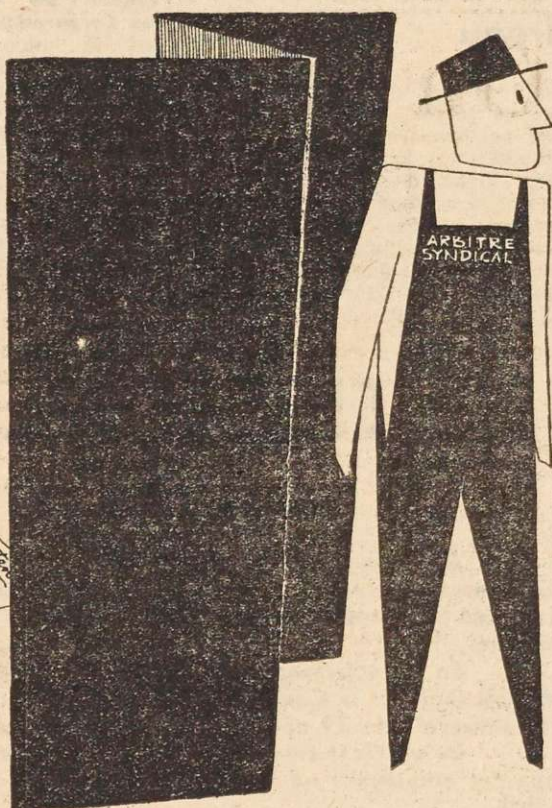
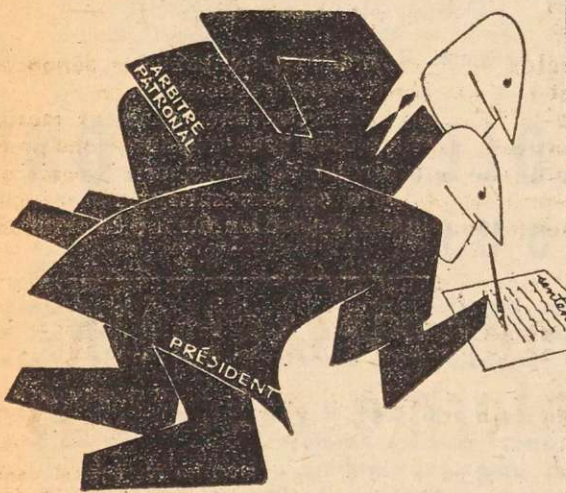
Nous devons toutefois les prévenir que la publication à huit pages ne peut pas encore se faire à toutes les semaines, mais seulement

à tous les quinze jours pour quelque temps encore. On recevra donc successivement des numéros de huit et de quatre pages.

Comme ces modifications au journal entraînent des changements dans l'horaire de l'impression et de l'expédition, nous nous excusons d'avance des retards de livraison que cela pourrait entraîner et qui seront corrigés aussitôt que possible.

MOUVEMENT

"Équité et bonne conscience..."



Extrait du "Manuel pratique des Arbitres", à paraître bientôt aux Editions du Ministère provincial du Travail: "Méthode facile, générale, connue sous le nom de Méthode Pettigrew-Lafleur pour rédiger une sentence arbitrale sans être embêté à tous moments par les justes remarques de l'arbitre syndical".

Sentence unanime dans le textile

Augmentations de salaires jusqu'à .28 sous Salaire horaire moyen, \$1.00

Le tribunal d'arbitrage, constitué dans le but d'étudier et de faire des recommandations relatives au différend entre les parties suivantes: "Verney Corporation of Canada Limited", employeur de Granby, et le Syndicat Catholique des Employés de Verney Mills Inc., affilié à la Fédération Nationale du Textile (C.T.C.C.), vient de rendre publique sa décision.

Le tribunal était composé de MM. Victor Barré, C.R., président nommé par le ministère du Travail, de Gaston Ledoux, président de la Fédération Nationale Catholique du Textile; et Raymond Caron, avocat, arbitre patronal.

Le tribunal a eu à étudier plusieurs questions, entre autres :

L'ancienneté

La compagnie accepte la requête du syndicat, à l'effet que tout nouvel emploi soit affiché durant trois (3) jours ouvrables.

Comité des Relations ouvrières

La requête du syndicat de porter à 4 le nombre des membres du comité est agréée.

Prime de nuit

La prime de nuit est portée de .05 à .10, augmentation demandée par le syndicat.

Temps supplémentaire

Les parties se sont entendues sur ce qui suit :

"Les employés de l'équipe de jour qui se seront rapportés au travail chaque jour de la semaine régulière seront payés temps et demi pour tout travail accompli le sixième jour, pourvu que ces employés aient travaillé au moins quatre heures et demie, par équipe de jour, durant la semaine régulière de travail.

"Une mesure similaire est recommandée applicable à l'équipe de nuit".

Congés payés

Le syndicat avait demandé deux congés additionnels, soit six congés en tout. La compagnie avait offert un congé additionnel payé. Le tribunal, unanimement, est d'opinion que, dans les circonstances, un congé additionnel payé devrait être accordé.

Vacances payées

Le syndicat avait demandé une échelle graduée pour les employés dont les années de service varient entre 2 et 5

ans, échelle qui aurait varié entre 2 et 4% du gain annuel comme rémunération, et qui aurait été applicable depuis le mois de juillet 1951.

Le tribunal accorde et recommande unanimement, l'échelle graduée et la base proposée, mais applicable seulement à compter de 1952.

Rajustements et salaires

La compagnie paie présentement un boni de vie chère équivalant aux deux tiers d'un cent pour chaque point d'augmentation complet de l'indice du coût de la vie à compter de 164. Or le 29 mai dernier, l'indice était de 179.7 et la compagnie payait un boni de vie chère de .10 en plus des taux prévus au contrat. Et l'indice continuait de monter. Le 3 septembre 1951 l'indice était fixé à 187.6 et la compagnie payait un bonus de .15 1/3.

