

# Une lettre au premier ministre

Drummondville, le 29 février 1952.

A l'honorable Maurice-L. Duplessis,  
Procureur général,  
Hôtel du Gouvernement,  
QUEBEC, P.Q.

Monsieur le Procureur général,

Il y a quelques mois, à la demande d'un groupe important d'employés de la Canadian Celanese Ltd. de Drummondville, la C.T.C.C. a commencé l'organisation des travailleurs de cette entreprise. Afin de ne pas exposer inutilement les ouvriers, nos organisateurs procédèrent avec la plus grande discrétion car, ils s'aperçurent, dès le début, qu'il existait dans l'usine, une atmosphère d'intimidation qui paralysait le libre exercice des droits reconnus aux ouvriers par la loi.

La présence d'un Comité d'usine, ou Union de compagnie, compliqua notre travail car l'employeur se servit de ce simulacre de syndicat pour entraver nos activités légitimes. Nous espérons que le règlement de la Commission de Relations ouvrières, dont on annonce la publication pour la semaine prochaine, nous aidera à démasquer cette manoeuvre.

Malgré tous les obstacles qui se sont dressés sur notre route, nous avons pu adresser une requête à la Commission de Relations ouvrières afin d'obtenir un certificat de reconnaissance syndicale en nous basant sur les dispositions de l'article 8 de la loi.

Nous n'aurions entrepris aucune autre démarche si la Canadian Celanese Ltd. n'avait eu recours, depuis quelque temps, à des méthodes d'intimidation révoltantes, indignes d'une société civilisée. Elle a, en effet, congédié plusieurs ouvriers, sous divers prétextes, mais dans le but manifeste de jeter la crainte parmi leurs confrères de travail et les empêcher, par là d'adhérer à notre syndicat.

Il n'y a rien de plus tragique, monsieur le Procureur général, que cette situation qui est faite aux ouvriers de chez nous par certains employeurs peu scrupuleux qui jettent sur le pavé de vieux employés, souvent des pères de famille, afin de paralyser une organisation syndicale qui a un droit légal et moral à l'existence.

Lorsque les ouvriers voient dans la loi que leur patron n'a pas le droit de les congédier ou de leur faire subir un préjudice quelconque par suite de leur appartenance à un syndicat, ils prennent cette loi au sérieux et se croient adéquatement protégés. Ils s'attendent même que le gouvernement intervienne en leur faveur, si l'employeur abuse de ses pouvoirs. C'est d'ailleurs ce que vous venez de faire personnellement dans une affaire de congédiement pour activité syndicale à Trois-Rivières.

Les employés de Canadian Celanese Ltd., qui sont au nombre de 3,800, sollicitent humblement votre intervention afin de faire réembourser quatre de leurs confrères de travail qui ont été victimes de leur dévouement à la cause syndicale. Ce sont: MM. Justin Caya, Ozias Giguère, J-Marie Pinard et Léonce Roy. La Commission de Relations ouvrières a été informée de cette situation et elle a dépêché des enquêteurs à Drummondville. Nous attendons le résultat de ces démarches.

La direction "étrangère" de Canadian Celanese Ltd. devrait comprendre que l'époque du colonialisme est révolue et que les travailleurs canadiens-français n'admettront pas d'être traités en esclave dans leur propre pays. D'ailleurs, M. G. H. Whigham, de Londres, qui est le président exécutif de la Canadian Celanese, sait fort bien que le gouvernement anglais n'admettrait pas qu'il nie aux travailleurs de son pays les droits fondamentaux que la direction locale de sa compagnie foule aux pieds au Canada.

Nous espérons, monsieur le Procureur général, que vous appuierez notre requête auprès de la Commission de Relations ouvrières et que vous inciterez la Canadian Celanese Ltd. à cesser de congédier illégalement ses ouvriers et à reprendre ceux dont nous donnions les noms plus haut. Si elle refuse d'entendre raison, des procédures devraient être prises contre elle.

