

QUE SE
PASSE-T-IL
A
LOUISEVILLE?

(Voir pages 3 et 4)



VOL. XXVIII — No 8

Montréal, 22 février 1952

L'Associated Textile veut écraser les ouvriers de Louiseville

UN ULTIMATUM INJUSTIFIABLE

L'attitude d'un employeur puissant devant une population endettée par le chômage qui dure depuis six mois

Invitation de M. Barrette repoussée

Par l'intermédiaire de son gérant de Montréal, M. Colette, l'Associated Textile de Louiseville a repoussé hier la dernière invitation au bon sens que lui avait faite M. Barrette dans la journée du 18.

Celui-ci, dans un message télégraphique, avait demandé à la compagnie d'accepter la dernière proposition syndicale, en soulignant que cette dernière ne dépassait guère les offres de la partie patronale et qu'elle apparaissait comme le seul moyen "d'éviter que la situation ne se gâte tout à fait".

Mais l'Associated Textile, fidèle à la politique d'écrasement, d'intimidation et de chantage qu'elle poursuit depuis plusieurs mois, a repoussé du pied l'invitation du ministre en soulignant "que toutes ses offres antérieures étaient retirées" et qu'elle n'avait plus, en somme, rien à faire avec le syndicat.

Ce refus porte à son point culminant une lutte qui dure depuis bientôt un an.

En effet, c'est à la fin de mars 1951 que le Syndicat du Textile de Louiseville commençait la négociation d'un nouveau contrat de travail. Dès le départ, les pourparlers se heurtèrent à une intransigeance patronale étonnante. Le 23 juillet, l'affaire aboutissait devant un tribunal d'arbitrage dont la décision, rendue le 24 novembre, s'avéra inacceptable.

Le juge et l'arbitre patronal n'accordaient en effet que 8 cents et demi d'augmentation, au lieu des vingt demandés, et ne rendait cette augmentation rétroactive qu'au premier septembre, au lieu du 4 avril, date d'expiration du contrat précédent.

Cette sentence était si manifestement injuste que le ministre du Travail approuva les syndiqués de l'avoir refusée et leur permit même de rendre publique cette opinion qu'il leur exprimait.

Puis, ce furent deux séances de

negociations post-arbitrales au cours desquelles plusieurs formules furent tour à tour proposées. Sous la pression exercée par M. Barrette, la compagnie accepte de pousser la rétroactivité jusqu'au 4 avril 1951. Devant cette concession, le syndicat se déclare disposé à reprendre les négociations mais cette fois, la compagnie fait volte-face, refuse toute négociation et tente d'imposer au syndicat sa dernière solution en le menaçant de ne signer aucune entente si celle-ci n'est pas acceptée.

Or, il faut voir en quoi consiste cette dernière "offre":

1. augmentation de 8½ cents l'heure, du 4 avril 1951 au 4 avril 1952;

2. augmentation de 2½ -cents l'heure du 4 avril 1952 au 4 avril 1953.

Par ces deux clauses la compagnie se rendait donc au bon sens en ce qui touche la rétroactivité. Mais il faut voir de quel prix elle veut être payées pour cette apparence de compromis. En effet, la compagnie exige, en retour de ces deux augmentations, le sacrifice de quatre clauses qui n'étaient

pas en cause dans le différend, à savoir:

1. suppression du "check-off";

2. suppression de l'atelier syndical;

3. liberté complète à la compagnie pour les changements de tâches et les heures de travail.

En somme, la compagnie demande tout simplement au syndicat de se suicider lui-même en se liant à elle pieds et poings liés. C'est du chantage éhonté, c'est la honte d'un employeur qui profite de sa force pour tenter d'écraser une population ouvrière qu'elle a déjà tenue en esclavage mais qui, depuis le syndicalisme, échappait graduellement à son exploitation.

De plus, cette offre n'était même pas une offre mais un ultimatum; elle était en effet précédée des lignes suivantes:

"La compagnie a fait l'offre suivante qui doit être acceptée d'ici au 18 février 1952. Si cette offre n'est pas acceptée à cette date, toute offre sera retirée et la compagnie ne signera aucune entente avec l'union".

(Suite à la page 4)



Voici Paul Masson, ouvrier de l'Associated Textile de Louiseville depuis huit ans et victime du chômage depuis mai dernier. Voir en page quatre ce que signifie pour lui ce chômage

M. Picard explique sa démission

"M. le juge Pettigrew aurait dû se récuser"

Montréal, le 18 février 1952.

Honorable Antonio Barrette,
Ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement,

Monsieur le Ministre,

Avant mon départ de Québec mercredi midi, le 13 février, je vous ai fait parvenir un télégramme dont voici le texte:

Québec, le 13 février 1952.

Honorable Antonio Barrette,
Ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec.

Veillez prendre note de ma démission en qualité de membre du tribunal d'arbitrage des journalistes de Québec diffère l'événement journal (stop) Regrette de noter que l'attitude antisyndicale du président juge Pettigrew empêche d'assurer justice (stop) Suis d'opinion que juge aurait dû se recuser dans les circonstances (stop) Suggère formation d'un autre tribunal d'arbitrage et soumet respectueusement que conclusions qui pourraient être envoyées par le président et arbitre patronal ne devraient pas être acceptés comme décision arbitrale (stop) Lettre suit.

Gérard PICARD,
président C.T.C.C.

Ce n'est certes pas par simple caprice qu'un télégramme comme celui qui précède vous a été trans-

mis; et ce n'est pas à l'occasion d'une saute d'humeur que j'ai donné ma démission en qualité d'arbitre syndical, lors du délibéré du tribunal. Il s'agit d'un cas-type sur lequel l'attention du ministère du Travail et du gouvernement provincial doit être attirée, et qui démontre que le système d'arbitrage, dans notre province, est en train d'être faussé définitivement.