L'indice atteint actuellement 191.6 et la compagnie serait sensée payer 18 sous l'heure de bonus.

Le syndicat a demandé l'incorporation du bonus de .10 au taux de base et que le calcul se fasse désormais à compter de 179.7.

Le tribunal, unanimement, est d'opinion que cette demande devrait être accordée et qu'en conséquence, le taux de base soit augmenté de .10 l'heure et que la somme due comme boni de vie chère soit calculée sur une base de deux tiers d'un cent par point complet excédant 179.7.

Il y a aussi d'autres rajustements de salaire qui seront appliqués. Les rajustements recommandés sont les sui-

vants :

A tous ces taux, il faut ajouter 15 sous

Leom fixers, de \$0.95 à \$1.11;

Card grinders and fixers, Spinning frame fixers, de .84 à .98;

Warp starter, smash fixer, style control and lastex tester, quality charge hand, de .82 à .96;

Jacquard harness builder, de .775 à .91;

Fixer, warping, winding, coning, de .75 à .87;

Spool cleaner, warping, winding, coning and bobbin cleaner, weave room bobbin trucker, .60 — taux pour tous ceux concernés;

Twisters, .65 après six mois de service, par la suite .70;

Taux de base garanti pour tisserands (weavers) .80;

Section warper, 0.75.

Au lieu d'accorder l'augmentation demandée par le syndicat soit 10 sous, le tribunal recommande une augmentation de 5 sous rétroactive au 29 mai 1951.

Au total, on peut affirmer que les augmentations se chiffrent à environ 28 sous l'heure, ce qui établit le salaire moyen des employés de Verney Mills à \$1.00 l'heure environ, pour 48 heures par semaine.

Le syndicat doit se réunir prochainement pour prendre connaissance de la sentence. Une décision sera alors prise pour savoir si les membres acceptent cette sentence. Le cas échéant, il y aura rencontre avec la compagnie, si cette dernière accepte la sentence. Et la convention sera signée.

VOUS M'EN DIREZ TANT

Juste indignation du "Financial Post"

L'organe par excellence de la haute finance du pays (en fait, de tous les pays) le FINANCIAL POST ne voit certes pas d'un bon oeil la grève des transports en commun de Toronto, qui, au moment où l'on écrit ces lignes, se prolonge depuis une bonne dizaine de jours sans espoir de règlement. Le porte-parole attiré des "vested interests" profite de la circonstance pour revendiquer, sur le ton de "juste indignation" qui lui est coutumier, "les droits du public". Dans son numéro du 12 janvier, il écrit notamment:

"Les grèves dans les services publics visent directement le public, tout comme le revolver que l'assassin pointe à la tête de sa victime. En bien des endroits les policiers et les pompiers ne peuvent utiliser cette arme et il devrait en être ainsi pour les employés des autres services publics essentiels. Ces gens servent la communauté sociale de la même façon que les soldats. Et les soldats n'ont pas le droit de faire la grève".

Soit dit en passant, la comparaison, brillante en apparence, ne résiste pas à l'examen. Il faut avoir l'esprit quelque peu faussé pour assimiler l'état militaire à celui de conducteur de tramway dans une ville comme Toronto. Mais laissons plutôt le FINANCIAL POST s'expliquer (ou s'enfermer) plus à fond:

"Les entreprises de service public ne sont pas des industries ordinaires. Elles sont le fondement même sur lequel repose toute l'industrie, toute notre économie. Quand des différends ouvriers surgissent dans ce secteur, l'acceptation des sentences arbitrales devrait être rendue obligatoire pour les deux parties. Les autorités fédérales et provinciales en matière ouvrière doivent voir à ce que cela soit fait et immédiatement. Aucune personne ou aucun groupe ne devrait avoir le pouvoir de paralyser une ville entière".

Voilà de bien beaux principes, assez faciles à énoncer en blanc et en noir, dans une colonne de journal. Il va sans dire que leur application fait naître quelques "petites" difficultés souvent dures à surmonter. Avant qu'on y parvienne, une question se pose: comment les employés des services publics pourront-ils faire valoir leurs droits, dans l'intervalle pendant lequel on leur dénierait l'usage de leur principale arme, la grève?

Affirmations et vaticinations

Dans son numéro du 5 janvier, l'hebdomadaire torontois SATURDAY NIGHT salue le règlement de la grève chez Ford, à Windsor, comme "la première victoire éclatante que la direction ait remportée, depuis un bon nombre d'années, dans un différend ouvrier". D'ordinaire plutôt circonspect, le SATURDAY NIGHT y va un peu trop rondement, cette fois. Des développements récents dans cette affaire inclinent à penser que la victoire n'est pas aussi éclatante ni aussi totale qu'on veut le faire croire. Sur cette base fragile, l'hebdomadaire "sélect" de la Ville-Reine n'en continue pas moins à affirmer et à vaticiner:

"Compte tenu, toutefois, de la situation exceptionnelle qui prévaut à Windsor, une victoire pour la direction est un événement remarquable dans la tendance actuelle des relations du travail. Pendant trop longtemps, les décisions patronales ont été arbitraires. Puis le tour des ouvriers est venu et les chefs syndicaux ont appris de nouvelles leçons en profitant au maximum de leur soudaine puissance... Il ne fait pas de doute qu'en ces dernières années les chefs d'entreprises ont abandonné leur vieil esprit arbitraire. Dans l'intérêt de tous les Canadiens, il faut espérer que les ouvriers syndiqués puissent apprendre à penser non seulement en termes de chèque de paie, mais en fonction du travail qui doit être fait pour le chèque et des effets de chaque augmentation de salaire sur l'économie nationale. Il faut souhaiter qu'une nouvelle ère de compréhension s'ouvre en matière de relations patronales-ouvrières".