Veuillez nous croire, monsieur le Procureur général,  
Vos tout dévoués,

La Confédération des Travailleurs catholiques du Canada,  
Jean MARCHAND, secrétaire général.



VOL. XXVIII — No 10

Montréal, 7 mars 1952

## Vote imminent à la Canadian Celanese?

Il ressort d'une audition accordée par la Commission des relations ouvrières mardi, le 4 mars, qu'un vote sera incessamment décrété parmi les employés de Canadian Celanese, de Drummondville, pour savoir s'ils désirent être représentés par une union forte et libre. Des témoignages impressionnants ont été rendus par les confrères René Harmégnies, Anasthase Lemaire, Gérard Henri et Arthur Danault. Etaient présents également M. Marc Lapointe, avocat; Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C.; Justin Caya et Roger Saint-Pierre.

La Commission de relations ouvrières de la Province de Québec, a accordé mardi, le 4 mars, à Québec une audition pour entendre les parties sur la requête de l'Union nationale des employés de Canadian Celanese de Drummondville (CTCC) qui désire obtenir un vote secret.

### TEMOIGNAGES IMPRESSIONNANTS

Les confrères Anasthase Lemaire, Gérard Henri et Arthur Danault ont rendu des témoignages impressionnants sur les méthodes d'intimidation employées par la compagnie et particulièrement par le chef de police Moquin pour empêcher les ouvriers de joindre

les rangs de l'union. A la demande du procureur de la CTCC, la Commission a accordé une protection complète aux témoins afin qu'ils ne soient pas victimes de représailles. Monsieur Hurtubise, assistant du gérant du personnel, a assuré la Commission que les ouvriers qui ont témoigné n'ont rien à craindre.

### FORCE DE LA CTCC

Les membres de la Commission ont paru convaincus que les employés de la Canadian Celanese avaient été l'objet d'une campagne d'intimidation pour les empêcher d'adhérer à l'union de leur choix. On s'attend que le vote soit décrété la semaine prochaine.

### DEUX MEMBRES DU COMITE D'USINE TEMOIGNENT

A la demande de M. Hurtubise deux membres du comité d'usine ont rendu témoignage. Ils ont dit, entre autres choses, qu'ils ne connaissaient pas la loi et que c'était la raison pour laquelle ils ont demandé à monsieur Hurtubise d'afficher un avis contenant quelques articles de la Loi des Relations ouvrières. N'était-ce pas là avouer qu'ils ne sont pas en mesure de représenter efficacement les employés de Canadian Celanese? De toute façon, les ouvriers auront l'occasion sous peu de se prononcer en faveur d'une UNION qui est en mesure de défendre leurs intérêts.



## Gestapo industrielle

La requête que le syndicat de la Celanese a fait parvenir à la Commission des Relations ouvrières pour demander la tenue d'un vote contient, parmi ses allégués, cinq paragraphes qui constituent la description parfaite d'une gestapo industrielle. Qu'on lise plutôt :

14. — Le chef de police J. Moquin, placé en charge d'un contingent de policiers à la solde de l'intimée et également placé en charge des "watchmen" et des concierges ainsi que des balayeurs, s'est servi à la connaissance, avec l'approbation et sous les ordres de l'intimée de ces employés sous sa juridiction pour espionner les employés désireux de devenir membres de l'association requérante ou déjà membres de ladite association requérante, pour restreindre leurs activités syndicales légitimes, pour les intimider, les contraindre et entraver l'organisation de l'association requérante.

15. — Le chef de police J. Moquin, agissant pour l'intimée, a induit, intimidé et forcé plusieurs membres de l'association requérante à donner leur démission en leur indiquant la méthode à suivre, ainsi que la formule à adopter. Votre requérante détient les lettres recommandées de plusieurs membres, toutes rédigées de la même façon, dont une sur le pa-

pier même de l'intimée et une autre dans une enveloppe officielle prise dans les bureaux de l'intimée.