Je n'ignore pas que l'arbitre patronal, dans le présent cas, s'est porté à la défense du président du tribunal, M. le juge Pettigrew. C'est d'ailleurs une situation semblable qui s'est présentée récemment lors du différend des pouvoirs électriques de Shipshaw et Chute-à-Caron, où M. le juge Pettigrew, président du tribunal, a fait une déclaration conjointe avec l'arbitre patronal pour protester contre certaines plaintes portées contre lui par l'arbitre syndical. Enfin, M. le juge Pettigrew s'est lui-même vanté d'avoir été désigné président d'un autre tribunal d'arbitrage sur pression de l'arbitre patronal auprès de votre ministère.

Dans le cas qui nous occupe, je ne songe nullement à critiquer l'arbitre patronal de son attitude lors de l'enquête et du délibéré; et je ne songe pas davantage à rendre le ministre du Travail de la province de Québec responsable de la situation. Il lui est évidemment difficile de contrôler toutes les solutions apportées aux questions

(suite à la page 2)



M. J.-N. Martin, quincaillier de Louiseville, nous a déclaré: "Depuis quinze ans que je tiens commerce ici, nous n'avons jamais eu une crise pareille". — Ce chômage est-il nécessaire? — "Je crois que si une entente intervenait entre le Syndicat et la Compagnie, le travail reprendrait."

Il faut aider ces Syndiqués

APPEL AUX 400 SYNDICATS DE LA C.T.C.C.

Figurez-vous les sacrifices, les privations, les ennuis, l'inquiétude de nos GREVISTES DE NICOLET, en grève depuis le 27 septembre, dont pas un seul syndiqué n'a "scabé" !

Nous venons demander à chaque syndicat de prendre un MINIMUM de \$10.00, dans sa caisse syndicale, pour l'expédier tout de suite à ces valeureux ouvriers, sur la ligne de feu depuis cinq mois.

Prouvons-leur notre admiration et une sympathie agissante ! Après une sentence unanime de 12 points sur 13, ils ne peuvent lâcher ! Eux tiennent bon, avec souffrance et inquiétude. Pouvons-nous leur faire défaut ?

Envoyons-leur tout de suite ce minimum de \$10.00. Postons ça au Syndicat national des Employés du Meuble de Nicolet Inc., C.P. 351, Nicolet, Qué.

Prouvons-leur notre solidarité ouvrière.

George-Etienne GAGNE, président.

P.S. — Nous faisons cet appel à tous les syndicats parce qu'après information à bonne source nous savons que le Fonds de Défense professionnel ne peut suffire actuellement aux demandes de secours.

M. Picard explique sa démission (suite)

(suite la page 1)

administratives du ministère.

M. le juge Pettigrew se plaint à qui veut l'entendre qu'il n'arrive pas à joindre les deux bouts avec son salaire de juge et qu'il lui faut des arbitrages pour s'assurer un supplément de revenu. Il est inadmissible qu'une raison comme celle-là ait déterminé sa nomination en qualité de président de tribunaux d'arbitrage. S'il est vraiment mal payé, que l'on hausse son traitement et que l'arbitrage cesse d'être une "side line". Récemment, il était président de près d'une demi-douzaine de tribunaux d'arbitrage en même temps.

Attitude impardonnable

Sa polémique au sujet de Shipshaw et Chute-à-Caron est survenue avant le délibéré sur le différend des journalistes de Québec avec "Le Soleil Ltée", et lors de la dernière séance d'enquête publique où a eu lieu l'argumentation des procureurs des parties, il ne s'est pas gêné pour exprimer une opinion en faveur des "unions de compagnies", ce qui est une attitude antisyndicale impardonnable. Il lui a été rappelé ou appris que les "unions de compagnies" ou "comités de boutiques" constituaient la formule classique de l'antisindicalisme moderne.

Se récuser

A la fin de la séance, M. le juge Pettigrew a fait une sortie inattendue qui indiquait clairement à quel point la polémique concernant Shipshaw et Chute-à-Caron lui donnait sur les nerfs. Or, dans ce dernier cas, c'est l'un de nos syndicats qui était intéressé, et M. le juge se préparait à délibérer en marge d'un différend qui concernait un autre de nos syndicats. Dans ces circonstances, je crois que M. le juge Pettigrew aurait dû se récuser, vu qu'il n'était pas en état de juger objectivement les griefs soumis. D'au-

tant plus que la sentence, s'il y en avait eu une, devait être exécutoire.

Au cours de la même séance, lors de la discussion du congédiement d'une journaliste, M. le juge Pettigrew n'hésite pas à intervenir en faveur des employeurs. "Je soutiens, dit-il, qu'ils avaient le droit de le faire". J'ai dû lui faire observer qu'il pourrait tout de même attendre le délibéré avant de se prononcer, et entendre les deux autres membres du tribunal. M. le juge Pettigrew n'était pas du tout calme.

En matière de congédiement, M. le juge Pettigrew paraît bien ne croire qu'au Code civil. Or, d'après le Code civil, tout congédiement, avec ou sans avis, juste ou injuste, est légal. Les lois ouvrières ne paraissent pas l'intéresser. Pourtant, un congédiement, pour un salarié, est certainement le principal grief dont il puisse désirer la correction.