Il faudrait probablement toute une page de ce journal pour corriger selon la vérité les quelques affirmations et prétentions contenues dans ce bout de colonne. Une telle vue d'ensemble, si elle s'applique très mal au Canada anglais cadre encore moins avec la situation dans la province de Québec où beaucoup de chefs d'entreprises (sans parler des chefs politiques) sont loin d'avoir "abandonné leur vieil esprit arbitraire". Quant aux ouvriers de chez nous, on déclare toujours, en haut lieu, qu'ils sont "les meilleurs en Amérique du Nord". Si cela est vrai, il devrait être facile pour les patrons de s'entendre avec eux...

Qui a négocié le plus haut

SALAIRE DE BASE?

Nos syndiqués se demandent parfois quel est le plus haut salaire de base, c'est-à-dire quel est le plus haut salaire payé à un journalier, au Canada. Le Rapailleur fait des recherches sur ce point et espère pouvoir, d'ici quelques semaines, donner une réponse exacte à cette question.

Est-ce dans une convention collective négociée par un syndicat de la CTCC que l'on trouve ce plus haut salaire de base, ou dans une convention de l'AFL ou du CIO?

Les lecteurs du TRAVAIL seront sans doute intéressés d'obtenir des renseignements précis sur ce point et ils les obtiendront.

Lisez le TRAVAIL et il ne paraîtra que quelques éditions de notre journal avant que l'on sache quels sont les ouvriers journaliers qui reçoivent le plus haut salaire de base au Canada et à quelle centrale syndicale ils appartiennent.

Emancipation de la femme et syndicalisme

Un cours de Mlle L. Gaudreau

1. — Emancipation

On peut dire que notre siècle aura vu naître et s'accomplir une véritable émancipation féminine.

Sans vouloir entrer dans le domaine familial, intellectuel et social où la femme a joué, à peu près dans tous les temps depuis l'ère chrétienne, un rôle important, disons que les femmes forcées par les circonstances à travailler à l'extérieur pour subvenir à leurs besoins ou compléter le budget familial, qui n'étaient que l'exception au siècle dernier, sont aujourd'hui légion.

"Sauf dans l'industrie lourde et les métiers de la construction, le nombre des travailleuses va sans cesse grandissant au Canada et dans notre province", affirme Mlle Claire Clark, du Syndicat de la Chaussure de Montréal, à la session intensive tenue à Contrecoeur en août dernier.

Sans compter le nombre de femmes employées dans l'enseignement, les bureaux, les services publics, les hôpitaux, le commerce, elle précise que sur 4,318,000 personnes employées dans l'industrie manufacturière, 993,000 c'est-à-dire près de 1/4, sont des femmes.

Dans l'industrie textile, la main-d'œuvre féminine atteint la proportion de 36.5%, pour s'élever au sommet de 66.2 dans l'industrie du vêtement.

Le travail de Mlle Clark signale en outre les nouvelles carrières plus récemment ouvertes à la femme dans le domaine de la publicité et des services sociaux, et attire l'attention sur le nombre toujours croissant de femmes qui s'engagent dans les différents services de nos corps d'armée.

Ajoutons, pour encore mieux prouver que l'élément féminin trace son chemin dans toutes les sphères, que plusieurs de nos congénères se dirigent vers les professions libérales, et que quelques-unes même se lancent hardiment dans la politique.

2. — Conséquences de cette évolution

"Le capitalisme a su tirer profit de certaines qualités de la femme pour augmenter sa production et sa richesse", lisons-nous dans la conférence de Mlle Clark. "La femme qui, autrefois, était la reine du foyer et l'éducatrice par excellence, la femme dont on se contentait autrefois d'admirer la beauté, la grâce et l'élégance, et qui, relativement à l'industrie et au commerce était considérée exclusivement comme acheteuse, est maintenant devenue un facteur important.

"En effet, pour de multiples opérations, on peut dire que la femme est plus habile et plus productive que l'homme".

Sa constitution, son système nerveux, sa facilité d'adaptation, son endurance, son application au travail, sa patience, son ingéniosité, son désir de s'assurer une situation stable, ont fait de la femme un facteur important au service de la production.

La femme doit donc entrer avec confiance dans les sphères nouvelles d'activité que notre siècle de vitesse et de progrès ouvre chaque jour. Elle doit y entrer non seulement avec le souci de pourvoir à sa propre subsistance ou aux besoins de ses dépendants, mais pour y exercer son influence, y remplir la tâche qui demeurera toujours la plus belle apanage de son sexe: une mission de collaboratrice et d'éducatrice.

3. — La femme et le syndicalisme

Plus que tout autre, en raison de sa faiblesse naturelle, d'une certaine timidité dont elle n'arrive pas toujours facilement à s'affranchir, la femme a besoin, dans le domaine où elle exerce son activité professionnelle, du support fraternel de ses sœurs et de ses compagnons de travail.

"Puisque la femme participe d'une façon intense à la production industrielle et aux services qui en découlent, dit encore Mlle

Clark, elle doit réagir contre l'exploitation dont elle est souvent victime, et prendre les moyens de s'en débarrasser... Elle a le devoir impérieux de s'organiser en syndicat avec l'aide de ses compagnes de travail".

Notre intérêt

"Les femmes ont le plus grand intérêt à se syndiquer", lisons-nous dans le "Petit Manuel" d'éducation syndicale de l'Action populaire de Reims. "Parce qu'elles sont faibles, peu expérimentées dans les affaires, elles risquent, plus souvent que les hommes, de voir méconnaître leurs droits".

La femme ne doit pas oublier qu'en plus du souci de ses intérêts matériels, et des intérêts communs qu'elle a à défendre avec toute la classe des travailleurs, elle a aussi toute une législation protectrice à faire observer dans les ateliers, les magasins, les bureaux. Elle doit se faire respecter comme femme et comme chrétienne, et c'est pourquoi l'on conseille aux femmes de former, autant que possible, des syndicats exclusivement féminins, où, réunies entre elles, elles seront plus à l'aise pour discuter de leurs intérêts qui ne sont pas toujours absolument identiques à ceux des hommes.