16. — Le chef de police J. Moquin cherche systématiquement à découvrir les membres de l'association requérante en interrogeant un à un tous les employés de l'intimée qu'il soupçonne ou sait appartenir à l'association requérante, et en exigeant d'eux les noms d'autres employés membres et en leur demandant de ne révéler à personne la teneur des conversations qu'il leur tient seul à seul dans son bureau.

17. — Le chef de police de l'intimée M. J. Moquin dit à tous les employés interrogés par lui qu'il est mis au courant de toutes les activités syndicales de tous les employés par ses propres rapporteurs, intimidant ainsi les employés membres de l'association requérante.

17. — L'intimée, par le truchement de ses contremaîtres dans

(Suite à la page 7)

# LA SEMAINE

## La C.T.C.C. réclame du gouvernement de Québec une aide aux universités

Elle appuie le mémoire de la Chambre de Commerce

La Confédération Catholique des Travailleurs Canadiens (C.T.C.C.) vient d'approuver d'une façon générale le mémoire présenté par la Chambre de commerce du district de Montréal, au premier ministre de la province de Québec, concernant l'aide financière que le gouvernement de la province de Québec devrait apporter aux universités et aux maisons d'enseignement secondaire.

On se souvient que le mémoire contenait un exposé des besoins financiers urgents de nos universités et de nos maisons d'enseignement secondaire. Ce problème financier de nos maisons d'enseignement relève du gouvernement provincial. Le mémoire demandait que le gouvernement provincial prenne ses responsabilités et qu'il apporte une solution aux problèmes financiers des universités de sa juridiction.

La Confédération des travail-

leurs catholiques canadiens vient de faire parvenir à la Chambre de commerce du district de Montréal le communiqué suivant:

"Lors de sa réunion du 16 février dernier, notre Bureau confédéral a étudié le mémoire soumis par la Chambre de commerce à l'hon. Maurice Duplessis concernant l'aide financière aux universités.

Par résolution du Bureau confédéral, la C. T. C. C. approuve d'une façon générale, l'exposé conte-

nu dans ce mémoire.

Toutefois, au lieu de s'en tenir à la solution proposée par la Chambre de commerce, la C.T.C.C. suggère un autre moyen de régler le problème. La C.T.C.C. croit que le gouvernement provincial pourrait tout simplement prendre, à même ses revenus ordinaires, la somme d'argent voulue pour subventionner nos universités évitant par le fait même l'intrusion du gouvernement fédéral dans le domaine de l'éducation universitaire.

Nous avons confiance que le gouvernement provincial prêterait une attention sérieuse aux moyens que lui suggèrent la Chambre de commerce et la C.T.C.C. et cela avant que le gouvernement fédéral ne verse lui-même les octrois qu'il a l'intention de donner".

## "Le Soleil" à l'arbitrage

Pour avoir refusé de rencontrer en négociations directes les représentants dûment nommés par le syndicat, sous prétexte que deux d'entre eux n'étaient pas de sa boutique, et pour avoir confié la négociation de sa convention collective de travail à un avocat qui se félicite d'avoir la réputation d'être un "poison" pour les syndicats, la direction du "Soleil, Limitée" se voit aujourd'hui amenée devant un tribunal d'arbitrage par le Syndicat des Journalistes de Québec, Inc.