Bénéfice du doute

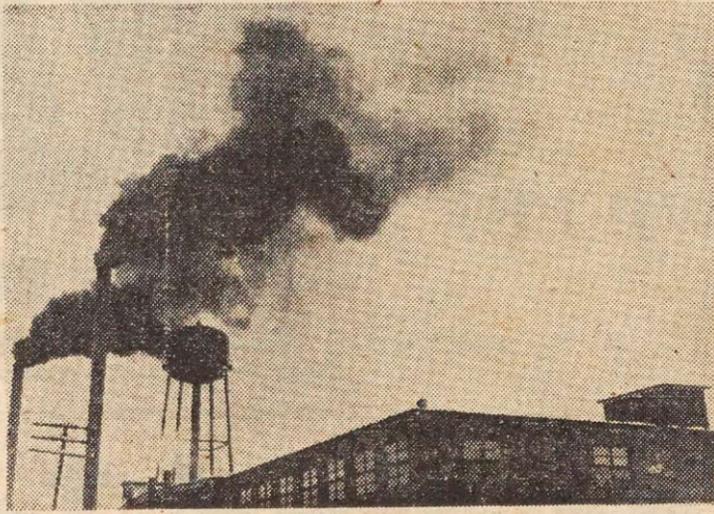
Un dernier point. En discutant avec les autres membres du tribunal d'un grief qui me paraissait fondé et où la convention me paraissait claire, M. le juge Pettigrew fit remarquer que d'après lui ce n'était pas aussi clair que cela et qu'il y avait un doute dans son esprit quant à la portée de la clause en litige. Il pouvait avoir raison. Ce n'est pas parce qu'une clause me paraît claire qu'elle doit nécessairement être claire pour lui. Je me suis permis toutefois de souligner que même s'il y avait doute, le doute devrait être interprété en faveur du plus faible, le salarié, et que c'était là, d'après moi, l'esprit de la loi et l'intention du législateur. Pour donner plus de force au point de vue exprimé, j'ai ajouté que le premier ministre de la province avait à maintes reprises déclaré publiquement que le doute devait être interprété en faveur de l'ouvrier. M. le juge Pettigrew s'est mis à rire et a commenté: "C'est ce que les politiciens vous disent pour avoir le vote des ouvriers".

Un autre tribunal

Je pourrais continuer. Je ne crois pas que ce soit nécessaire. Mais il me semble important de signaler que, dans le présent cas, un certain nombre de syndiqués sont exposés à ne pas avoir justice à moins qu'un autre tribunal ne soit institué pour connaître des griefs soumis. Et je répète que, comme il s'agit de griefs soulevés pendant la durée d'une convention, la sentence était censée être exécutoire. Ce qui est bien différent d'une sentence où les parties ne sont pas liées. La question est d'autant plus grave que les syndicats de travailleurs, au cours des dernières années se sont montrés d'accord pour abandonner le droit de grève pendant la durée des conventions collectives du moment qu'ils seraient assurés d'un recours prompt et efficace pour régler les griefs susceptibles de surgir pendant cette période.

Dans les milieux ouvriers, depuis quelque temps, le système d'arbitrage fait l'objet de critiques sérieuses. Dans trop de cas, la

Que se passe-t-il



BEAUCOUP DE FUMÉE POUR PRESQUE RIEN...

Les cheminées qu'on aperçoit sur notre photo sont celles de l'Associated Textile de Louiseville. Elles fument, mais qu'on ne se laisse pas tromper par cette apparence d'activité.

Depuis le printemps dernier, en effet, la compagnie n'a cessé d'imposer aux ouvriers de Louiseville un chômage partiel. Elle a commencé par congédier 150 de ses quelque 1100 employés et les 950 environ qui demeurèrent à son emploi ne travaillent depuis lors que deux ou trois jours par semaine ou qu'une semaine sur deux.

Dans un paquet de talons de paye, le plus gros chèque que j'ai pu découvrir se chiffrait à \$33.92. On comprendra cela facilement si l'on sait que le salaire moyen à Louiseville n'atteint pas 70 cents. Quand les ouvriers travaillent à mi-temps par-dessus le marché, on devine le résultat. La plupart des payes varient entre 12 et 22 dollars.

Est-ce là seulement un résultat du chômage qui sévit dans l'industrie textile ? On pourrait

le croire mais beaucoup de gens sérieux, rencontrés à Louiseville, ont des doutes à ce sujet comme on pourra le voir ailleurs dans cette page.

De toute façon, le résultat est net : les familles s'endettent de plus en plus, le commerce est paralysé. En effet, la population de Louiseville est de 5,000 âmes. Si l'on coupe en deux le salaire de 1,000 travailleurs dans une telle localité, c'est la misère qui menace à plus ou moins brève échéance.

Au moins la compagnie pourrait-elle compenser (si elle n'est pas responsable du chômage comme elle le prétend) par une bonne foi sans défaillances à la table des négociations. Mais on a pu lire en première page que ses intentions ont la couleur de la fumée qui sort de ses fournaies. La compagnie a en effet choisi de terrasser ses ouvriers pendant qu'ils se trouvent affaiblis. C'est une idée... mais qu'elle pourrait bien regretter plus tard.

La Compagnie peut-elle payer ?

Nous avons posé cette question à l'agent d'affaires du syndicat, M. Raymond Gagnon. Car l'Associated Textile avait déjà répondu pour sa part en criant à tous les échos qu'elle se trouvait à la dernière extrémité.

M. Gagnon est un homme qui aime les faits et les chiffres.

Au lieu de nous donner son opinion, il a tiré de sa serviette un rapport de Dunn and Bradstreet et nous en a lu quelques extraits. C'est le dernier rapport en circulation. On y voit que l'actif de l'Associated Textile est d'environ \$70 millions et que la valeur nette des avoirs tangibles de la compagnie dépassent \$77 millions.