Il arrive souvent, par exemple, que pour un même travail, travail aussi bien pour ne pas dire "mieux fait", la femme touche un salaire moindre que l'homme. C'est un abus, car la justice distributive exige que la rétribution du travail soit, non pas matérielle et arithmétique, mais relative et proportionnelle. A égalité de rendement dans le travail, le salaire doit être égal, quel que soit le sexe du travailleur.

L'Organisation internationale du Travail a reconnu, récemment, à Genève, le principe de "à travail égal, salaire égal". Le Souverain Pontife Pie XII a lui-même déclaré, en deux ou trois circonstances mémorables, qu'il est équitable et dans l'ordre "qu'une femme qui accomplit le même travail qu'un homme, dans un domaine, reçoive le même salaire". Ce principe est encore loin d'être reconnu dans notre province; mais si la femme continue à s'intéresser au syndicalisme, à adhérer au mouvement syndical d'esprit catholique, elle aidera l'organisation professionnelle non seulement à faire admettre chez nous ce principe, mais à le faire passer dans la pratique.

Avantages

Il va de soi que dans un syndicat féminin, la femme sera plus à l'aise pour discuter cette question délicate sans courir le risque de froisser certaines susceptibilités, et pour aviser aux moyens de battre en brèche des préjugés qui ne doivent plus avoir cours.

Autre avantage du syndicat féminin: groupées dans des syndicats des deux sexes, les femmes seraient tentées d'en abandonner la gestion aux hommes, et perdraient ainsi l'occasion de s'initier à l'administration des affaires professionnelles.

Sans doute faut-il se garder d'un particularisme étroit qui pourrait amener un séparatisme syndical trop radical, dont les conséquences seraient funestes, attendu que la dispersion des forces est vite exploitée, et devient une cause de faiblesse pour les membres d'une même profession.

Mais cette restriction posée, disons que le syndicalisme féminin est à conseiller, et qu'il a déjà à son actif de belles réalisations.

Qu'on ne permette de citer comme exemple le cas des institutrices rurales, naguère si copieusement exploitées dans notre province. Grâce à leur association professionnelle, elles ont accompli des prodiges. Il en est de même des gardes-malades et des infirmières.

Le syndicalisme étant, de l'aveu de l'Eglise, le plus important pour ne pas dire le seul facteur de restauration de la société, la femme ne peut, sans faillir à sa mission de collaboratrice et d'éducatrice,

s'en désintéresser. Patronne, épouse de patron, elle doit s'efforcer de comprendre et de faire comprendre les besoins essentiels du travailleur, du plus humble manoeuvre à l'employé le plus compétent, et d'introduire dans les rouages de l'industrie, du commerce, du service public, l'huile bienfaisante de la douceur, de la charité, de la justice.

DANS L'AMIANTE

Elections à Thetford

Au cours de l'assemblée régulière du Syndicat national des Travailleurs de l'Amiante de l'Asbestos Corporation Ltd des élections ont été tenues. Les officiers élus sont à la Mine King: MM. Paul Lacasse, président; Oliva Thivierge, vice-président; Théo. Trudel, secrétaire, Charles Rémillard, Edouard Blanchet, Lorenzo Beaulé, André Lachance, Norbert Lessard, membres du Comité de Boutique. A la Mine Beaver, ce sont les confrères Paul Roy, président; Antonio Houle, vice-président; Fernand Sylvain, secrétaire; Paul Samson, Robert Grégoire, Roger

Nolet, Roland Jacob, tous membres du Comité de Boutique. A la Mine B.C., les confrères suivants ont été élus: Roméo Marchand, président; Lucien Paré, vice-président; Roméo Maillou, secrétaire; Emile Gardner, Jules Laliberté, Léopold Lacroix, Raymond Cloutier, membres du Comité de Boutique. A la Mine Vimy-Ridge, les confrères suivants ont été élus: J.-B. Grenier, président; Roland Laflamme, vice-président; Lionel Labrie, secrétaire; Roland Parent, Georges Grégoire, Roland Lemay, Edmond Bouffard, tous membres du Comité de Boutique.

EST-CE DE LA COLLABORATION? CHEZ DUPUIS

Après la période des fêtes il y a eu chez Dupuis Frères Ltée plusieurs congédiements. C'est assez normal en ce qui regarde les employés surnuméraires. Mais ce qui n'est pas bien juste de la part de l'employeur, c'est que des congédiements ont été faits parmi le personnel régulier.

En négociations directes, entre les séances d'arbitrage, il y a eu accord sur la clause d'ancienneté et la Compagnie elle-même a proposé que les employés réguliers au Kardex de la compagnie, le 29 octobre 1951 demeureront employés réguliers.

Le syndicat trouve étrange après avoir accepté cette proposition de la Maison Dupuis, que cet employeur ne donne pas justice aux employés qu'elle considérait réguliers le 29 octobre.

Après un tel geste posé par Dupuis, le syndicat est déterminé plus que jamais à maintenir ses demandes exposées dans le projet de la convention collective, puisque c'est le seul moyen efficace de sauvegarder les intérêts des employés.

Demandes syndicales

Au "Comptoir postal" et au "Magasin".

L'article des salaires stipule une rétroactivité au 5 mars 1951. Les échelles régulières mentionnent la même base pour les employés féminins et masculins. Offre de la Maison.

L'aperçu ci-dessous donne une idée des demandes de salaires présentées par le Syndicat national des Employés du Commerce de Montréal pour les employés de Dupuis Frères tant au "Comptoir postal" qu'au "Magasin".

Employés surnuméraires: \$0.75 cents l'heure
Employés réguliers de moins de dix-huit ans \$22.00 par semaine
Les échelles régulières et les salaires hebdomadaires pour les employés réguliers sont:

	Minimum	Maximum
Hommes	\$25.00	\$50.00
Femmes	\$25.00	\$40.00

Rétroactivement au 5 mars 1951, les salaires individuels en vigueur à cette date, pour les employés réguliers, sont augmentés de \$5.00 dollars par semaine. L'on tiendra compte des augmentations accordées depuis le 5 mars 1951 sauf celles reçues à la suite d'une promotion ou pour raison d'augmentation de responsabilités, ou par suite de réduction des heures de travail.