La conviction collective qui liait "Le Soleil, Limitée" avec les employés des rédactions des deux journaux qu'il publie, "Le Soleil" et "L'Événement-Journal", expirait le 31 décembre 1951. Avant cette date le syndicat avait demandé à M. A.-F. Mercier, gérant général des deux journaux, de rencontrer ses négociateurs attitrés pour discuter de la prochaine convention de travail. M. Mercier s'est dit prêt à rencontrer les négociateurs pourvu que ces derniers ne soient que des employés de la maison. Le syndicat ne pouvant accepter cette restriction, du fait que les négociateurs, comprenant deux représentants de chacun des trois journaux syndiqués de Québec, avaient été nommés par l'assemblée générale pour négocier toutes les conventions collectives du syndicat, M. Mercier réfusa toute la négociation au procureur du "Soleil", Me Langis Galipeault, c.r. Ce der-

nier rencontra les mandatés du syndicat, une fois, le jour même où la direction du "Soleil" renvoyait trois syndiqués pour "raisons d'économie"...

A cette unique séance, Me Galipeault, déclarant à plusieurs reprises n'avoir négocié aucune convention collective depuis plusieurs années, étudia toutes les clauses proposées par le syndicat.

Pour toutes ces clauses, sauf celles ayant trait aux résolutions autorisant l'employeur et le syndicat à signer telle convention, il proposa l'élaboration d'une nouvelle phraséologie, le recul des vacances de trois semaines après 10 ans de service (au lieu de cinq ans comme dans la convention précédente); une échelle de salaires d'un an et, pour les années subséquentes, le salaire "au mérite", (au lieu d'une échelle de huit ans); l'abolition à toutes fins pratiques de la clause des griefs et de l'ar-

bitrage, et termina en disant que si le syndicat allait à la conciliation, il se réservait derrière le principe: "We agree to disagree". La conciliation ayant été demandée, une seule séance fut tenue. M. A.-F. Mercier y assista, avec Me Galipeault, mais ce dernier seul parla pour s'en tenir à son attitude initiale, sans soumettre, comme le syndicat le lui avait demandé à deux reprises, la phraséologie qu'il proposait aux clauses de la convention. Par contre il exprima l'opinion que dans la dernière convention, la direction du "Soleil" était allée trop loin.

Le conciliateur, M. Jasmin, a soumis en fin de semaine son rapport au ministère du Travail. La direction du "Soleil" n'a pas bougé de ses positions. Il restera à l'arbitrage de régler le litige.

Rappelons qu'un projet de convention absolument identique avait été négocié par les mêmes négociateurs avec la direction du journal "L'Action Catholique", concurrent du "Soleil", et avait été signé après deux séances de négociations directes conduites dans un remarquable esprit de collaboration de part et d'autre. Signalons que dans cette convention, "L'Action Catholique" reconnaît de plein droit l'existence du syndicat, à qui elle accorde la reconnaissance de l'atelier syndical.



**EXPORT**  
LA MEILLEURE  
CIGARETTE AU CANADA

## Une autre grève dans le textile

Depuis une semaine, les ouvriers de Canadian Corduroy Ltée (56) à St-Hyacinthe sont en grève.

Ce syndicat, affilié à la Fédération nationale du Textile, a décidé de recourir à ce moyen pour protester contre la sentence arbitrale rendue récemment.

Le tribunal appelé à décider du litige entre employeur et employés n'accorde aucune augmentation de salaire, et les ouvriers ont décidé d'utiliser la grève comme seul moyen d'obtenir justice.

Le Syndicat des Employés de la Corduroy a été certifié le 25 janvier 1951. La première séance de l'arbitrage a eu lieu le 27 février. Pendant cette période, le patron, M. Tabah, a fait de l'intimidation, a distribué une longue circulaire de quatre pages dans laquelle on demandait aux ouvriers de s'organiser en Comité de boutique, et a tenu des assemblées dans l'usine.

C'en est trop!

Le syndicat a demandé l'autorisation de poursuivre la compagnie et la Commission des Relations ouvrières l'a permis. C'est donc dire qu'il y avait preuve d'intimidation.

Les principaux arguments utilisés sont: l'incapacité financière, (comme à la Verney) et le manque de main-d'oeuvre qualifiée.

M. Tabah agissait comme arbitre patronal et M. René Gosselin comme arbitre syndical. L'arbitrage a duré tout près d'un an.