Bien mieux : les financiers formulent à la suite de ce rapport le commentaire suivant :

"Durant l'année fiscale 1950, l'inclination des ventes et des profits est devenue quelque peu lente, en comparaison du record de 1949, fait attribuable aux conditions générales dans le commerce au cours de cette période. Les opérations furent profitables en dépit de ce fait et une petite baisse de \$44,000 dollars se fit sentir sur le capital net réalisable, résultat d'un excès des dividendes déclarés sur les revenus".

Nous sommes bien loin, n'est-ce pas, de la faillite ! Et le refus par la compagnie de payer à ses ouvriers des aug-



mentations rétroactives est simplement scandaleux.

La compagnie se comporte comme un débiteur qui exigerait, pour payer ses dettes, que le créancier se laisse déposséder de toute liberté.

De plus, le rapport financier nous apprend encore que la compagnie, entre 1947 et 1950, a dépensé des millions pour agrandir ses usines. Les ouvriers de Louiseville ont-ils raison de s'opposer à ce que leur employeur augmente sa richesse à même leur pain quotidien ?

Pour s'en rendre compte, rendez-vous sur les lieux im-

sentons dans cette page.

Il ont rencontré un chômage et une comp...

conditions.



M. Armand Bourassa, président du syndicat, a déclaré à nos reporters :

— Les ouvriers de Louiseville ne sont pas des peureux. La compagnie a beau leur servir ces ultimatums, ils en rient. Je ne veux pas dire qu'ils croient l'employeur incapable de leur faire du mal. Au contraire, ils s'en rendent parfaitement compte. Ils se souviennent trop bien des misères endurées avant le syndicalisme. Mais justement, ils connaissent la misère et c'est pourquoi ils ont résisté si courageusement, malgré le chômage, à tous les chantages que leur employeur multiplie depuis quelque temps.



de sociologie, et souffrent d'un complexe d'infériorité devant le patronat.

Bien d'autres points mériteraient d'être examinés, mais il ne s'agit pas ici d'un mémoire détaillé sur les meilleurs moyens de régler les conflits industriels. Il ne s'agit pas non plus de prétendre que les syndicats sont sans défauts et que toutes leurs demandes doivent être accordées simplement parce qu'elles sont formulées. Mais il



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.

IMPRIMERIE ALLIÉE

Ministère des Postes, Ottawa.

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.

Il à Louiseville ?

compte, les reporters du Travail se sont interrogés. Nous vous pré-
sentons leurs réponses.

une population ouvrière affamée par le
compagnie qui en profite pour imposer "ses"

Le président nous dit: "Les ouvriers n'ont pas peur..."

Armand Bourassa ne parle pas à travers son chapeau. Il sait ce qu'il dit, lui qui travaille pour l'Associated Textile depuis 21 ans. Au début, il a travaillé sans salaire pendant trois semaines pour apprendre son métier. Il ne doit même pas son entraînement à la compagnie. Encore devait-il payer de sa poche celui qui l'initiait.

Ensuite, il a travaillé, à raison de soixante heures par semaine, pour un salaire de \$5.25 dollars. "Si vous aimez mieux, précise-t-il, \$10.55 piastres par quinze jours.

Il a déjà, au temps des heures de travail "libres", au bon vieux temps de l'entreprise libre, travaillé seize jours de suite à raison de seize heures par jour.

Il a su ce que c'était de se faire promettre en cachette un cent d'augmentation, "s'il promettait de n'en parler à personne", pour découvrir ensuite que son voisin en gagnait 6 de plus que lui pour un travail de jour, alors que Bourassa était sur le quart de nuit.

Il a connu l'époque où l'on ne pouvait pas obtenir un seul congé par année suffisamment long pour visiter ses parents de Montréal; ou le boss refusait même un remplaçant tout trou-

vé "parce qu'il n'était pas assez fort pour résister et saignait du nez sur l'ouvrage".

Il sait que l'Associated Textile paye depuis toujours des salaires inférieurs. A Magog, par exemple, le salaire maximum dans le service de la gravure, est de \$1.70, tandis qu'il n'a jamais dépassé 92 cents à Louiseville. Il sait aussi que les imprimeurs touchent \$2.20 à Magog et \$1.20 à Louiseville, sans parler du salaire moyen.

C'est pourquoi le président du syndicat a conseillé aux membres de lutter jusqu'au bout, aussi longtemps qu'ils seraient capables. Il sait que ce n'est pas facile. Il sait que cela veut dire la misère pour un grand nombre d'entre eux, ceux surtout qui ont des enfants nombreux et en bas âge. Mais il a appris depuis 21 ans qu'on ne gagnait rien à céder ni à se fier aux belles promesses de la compagnie.

Pourquoi il vend sa maison...

\$25 dollars par semaine pour neuf personnes...

M. Paul Masson est un employé de l'Associated Textile, opérateur de machines à teindre les tissus. Son plein salaire, quand l'usine tournait rond et qu'il faisait des semaines complètes, se chiffrait à environ 28 dollars par semaine. Mais depuis le mois de mai dernier, il travaille à mi-temps et touche des payes qui varient autour d'une douzaine de dollars.

Pour nourrir une famille, ce n'est pas brillant. Surtout quand il s'agit d'une famille de sept enfants dont quatre fréquentent l'école et quand on a, par-dessus le marché, une fillette malade qui vient d'entrer à l'hôpital.

De l'aide? Paul Masson reçoit un coup d'épaule de son fils. Ce dernier a seize ans. Les deux payes additionnées ne totalisent pas toujours 25 dollars par semaine et le dépassent très rarement.