En plus, en tenant compte des années de service, de nouveaux ajustements des salaires seront effectués d'après les normes suivantes:

Pour les employés réguliers âgés de 18 ans et plus les salaires seront déterminés en calculant une augmentation de \$3.00 pour chaque période écoulée de 3 ans au service de l'employeur et en prenant comme point de départ le minimum de l'échelle, soit \$25.00. L'augmentation totale ne devra pas excéder \$10.00 par semaine et elle pourra être inférieure si le maximum de l'échelle est atteint.

Offre de la Maison Dupuis au Magasin

Employés de moins de 18 ans, minimum, \$0.475 l'heure.

Les autres employés réguliers sont divisés en catégories dont la moyenne de salaires, après 2 ans de service, sera de \$0.76 l'heure.

Les premiers comm's recevront l'équivalent de leur plein salaire moyen de 13 périodes précédant leur promotion plus une augmentation minimum de \$0.75 l'heure sous forme de salaire ou boni.

Pour les assistants, même règle que la précédente sauf que l'augmentation minimum sous forme de salaire ou boni est de \$0.125 l'heure.

Dans les 15 jours de la signature de la convention et à compter de la date où elle prendra effet, tout employé régulier ayant plus de 3 ans de service, recevra la plus élevée des deux sommes suivantes:

a) le maximum de l'échelle prévue par la catégorie de son emploi; ou

b) son salaire au 5 mars majoré d'un minimum de 7% de ce salaire et cette majoration ne devant pas dépasser un maximum de \$0.05 l'heure.

Au "Comptoir postal"

Messagers et classeurs (moins de 18 ans): \$0.43 l'heure.

Employés (moins de 18 ans) non compris dans ceux ci-haut: \$0.43 l'heure.

Les autres employés sont divisés en catégorie dont la moyenne après deux ans de service est de \$0.73 l'heure.

L'application se fait de la même manière que celle prévue pour

Exemples

le magasin.
Pour un homme de 18 années de service qui gagne \$35.00 par semaine, le calcul se fait comme suit:

"Augmentation minimum de \$5.00, le salaire est donc de \$40.00. Mais à cause des 18 années de service, l'augmentation sera de \$3.00 par 3 années de service; donc de \$18.00. Ces derniers \$18.00 s'ajoutent aux \$25.00 minimum, soit \$25.00 plus \$18.00: \$43.00. L'augmentation sera donc de \$8.00 et le salaire hebdomadaire de \$43.00."

"Pour une femme de 18 années de service qui gagne \$30.00 par semaine, le calcul se fait comme suit:

"Augmentation minimum de \$5.00, le salaire est donc de \$35.00. Mais à cause des 18 années de service, l'augmentation serait de \$3.00 par 3 années de service, donc \$18.00, qui s'ajoutent aux \$25.00 minimum de l'échelle, soit \$25.00 plus \$18.00: \$43.00. Comme le maximum de l'échelle est de \$40.00, l'augmentation sera de \$10.00 et son salaire hebdomadaire de \$40.00 par semaine."

Pour l'avenir, et à compter de la date de la signature de la convention collective, les employés réguliers masculins de plus de 18 ans recevront une augmentation statutaire de \$3.00 par semaine à l'expiration de chaque période de 12 mois, sauf rapport négatif du directeur du personnel, après avoir pris l'avis des supérieurs immédiats de l'employé. Le maximum de l'échelle ne doit pas être dépassé.

Même règle pour les employés féminins réguliers, sauf que l'augmentation statutaire est de \$2.00 par semaine.

Pour les premiers comm's

Se sont les mêmes demandes que les précédentes, sauf que le maximum de l'échelle est de \$6.00 par semaine.

Pour les assistants et acheteurs

Se sont les mêmes demandes que les précédentes, sauf que le maximum de l'échelle est de \$65.00 par semaine.

Tout grief découlant d'un rapport négatif du directeur du personnel sera réglé d'après les dispositions relatives à la procédure de règlement des griefs. Les diverses primes au rendement (boni d'efficacité, commissions, etc.) en vigueur au 5 mars 1951, seront maintenues en tenant compte des mêmes normes.

* * *

Voilà donc en résumé les demandes syndicales et les offres de Dupuis. Nous croyons que les employés ont tout-à-fait raison de maintenir leur demande de salaire vu l'importance d'une maison de commerce comme Dupuis Frères, qui est le plus gros magasin canadien-français de l'Amérique du Nord.

Les offres de la Maison sont ridicules si l'on considère la moyenne des salaires payés au magasin: \$0.75 l'heure; et au comptoir postal: \$0.61 l'heure et ces moyennes ont été déposées par Dupuis à l'arbitrage et représentent les moyennes en mai 1951.



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, \$15.00;

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.

WHAT WE STAND...

(Continued from page 8)

The Co-operative Movement

The C.C.C.L. finds in the co-operative movement an excellent means toward economic and social health, and a necessary complement to Trade Union action to reduce the high cost of living, and to obtain a more human and democratic economy.

Savings

Savings are an act of foresight and a guarantee against insecurity. The C.C.C.L. recognizes the necessity of savings and requires that it should be possible for the worker to save. It intends to adopt all necessary means to this end.

The C.C.C.L. sees in credit unions, and certain similar organizations, institutions suited to make

workers' money serve to better their lot. Most of the large financial undertakings actually channel the larger part of savings and so help to maintain economic dictatorship.

Education and Culture

It happens too often that the economic conditions in which the worker's family lives are an obstacle to their technical, economic, social and political development, and to their participation in cultural life. All levels of instruction and culture should be available to workers.

* * *

This declaration of principles passed at the General Congress of the C.C.C.L. held at Quebec, September 16, 17, 18, 19 and 20 1951.