A la déclaration de la grève, la compagnie a fait des efforts pour sortir de la marchandise (comme à la Verney).

## Gain de cause au syndical de la Wabasso

Le juge Noël Belleau de la Cour Supérieure de Québec a donné raison, mardi, au Syndicat national des Employés de la Wabasso Cotton de Shawinigan en annulant un bref d'injonction empêchant ledit syndicat de se prévaloir d'une décision de la Commission de Relations ouvrières l'autorisant à poursuivre au criminel la compagnie Wabasso et un de ses employés Lauréat Leclerc pour pratiques interdites et activités antisyndicales. Ce bref d'injonction avait été émis en date du 11 février 1952, par le juge Eugène Marquis de la Cour Supérieure de Québec à la demande de la compagnie Wabasso et de Lauréat Leclerc. La Commission de Relations ouvrières était la défenderesse et le Syndicat de la Wabasso, mis-en-cause. Le syndicat était représenté en cour par Me René Hamel de Shawinigan, et Me Roger Thibodeau de Québec.

## NOUVELLES

### MONTREAL

#### Travailleurs en chaussures

Le Syndicat des Travailleurs en Chaussures a élu les officiers suivants pour l'année 1952: MM. L. Bazinet, président; L. Gagnon, 1er vice-président; Mme B. Proulx, 2e vice-président; Mme C. Clark, secrétaire; MM. G. St-Amand, assistant-secrétaire; H. Daigneault, trésorier; M. Dubord, sentinelle. Les directeurs sont: Mlle J. Marcil, M. Paré, Mme I. Dery, MM. A. Corbeil, H. Désilets, W. Breton, A. Petelle, J.-C. Vaillancourt. M. P. Perron est l'agent d'affaires.

#### Charpentiers-menuisiers

Lors de sa dernière assemblée régulière le Syndicat des Charpentiers-menuisiers a procédé à l'élection de ses officiers pour le prochain terme. Tous les anciens officiers ont été réélus à l'unanimité. Ce sont: MM. O. Filion, président; J. Coulombe, vice-président; H. Bessette, secrétaire-archiviste; P. Ethier, secrétaire-financier; J.-A. Lussier, secrétaire-trésorier; J.-B. Déglise, correspondant; J.-A. Mallette, sentinelle; L. Lévesque, statisticien; A. Gosselin, organisateur et F. Guoin, assistant-organisateur.

#### Surintendants et contremaîtres

L'Association des Surintendants et Contremaîtres de la province de Québec, sous la présidence de M. A. Gosselin, président du Conseil des Syndicats des Métiers de la Construction (C.T.C.C.), a tenu ses élections annuelles.

M. Marcel Bergeron, président de l'association depuis plusieurs années a refusé la présidence pour cause de maladie. Le confrère J.-B. Vermette a été élu à l'unanimité à ce poste. Les autres officiers sont: MM. F. L'Abbé, 1er vice-président; A. Grenier, 2e vice-président; E. St-Jean, secrétaire-archiviste; A. Ethier, secrétaire-financier; J. Maurice, secrétaire-trésorier; G.-E. Leblanc, correspondant; F. Adams, statisticien; A.

Gosselin, organisateur. Les directeurs qui feront désormais partie du Comité exécutif sont: MM. J.-O. Lapointe, M. Bergeron, J. Boucher.

### L'EPIPHANIE

#### Ouvriers de spécialités en bois

Lors de la dernière assemblée générale le Syndicat des Ouvriers de Spécialités en Bois de l'Épiphanie a élu ses officiers pour l'année 1952. Ce sont: MM. R. Demers, président; A. Demers, vice-président; W. Chayer, secrétaire-archiviste; R. Lépine, secrétaire-trésorier; N. Locas, secrétaire-correspondant; D. Vincent, secrétaire-correspondant adjoint. Les directeurs sont: MM. A. Marien, J.-L. Leblanc, E. Guilbeault. L'agent d'affaires est M. N. Locas. La sentinelle est M.-E. Blanchard.