— Vous pensez qu'on peut arriver avec ça? nous demande Paul Masson. Rien que pour manger, ça nous coûte 40 piastres par semaine. Nos comptes chez l'épicier dépassent les 200 piastres. Parce qu'il faut



Au Marché Saint-Laurent, épicerie de Louiseville, nous avons causé avec le commis-boucher.

— Les familles ouvrières sont-elles bien endettées?

— Terriblement. Et c'est un gros problème pour les épiciers eux-mêmes. Si nous n'avions pas contrôlé le crédit très sévèrement, le magasin n'existerait plus. Mais on ne peut toujours pas l'interdire complètement; il faut que les gens mangent.

— Remarquez-vous des changements dans la manière d'acheter, depuis quelques mois?

— Oui, ils achètent par exemple les moins bonnes parties de la viande, ils diminuent leurs achats. Il est clair que ça peut pas continuer longtemps.

habiller les enfants pour l'école, aussi. Ceux qui restent à la maison nous coûtent moins cher mais ceux qui sortent tous les jours...

— Mais alors ça ne boucle pas du tout?

— Vous pensez! Pour payer mon compte d'épicier et continuer à manger, j'ai été obligé de vendre ma maison.

— Est-ce que le nouveau propriétaire vous la laisse à loyer, toujours?

— Non. Il va falloir partir.

— Mais alors, qu'est-ce que vous allez faire?

— Ecoutez: y'a rien qu'une chose à faire: sacrer son camp! On peut pas se laisser mourir de faim.

Pourtant, Paul Masson travaille depuis huit ans à l'Associated Textile. C'est un citoyen bien installé dans Louiseville. Vous comprenez pourquoi il a vendu sa maison? Certains croient que la misère commence quand on crève de faim; n'est-ce pas une misère déjà quand il faut liquider le fruit de ses économies pour nourrir sa famille?

causes devant les tribunaux où la C.T.C.C., ses organisations affiliées ou ses membres sont intéressés; et le manque de sérieux de certains tribunaux d'arbitrage et autres organismes mêlés aux conflits industriels.

De faits graves

Avant de terminer, Monsieur le ministre, je tiens à répéter que je ne songe nullement à vous rendre

responsable de tout ce qui se produit dans le monde du travail, mais je crois que les faits rapportés sont graves et qu'ils justifient la C.T.C.C. de demander l'intervention des autorités gouvernementales pour qu'ils ne se répètent pas.

Veillez agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de ma haute considération, et croyez-moi, Votre tout dévoué,

Gérard PICARD,
président général, C.T.C.C.

LA GREVE DURE A GRANBY

Depuis la déclaration de la grève, la compagnie, par ses contremaîtres, a essayé en faisant du porte en porte, de convaincre les ouvriers et les ouvrières de son incapacité financière. Cette propagande commençait par souligner le danger de perdre des commandes pour se changer ensuite en menaces non mitigées.

Le peu de succès remporté, l'accueil froid manifesté par les grévistes, a toutefois empêché le recrutement de "scabs". Malgré la déclaration faite par ses "contremaîtres-visiteurs", "coûte que coûte on rentre lundi", personne n'est retourné au travail.

A une réunion tenue lundi dernier, la compagnie a déclaré au syndicat qu'elle ne pouvait faire d'autres offres que celles déjà faites et les ouvriers, en assemblée générale, ont décidé de maintenir la grève jusqu'à ce que le patron décide d'appliquer la suggestion que lui faisait récemment le ministre du Travail. Celui-ci soulignait qu'une sentence majoritaire devrait être agréée par l'employeur et à plus forte raison une sentence unanime. Le ministre faisait aussi appel à la compagnie pour que celle-ci consente aux concessions nécessaires pour arriver à une entente.

Si rien ne bouge d'ici quelques jours, le syndicat fera une deuxième demande d'intervention au ministre du Travail.



REVUE DE PRESSE

Politique d'immigration irréfléchie

De tous côtés, depuis quelques mois, surgissent les critiques contre la politique d'immigration du gouvernement canadien. La réaction du travail syndiqué, qui se manifeste de diverses façons, trouve naturellement son expression la plus franche et la plus directe dans les périodiques ouvriers. Dans un éditorial du "Journal du Congrès des Métiers et du Travail" intitulé: "Immigration irréfléchie", on peut lire cette sévère condamnation de la politique officielle:

"Quelques mauvaises qu'aient été nos méthodes d'immigration dans le passé, il est malheureux de dire que celles d'aujourd'hui semblent être encore plus mauvaises. Nous avons maintenant un département complet de Citoyenneté et d'immigration dont le but principal est d'amener au pays autant d'immigrants que possible. En fait, en ce moment, ces nouveaux venus sont amenés au pays alors que des milliers de citoyens sont en chômage".

Comment cette flagrante contradiction ne saute-t-elle pas aux yeux de ceux qui dirigent ou sont censés diriger notre politique d'immigration? Le "Trade & Labor Congress Journal" s'étonne avec raison du fait qu'après leur arrivée au pays, le ministère de l'Immigration se désintéresse à peu près des immigrants qu'on a fait venir à pleins bateaux et confie leur sort au ministère du Travail. D'où responsabilité divisée, conflits de juridiction, lenteur et inaction administratives. De concert avec d'autres groupements syndicaux, le Congrès des Métiers et du Travail réclame une politique d'immigration mieux préparée, plus cohérente, plus "réfléchie" en quelque sorte. Que l'on ne fasse pas venir des milliers d'immigrants au pays en pleine saison morte, qu'Ottawa s'entende avec les provinces au préalable avant de décider ou de faire quoi que ce soit dans ce domaine très important. On aura alors des chances de sortir du "pétrin" actuel en matière d'immigration.