FONDÉ EN 1695



de KUYPER

Distillé au Canada

Blended GIN

LA VRAIE SAVEUR DE HOLLANDE

FR. 0117

HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.

CHAMBRES SPACIEUSES
REPAS EXCELLENTS
Bières, vins, spiritueux

AMHERST et DEMONTIGNY
(près de la Centrale syndicale)
MONTREAL

ANNUAL ELECTIONS' RESULTS — NEGOCIATION AGREEMENT TO START

VICKERS

THE NATIONAL UNION OF VICKERS WORKERS recently held its elections.

Brother E. T. Payne of the National Metal Trades Federation acted as chairman and Philippe Girard, organizer for the C.C.C.L. as secretary.

The employees have elected their representatives for 1952, also their directors and negotiators. The results were the following:

Chairman, Lester Pike; vice-president, Pierre Benic; secretary, A. Labrie; treasurer, Lucien Desautiers; guard, Paul Laframboise.

As directors (Machine Department) G. Mallette, R. Drapeau, A. Skuldt, W. Beaulieu, R. Hotte, M. Allyson, A. Jacques, (Shop No 9) O. Martin. For those of the Machine Shop, the Copper Shop, the Boiler Shop, the Sheet Metal Trades, the nominations have been postponed to a later date.

The agreement the Union has in mind to present to the Company is actually being touched up, and in a very short time the Company shall receive a copy of the Union requests and negotiations should begin then.

At that meeting Mr. Adrien Plourde, the National Metal Trade Federation Chairman proceeded to the installation of the new elected executive members.

Two of our organizers Messrs. De Paoli and Krakowski spoke in Italian and Polish. Mr. Philippe Girard, Mr. René Rocque and Mr. S. T. Payne also spoke on the major requests to be made in the name of the workers. On this subject we will publish other details as soon as the agreement has come to completion.

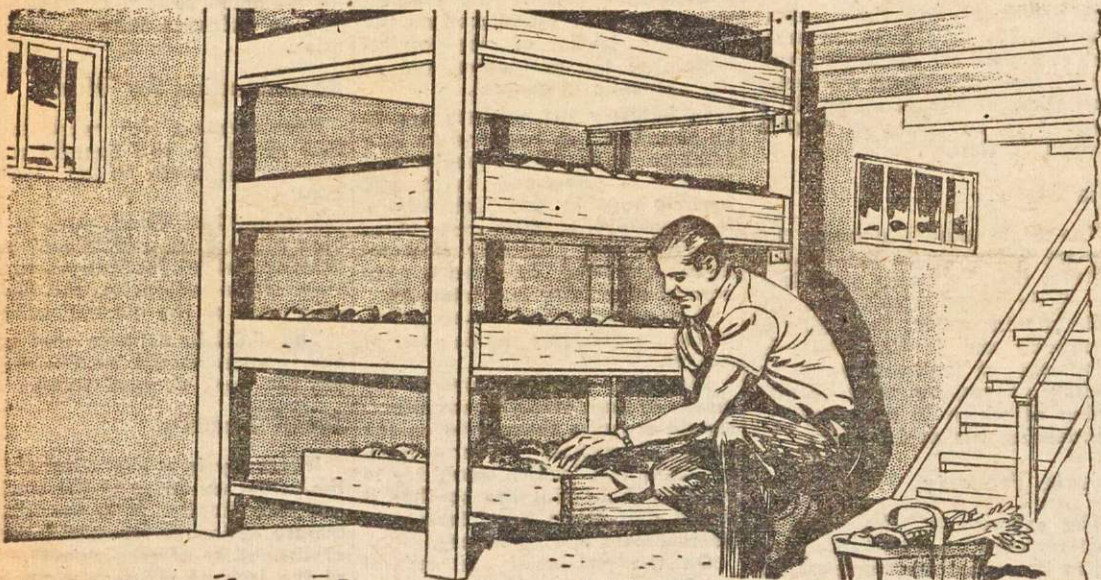


EXPORT

LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

Brevets d'invention
MARQUES de COMMERCE
DESSINS de FABRIQUE
en tous pays.

MARION & MARION
Raym.-A. Robic - J.-Alf. Bastien
1510, rue Drummond
MONTREAL



CASIER à fruits et à légumes

(CONSTRUIT À 3" DU MUR)
MONTANTS: 2" X 4"
COULISSEUX: 1" X 2"
CASES GLISSANTES:
3" X 30" X 60"
FONDS DE CASES À CLAIRO-
VOIE. LAMELLES ESPACÉES
DE 1" POUR L'AÉRATION.

Autour du foyer



Le carnet
de
**Jean
Bricole**

Il est sage de se bien préparer en vue des temps froids. Une récente visite chez un cultivateur m'a permis de constater qu'à la campagne on est déjà prêt à l'arrivée de l'hiver.

Casier à fruits et à légumes

Non satisfait du coffre à légumes habituellement placé dans un coin de la cave, cet agriculteur a construit lui-même un casier bien aéré pour mieux conserver fruits et légumes. La charpente est à trois pouces du mur. De construction solide, elle est munie de cases mobiles pour les fruits, les bulbes et les légumes. Le fond de chaque case est à claire-voie, ce qui assure une bonne aération. Il est bon de ne pas

oublier que la pièce doit être fraîche et sèche, et parfaitement à l'abri du gel.

Réceptifs à tuteurs

Dans un autre coin de la cave, j'ai noté un dispositif ingénieux pour la mise en lieu sûr des tuteurs en bambou et en cèdre. Ceux-ci avaient été placés dans des tuyaux fixés au mur à l'aide d'un épais fil de fer.