Trois sujets de brûlante actualité

On l'a sans doute deviné, il s'agit du coût de la vie, de l'inflation et du contrôle des prix. Connexes les unes aux autres, ces expressions ne recouvrent pas nécessairement la même réalité. Sur la réalité elle-même, les opinions, on le sait, sont très partagées sinon diamétralement opposées. L'observateur impartial s'étonne, par exemple, de lire dans "The Labour Review", qui s'intitule "l'organe du travail libre au Canada" un vibrant plaidoyer en faveur de la politique d'Ottawa relative au coût de la vie. L'auteur, M. Austin F. Gross endosse pleinement toutes les demi-mesures prises par le gouvernement fédéral dans le but de "mater" l'inflation: hausse de 15 p. 100 sur les articles d'utilité domestique, augmentation du taux d'intérêt, restrictions sur le crédit, les ventes à tempérament, etc. Ses démonstrations sont assez sommaires, à preuve, celle-ci, pour légitimer la hausse du taux d'intérêt:

"En élevant le taux d'intérêt bancaire, l'argent devient plus difficile à obtenir. Par conséquent, il vaut plus. De ce fait, nous "coupons" l'inflation".

Simple, n'est-ce pas? Mais tout comme pour l'oeuf de Christophe Colomb, il fallait y penser...

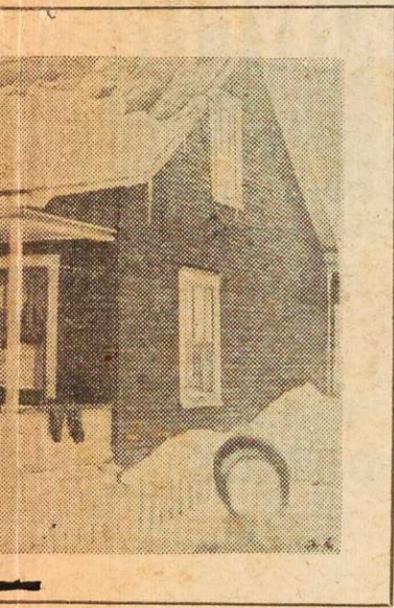
Le propagandiste de la politique gouvernementale auprès des ouvriers est très optimiste quant à ses résultats. Il semble tout à fait convaincu qu'elle portera de magnifiques fruits à la longue. Bien que son plaidoyer date de quelques mois déjà, les fruits dont il parle se font toujours attendre. Loin de baisser, le coût de la vie continue toujours son ascension de mois en mois.

En bon journal d'opposition qu'il est, l'OTTAWA JOURNAL s'élève et recherche les causes du phénomène. A son avis, elles se retrouvent dans la politique de taxation accrue du gouvernement. En date du 7 février, sous le titre: "Pourquoi le coût de la vie monte toujours", il écrit notamment:

"Ce qui est arrivé, c'est que les taxes accrues ont poussé les prix et gardé en mouvement la terrible spirale inflationnaire. A mesure de la montée des prix, les revenus de la taxation ont augmenté, ce qui explique en grande partie le surplus budgétaire de M. Abbott. Dans une large mesure, ce surplus est inflationnaire. La chandelle du "payeur de taxes" brûle par les deux bouts".

Que conclure de tout cela? Pour résumer en quelques mots ces deux attitudes, reprenons un jugement sur l'inflation récemment formulé par un économiste américain. L'auteur ne manque pas d'esprit d'à-propos et surtout d'humour:

"L'inflation est un peu comme le péché, disait-il. Tout le monde est contre; mais alors que la plupart des gens s'en rendent coupables, nombreux sont ceux qui semblent s'en réjouir et nombreux sont ceux qui y sont tellement habitués qu'ils en viennent à ne pas comprendre qu'ils sont en plein dedans".



importe de créer une atmosphère où les travailleurs sentiront que le syndicalisme n'est pas simplement toléré, mais admis au rang d'une institution démocratique.

Dans la province de Québec, à l'heure actuelle, l'antisindicalisme se traduit sous les principales formes suivantes: formation des "unions de compagnies" ou "comités de boutiques"; suspensions et congédiements des salariés; accusation de procédures judiciaires (il y a environ trois cents (300)

LA SEMAINE

ST-HYACINTHE

Employés du tricot

Le Syndicat national du Tricot a fait connaître à l'employeur Penmans Limited les clauses qu'il désirerait voir inscrites dans le nouveau contrat de travail. Ce sont : a) la semaine de 45 heures sans diminution du salaire hebdomadaire; b) augmentation de 5 cents l'heure pour la prime de nuit; c) quatre fêtes payées de plus; d) une semaine de vacances additionnelle pour les employés de quinze années de service ou plus; e) augmentation générale de 20 cents l'heure pour tous les employés; f) un boni de vie chère établi à 40 cents du point par semaine, prenant comme base l'indice du coût de la vie au moment de la signature de la convention. La contre-proposition de la compagnie se résume à une augmentation de 5 cents l'heure qui a d'ailleurs été rejetée par le syndicat. L'arbitrage a été demandé.

René Gosselin, secrétaire de la Fédération du Textile; Jean-Claude Morel, président du syndicat; Léonard Daviault, directeur et Georges Patenaude, agent d'affaires, négociant pour le syndicat.

L'employeur est représenté par MM. E. G. James, gérant; R. Picard, surintendant; R. Breton, directeur du personnel.

Le tribunal d'arbitrage est composé de M. le juge Philippe Marchand, président; Me Jacques Perreault, arbitre syndical; Me Noël Dorion, arbitre patronal; MM. René Gosselin et Wilfrid Desjardins agissent respectivement comme procureur de la partie syndicale et procureur de la partie patronale.

La convention complète fait donc l'objet du litige. Quelque 900 ouvriers sont concernés dans cet arbitrage.

Employés de la Donahue

Les prochaines séances d'arbitrage entre le Syndicat national des Employés de la Donahue et les compagnies Donahue Corporation of Canada Limited et Bridgeport Fabrics of Canada Limited, sont prévues pour les 28 et 29 février prochain. Environ 200 employés sont concernés dans cet arbitrage. Ici encore la convention au complet fait l'objet du litige.

Les demandes syndicales se lisent comme suit : a) modifications à la clause de séniorité; b) trois fêtes payées additionnelles; c) augmentation générale de 20 cents l'heure, rétroactive au 1er septembre 1951; d) nouvelle clause d'apprentissage.

Les agents négociateurs étaient: MM. G. Ledoux, président de la Fédération du Textile; G. Lambert, président du syndicat; H. Audet, vice-président; Mme C. Cabana, di-

rectrice; M. G. Patenaude, agent d'affaires.

La compagnie était représentée par : MM. L. W. West, surintendant du département des glands; D. A. Seeley, surintendant du département des jarrettières; A. A. Hamau, surintendant du département du tissage.

Les membres du tribunal sont : Me Jean Gagné, président; R. Gosselin, arbitre syndical; G. Pouliot, arbitre patronal; G. Ledoux, procureur de la partie syndicale et Me J. Massicotte, procureur de la partie patronale.

QUEBEC

Employés de magasins

Lors de leurs assemblée régulière, les employés de magasins se sont choisis un nouveau président dans la personne de M. Léandre Tremblay. Les syndiqués, orphelins de président depuis quelques mois, ont manifesté beaucoup de satisfaction du choix de ce nouveau président. M. L. Tremblay qui compte plusieurs années au sein du syndicat, était officier du syndicat avant sa nomination et il continuera de représenter les syndiqués au Comité Paritaire du Commerce de Détail, mais cette fois à titre de président. M. R. Daigle fut également nommé sentinelle du syndicat. Aux nouveaux élus nous souhaitons beaucoup de persévérance et un plein succès.

Montauban-les-Mines

Lors de sa dernière assemblée régulière le Syndicat des Travailleurs des Mines de Montauban a passé une résolution demandant à la compagnie de faire en sorte que l'immigration ne nuise pas à l'embauchage local.

A cette même assemblée M. l'abbé Laberge, aumônier, a prononcé une conférence sur le syndicalisme.

Election

Le syndicat possède maintenant un nouveau vice-président dans la personne de M. Omer Gingras.

Condoléances

Un des membres du syndicat, M. Jean-Baptiste Gingras, est décédé accidentellement le 7 février dernier. Le syndicat de Montauban offre à la famille ses condoléances.

VICTORIAVILLE

Travailleurs du meuble

Les officiers suivants ont été élus lors des élections du Syndicat des Travailleurs du Meuble de Princeville: MM. A. Bergeron, président; A. Bernier, vice-président; G.-E. Gagné, secrétaire-archiviste; W. Labrèque, secrétaire-trésorier; L. Noël, secrétaire-financier. Les directeurs sont: MM. L. Campagna, A. Roux, G.-E. Thibodeau, P. Chartier.

LE PROBLÈME OUVRIER

EGALITE!... FRATERNITE!

Il s'est fait des discours innombrables sur ce thème-là! C'est le gargarisme quotidien des politiques en quête de popularité. C'est le slogan de toutes les révolutions qui ont bouleversé et ensanglanté le monde.

C'est le thème le plus fécond et le plus courant qu'exploitent les démagogues pour gagner la confiance et soulever l'enthousiasme des masses laborieuses. C'est pour ainsi dire le premier point de toutes les déclarations de principes qui entrent dans la rédaction des traités de paix internationaux. Ça devient même quelquefois l'inspiration du geste philanthropique de l'aristocrate qui se "penche" occasionnellement et orgueilleusement sur la masse, comme s'il fallait se "pencher" pour atteindre les pauvres.

Le Christ ne s'est pas "penché" sur la masse; il y est entré, il en a été.

Parmi tous ceux qui rêvent et qui parlent d'égalité, de fraternité humaine, l'Eglise est toujours la plus sincère. Elle offre également à tous les fidèles les trésors innombrables de ses richesses spirituelles. Elle les soumet tous aux mêmes lois. Elle les aime tous comme ses enfants, comme les frères du Christ qui les a tous rachetés de son sang.

Quand elle s'adresse aux autres classes sociales pour réclamer, en faveur de la classe ouvrière, une sympathie chrétienne, elle fait appel à cet "esprit de famille" qui puise sa force et sa lumière dans cette adoption divine qui nous a tous faits les enfants de Dieu, pauvres et riches, savants et ignorants, et qui doit nous unir comme des frères, dans cette conscience de notre commune appartenance au Corps mystique du Christ dont nous sommes tous membres.

Du reste, même en restant sur le plan purement naturel, l'humanité doit nous apparaître, comme une grande famille où tous les hommes doivent se considérer comme des égaux, comme des frères. Dans le plan providentiel, il n'y a pas d'hommes placés au service des autres, il n'y a pas de classe inférieure. Nous sommes tous au service de la communauté par les fonctions différentes auxquelles nous sommes appelés et que nous remplissons effectivement.

C.F. — Lettre pastorale collective sur le problème ouvrier... no 38.

L'Associated Textile veut écraser...

(suite à la page 1)

Une lutte à mort

On aurait pu croire à une bravade, à une menace en l'air. Mais le refus d'accepter une dernière proposition syndicale appuyée par le ministre (même augmentation, échelle mobile à 40 cents du point et clauses de l'ancien contrat intactes) montre bien que l'Associated Textile veut la peau du syndicat, qu'elle se fiche éperduement de la justice et qu'elle veut une lutte à mort.