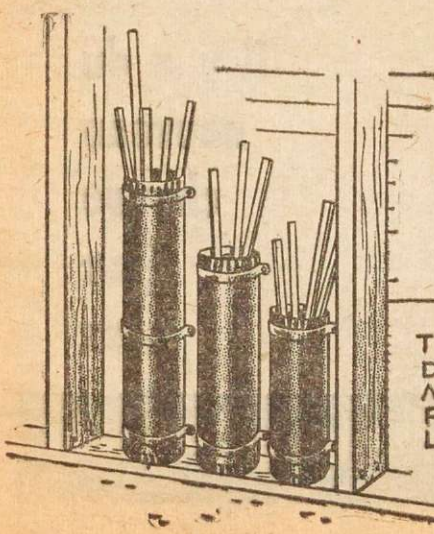
La conservation du fromage

Invité à "partager la fortune du pot", j'ai constaté que mes hôtes avaient également trouvé un moyen original de conserver leur fromage frais. Pour l'empêcher de sécher et le protéger contre les mouches, ils le recouvrent d'un pot à fleurs neuf préalablement mouillé.

Coffret à outils

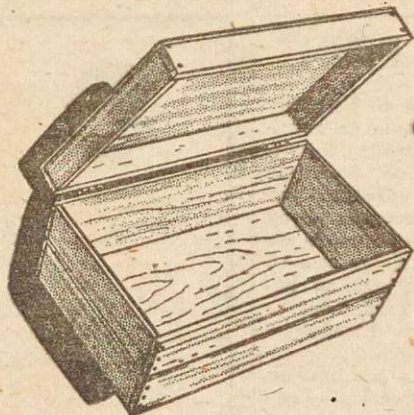
J'ai aussi visité l'atelier des travaux manuels de l'école du voisinage. J'ai particulièrement admiré un coffret à outils en lattes. Avec quelques touches additionnelles, il aurait pu être transformé facilement en un magnifique coffret à gants, à cravates ou à mouchoirs.

RÉCIPIENTS à TUTEURS

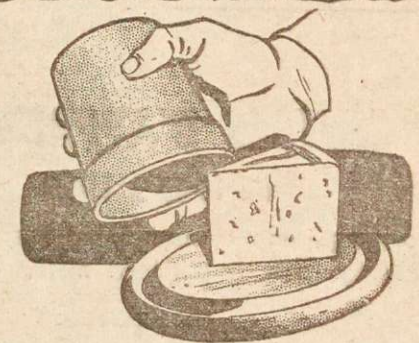


TUYAUX DE POËLE PLACÉS
DEBOUT ET FIXÉS AU
MUR AVEC DU FIL DE
FER SOLIDE. ON PEUT
LES PEINTURER.

COFFRET À OUTILS



FAIT EN LATTES
CORROYÉES. S'IL EST
HAUT DE 3 LATTES,
ON PEUT LE MUNIR
D'UN COMPARTIMENT
INTÉRIEUR AMOVIBLE
(HAUT D'UNE LATTE),
LÉGÈREMENT PLUS
PETIT QUE LE COFFRET
ET REPOSANT SUR DEUX
LAMELLES DE BOIS
CLOUÉES À L'INTÉRIEUR.



CLOCHE À FROMAGE

POT À FLEURS D'UN DIAMÈTRE
(AU HAUT) DE 5" À 7". LE LAVER
À FOND AVEC UNE BROSSÉ
DURE ET DE L'EAU TIEDE. LE
MOUILLER AVANT D'EN
RECOUVRIR LE FROMAGE.

UNE SÉRIE DE CONSEILS PRATIQUES
PRÉSENTÉS PAR

Molson's

COMME SERVICE AU PUBLIC

WHAT WE STAND FOR

AN IMPORTANT DOCUMENT

The Canadian Catholic Confederation of Labour is a free and democratic union. It is national, and both in principles and in action it draws its inspiration from the social doctrine of the Catholic Church... which doctrine it recognizes as the only one capable of assuring social order.

The purpose of the Confederation is to promote the professional, economic, social, and moral interests of Canadian workers.

It aims to assure the individual and collective betterment of workers by favouring their physical, intellectual, and moral development, and by creating for all economic and social conditions such that they can live in a human and Christian manner. It wishes to help to establish proper relations between employers and employees in accordance with truth, justice, and charity. It wishes, among immediate objectives in this field, to assure the full exercise of the natural right of association; and it approves of and seeks collective agreements, social security measures, and sound labour legislation.

The Trade Union

The Union is for workers the most efficacious means of defending and promoting their trade interests. Consequently the right of association of every worker must be recognized without exception, and each must be given all necessary help to exercise that right by means of measures of union security. The trade Union is for workers the normal means of negotiation, of representation, and of participation and collaboration on all levels of the enterprises, the industry, and the national economy.

Structure of the Canadian Catholic Confederation of Labour

A union cannot be admitted into the C.C.C.L. unless it is al-

The C.C.C.L. Congress, at its last annual meeting in Quebec, has adopted the following declaration of principles. Since this most important document had never been brought to the attention of our English speaking members, we thought that it would be of interest to them to read it in *Le Travail*. You will not find it easy reading. Do not attempt to go through it at once. The best method would be to keep it close to your favorite armchair, in your home, and to read a few paragraphs every day

ready affiliated with its industrial federation and with the Central Council of its region or of its locality. Affiliation with any other union organization made up of affiliated bodies is not obligatory.

As long as its charter of affiliation is maintained, every affiliated body must adhere to the present declaration of principles and is bound to observe the rules and regulations of the C.C.C.L.

The Human Person and the General Welfare

The actual economic regime predominant in our country depreciates human and spiritual values. According to the principles of this regime, the pursuit of individual interests will automatically promote the general welfare. There follows as a consequence the scoring of human dignity, and of the legitimate aspirations of the human person and of the general good.

The accumulation of wealth and the concentration of economic power in the hands of a few people to the detriment of the common good are the consequences of a system based on the primary motive of profit.

It is the duty of every citizen to contribute to the general welfare according to the demands of social justice. On the other hand, society is created for the human person. Thus it is necessary that

the production of material goods be regulated to satisfy legitimate human needs and that all material, social, and cultural conditions be favourable to the development of each worker and his family in full security and freedom.

The C.C.C.L. believes in the primordial dignity of the human person and in the fundamental equality of every human being. It does not admit discrimination because of language, nationality, race, sex, or religion.

Democracy

The C.C.C.L. believes in true political democracy, because it is the system which best guarantees the freedom of citizens and their participation in civil responsibilities. It believes that our democratic government should not be at the mercy of a few privileged persons who make use of their power for the protection of their own privileges and their selfish interests. The C.C.C.L. is convinced that real political democracy cannot be realized without the democratization of the economy. It is opposed to any form of totalitarianism or statism.

The State

The State should promote the general welfare, and the C.C.C.L. believes that, by means of its laws and their sound application, the State should protect the rights of everybody and facilitate the development of autonomous intermediate groups, the active contribution of which is necessary for maintaining the social peace.

Private Property

The exercise of the right of property must be regulated according to its nature whether personal or productive. The latter form of property carries with it special social obligations proceeding from the nature of its fruits, and their subordination to the general welfare of society and of the corporate character of the undertaking.

Insofar as enterprise is concerned, the C.C.C.L. believes equally that private property has to be the general rule. However it is far from identifying private property with capitalism. It repudiates liberal capitalism as well as marxism under all its forms.

The State should survey every economic activity in order to as-

sure the priority of the general interest over private interest. Certain undertakings, because of their great importance for the welfare of citizens or because of their liability to abuse, should be watched closely and kept in just limits by appropriate interventions.

If the common good is endangered by leaving certain services or means of production under the control of private interest, the Community must take charge. The administration of these undertakings should be entrusted, as much as possible, to autonomous bodies representing all interested parties.

Co-operation of Agents of Production

The economic life should be organized in order to assure a close co-operation between the chief agents of the production and distribution of goods. This co-operation should be established on the different levels of the undertaking, of the profession, and of the economic in general.

In industry the workers are to be considered as co-operators in a common work. They should feel themselves integrated in it and participators in both administration and profits. Such reforms of structure will gradually lead all those interested to form a community of activity and interests.

Management must cease to represent exclusively the interest of capital.

Workers and employers, by means of their trade organizations, should organize themselves on the level of industries and form "parity committees" which would try to regulate industrial life so that it would best serve the interests of its members and of society.

On the provincial and federal level, according to established jurisdiction, the C.C.C.L. proposes to form appropriate bodies (in which representatives of the workers and employers would be appointed by the professional organizations concerned) the role of which would be to coordinate and orientate economic life.

Finally the C.C.C.L. believes that Canada, in concert with other States, must promote international economic organization so as to assure a better distribution of wealth and at the same time to guarantee, by means of economic security and stability, peace and harmony between the nations.

The Family

The family is of such importance that everything should be done to preserve its unity, to guarantee its rights, and to assure its full development.

The family is antecedent to civil society, of which it is the first cell, and it can in no way sacrifice to it its role, its functions, and its essential prerogatives: the right of man and wife to a normal married life, the right of the father of the family to provide a living for his family, the right of the mother to accomplish at home her task as gardian, housekeeper, and teacher; the right of parents to bring up their children and to assure them an instruction and education over which they keep control; the right to a healthy and sufficiently large place of habitation, of which as far as possible they should be owners.

The Right of Work

Society should assure to each the possibility of getting sure and remunerative employment in accordance with his capacities and inclination.

Conditions of Work

The conditions of work should be healthy from both the moral and physical point of view. The worker should have enough free time for religious practice, to enjoy his home, to take part in social life, to cultivate himself, and to relax.

Remuneration for Work

Remuneration for work must first of all be sufficient to cover the normal needs of an average family.

It should be related, also, to the kind of work, to professional competence and productivity, to the state of the enterprise, and to the exigencies of the general welfare.

The C.C.C.L. believes that men and women should receive equal pay for work of equal value.

Social Security

Insecurity is a characteristic of the actual condition of the worker and his family. It is the consequence of insufficiency of income, of instability of employment, and of the lack of efficient protection against the risks inherent in life and work.

To correct this situation the C.C.C.L. believes that first of all the production of material goods should be ordered to the satisfaction of legitimate human needs, and that measures of social security should be favoured such as a policy of full employment, and schemes to increase inadequate incomes and replace lost earning power.

These measures should respect the rights, the initiative and the prerogatives of everybody.

(Continued on page 7)



Un système unique
Des résultats probants

LES CENTRES D'APPRENTISSAGE

de 1945 à 1950

14,000 ouvriers, jeunes ou adultes, ont fréquenté nos centres d'apprentissage pour acquérir un métier ou perfectionner leur technique.

DANS LES METIERS DE LA CONSTRUCTION six centres

situés à
Montréal, Joliette, Sherbrooke, Hull, Chicoutimi et Québec,
ont formé 7,500 apprentis
sous l'égide de la
Loi d'Aide à l'Apprentissage

D'autres centres ont cotribué à la formation
de 6,500 artisans compétents
dans les industries de la chaussure, de l'imprimerie,
de l'automobile, de l'horlogerie et de la coiffure.

LE MINISTRE DU TRAVAIL
DE LA PROVINCE DE QUEBEC

MISE AU POINT

Dans la livraison du 2 novembre du "Travail" sous la rubrique "Liberté de presse", nous nous plaignions de l'attitude d'un journal de Québec qui avait refusé une annonce payée du Syndicat de la Fourrure de Québec lors de la grève que ce dernier eut à soutenir au début de l'automne 1951. Tout le monde a compris qu'il s'agissait du quotidien "Le Soleil".

A la suite de la publication de cet article, le secrétaire général de la C.T.C.C. a eu un entretien avec monsieur Mercier, gérant général du journal en question, au cours duquel plusieurs malentendus ont été clarifiés au sujet de cet incident.

Nous demandons à nos membres d'oublier ce contretemps et de se rappeler que "Le Soleil" a toujours ouvert généreusement ses colonnes à la publicité de notre mouvement.



Il y a du
nouveau
chaque
jour
chez

Dupuis Frères
RAYMOND DUPUIS, président

Montréal