Pourquoi?

Pourquoi montre-t-elle tout à coup des sentiments qu'elle cachait si bien depuis quelques années? La raison en est simple: c'est qu'elle se croit maîtresse de la situation. Possédant la force, elle se fiche du droit. Le chômage larvé qui dure depuis le début des négociations a déséquilibré le budget de toutes les familles (voir nos pages 3 et 4). Les ouvriers sont endettés, affamés; l'Associated Textile veut profiter de cette situation.

CHEZ DUPUIS

CINQUANTE ANS DE RETARD

Depuis que la Maison Dupuis a commencé son plaidoyer final devant le tribunal d'arbitrage par l'entremise de son procureur, Me Marcel Lafontaine, celui-ci a prétendu avec maintes répétitions qu'il n'était pas du ressort du président du tribunal d'arbitrage de faire des recommandations sur toutes les conditions de travail. Dupuis Frères prétend donc que seuls les salaires, les heures de travail et les vacances doivent faire l'objet de clauses dans une convention collective de travail. Point n'est besoin d'ajouter que Dupuis est bien en arrière de son temps quand il s'agit des conditions de travail et des relations sociales avec ses employés. Me Théodore Lespérance, arbitre syndical, a fait remarquer au procureur de Dupuis que depuis 1901

la Loi des Différends ouvriers avait été élargie par d'autres lois.

De plus, le ministre provincial du Travail, l'hon. Antonio Barrette, mentionnait en octobre dernier, à l'occasion d'une lettre envoyée au recorder R. Deblois que "tous les auteurs spécialisés dans les relations patronales-ouvrières émettent l'opinion généralement admise que les termes "conditions de travail" comprennent tout ce qui touche directement ou indirectement aux rapports entre patrons et employés. La Loi des Relations ouvrières du reste ne limite pas les sujets susceptibles d'arbitrage".

Les employés de Dupuis Frères sont bien déterminés à démontrer à leur employeur qu'il est mieux de revenir en 1952 avec les autres employeurs, ceux qui ont compris la nécessité de collaborer de bonne foi avec leurs employés.

Nouveau contrat à l'Epiphanie

Le Syndicat national des Ouvriers de Spécialités en Bois de l'Epiphanie vient de signer une convention collective de travail qui améliore sensiblement des conditions de travail qui étaient déjà intéressantes.

Le syndicat a obtenu une augmentation générale de 6 cents l'heure pour les hommes avec des rajustements allant jusqu'à 8 cents l'heure, et une augmentation générale de 4 cents l'heure pour les employés féminins avec rajustements allant jusqu'à 6 cents.

La compagnie, The Canada Manufacturing Co. Ltd. a aussi accordé 4 jours de fêtes payées en plus de celle déjà existante.

La clause de séniorité se trouve grandement améliorée. Les 90 employés ont été répartis en 5 groupes et, en cas de renvois pour réduction de travail, les derniers employés embauchés seront les premiers renvoyés. L'ancienne clause laissait à l'employeur le choix, en tenant compte de la compétence et l'habileté. Cette clause pouvait verser dans l'arbitraire et le principe de la séniorité pouvait devenir illusoire.

La paie désormais hebdomadaire au lieu de bi-mensuelle.

La clause des griefs a été améliorée. On y a ajouté: "Si un employé a été suspendu ou congédié et qu'il est établi qu'il n'a pas été traité avec équité... il sera réintégré dans ses fonctions et sans aucune perte de salaire".

L'échelle de base a été augmentée de 5 cents l'heure pour les employés féminins, de 8 cents l'heure pour les moins de 18 ans et d'environ 11 cents pour les hommes de plus de 18 ans.

La liste d'opérations classifiées a été sensiblement augmentée.

Voici pour information la liste des salaires de base qui sont en vigueur depuis le 21 janvier 1952:

Employés féminins à l'entrée 48 cents; après 6 mois 53 cents; 9 mois 56 cents; 1 an 57 cents;

Hommes moins de 18 ans à l'entrée 53 cents; après 6 mois 58 cents; 9 mois 61 cents;

Hommes plus de 18 ans à l'entrée 66 cents; après 6 mois 71 cents; 9 mois 74 cents.

Il est facile de voir que notre échelle de base se compare favorablement à celle qui existe dans la même industrie à Montréal.

Il ne faut pas oublier que le contrat stipulait déjà:

Préférence syndicale (atelier syndical imparfait); comité de bonne entente en pleine vigueur; une période de repos de 10 minutes l'avant-midi et l'après-midi; une clause de non réduction des salaires; la retenue syndicale sur la paie; une clause de règlement des griefs; un comité de sécurité.

Certes il y a beaucoup d'autres améliorations à apporter, mais à regarder 5 ou 6 ans en arrière il est facile de voir le chemin parcouru.

Les signataires pour la compagnie furent: MM. J.-M. Bissonnette, gérant général; E. Masson, secrétaire; R. Martin, assistant-gérant; et Hector Laporte, surintendant. Pour le syndicat: MM. R. Demers, président; N. Locas, secrétaire; E. Guilbeault, directeur.

FONDÉ EN 1695



de KUYPER

Blended GIN

Distillé au Canada

LA VRAIE SAVEUR DE HOLLANDE



6 modes d'achat chez DUPUIS

- au comptant
- compte courant
- compte contrat
- compte coupons DUPUIS
- compte Budgétaire DUPUIS
- marchandise réservée

Renseignements au 6e étage



Montréal



EXPORT

LA MEILLEURE CIGARETTE AU CANADA