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.

IMPRIMERIES ALLIÉS

Ministre des Postes, Ottawa.

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.

D

## 6 modes d'achat chez DUPUIS

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

Renseignements au 6e étage

**Dupuis Frères**  
RAYMOND DUPUIS, président

Montréal

# Pourquoi j'ai signé ma carte

Trois ouvriers de la Celanese témoignent ici sur les raisons de leur adhésion à l'union

## HECTOR HENRY



Je travaille depuis douze ans à la Canadian Celanese.

Si j'ai signé ma carte pour de-

venir membre du syndicat, c'est parce que je crois à la nécessité du syndicalisme. Je crois que seul le syndicalisme peut établir la justice sociale et par le fait même aider à combattre le communisme. Pour moi, les déclarations du Pape ont de l'importance et, comme on sait, les papes ont recommandé depuis longtemps l'établissement du syndicalisme.

Ce qui précède concerne le syndicalisme en général.

Quant à la Celanese, je veux que le syndicat s'y établisse pour trois raisons principales : sécurité, respect de l'ancienneté, protection contre les congédiements. Je pense que les gars ont le droit de pouvoir compter sur leur job. Pour ça, il nous faut le syndicalisme. Comme c'est là, un gars ne sait jamais quand il va se faire mettre dehors.

## LOUIS LEHOUX

Depuis huit ans que je travaille à la Celanese, j'ai eu le temps de me rendre compte que nous avons besoin d'un syndicat libre.

Avant de travailler ici, j'étais à Thetford, dans les mines d'amiante. J'ai vu là-bas ce que les syndicats peuvent faire pour améliorer les conditions de travail d'un groupe de travailleurs. J'étais empêché à la mine Johnson. J'ai vu monter les salaires, à partir du moment où nous avons eu un syndicat; j'ai vu aussi s'améliorer les conditions de travail et le comportement des employeurs vis-à-vis des ouvriers.

Si j'ai quitté Thetford, c'est pour permettre à mes filles de se trouver ici des emplois. Mais ce qui s'est fait dans l'amiante par le syndicalisme peut aussi se faire



à la Celanese. C'est pour y contribuer que j'ai signé ma carte.

## HORMIDAS LECLAIR



J'ai signé ma carte de membre de l'union parce que je pense

qu'une usine qui compte plus de 4,000 employés ne peut pas se passer d'un syndicat. J'ai signé parce que je voudrais être représenté par des délégués indépendants de la compagnie quand il s'agit de discuter avec elle nos conditions de travail. Je puis bien le dire carrément : Je ne suis pas satisfait du Comité d'usine.

Par ailleurs, j'ai des frères qui travaillent à Shawinigan. Le syndicalisme est fort là-bas et les conditions de travail bien meilleures qu'ici. Je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas faire la même chose.

Il ne s'agit pas d'écraser la compagnie; il s'agit d'avoir justice, de chasser la peur qui trop souvent nous empêche ici d'obtenir ce qui nous est dû.

## UN EXECUTIF INDEPENDANT ET LIBRE



L'Union des Employés de la Celanese, à Drummondville, possède déjà son Exécutif librement élu par les membres et prêt à travailler pour les intérêts de tous. Assis, de gauche à droite : Justin Caya, secrétaire; H.-P. Dubois, président; A. Lemaire, vice-président. Debout, de gauche à droite : G. Henri, sentinelle; M. l'abbé G. Chartier, aumônier; Alain Hatté, trésorier.

# Deux appels aux ouvriers

"Il y va de votre intérêt"

Chers ouvriers,

Notre fédération, qui représente plusieurs milliers de travailleurs dans le monde du textile, a hâte de vous accueillir et de vous aider à obtenir un contrat qui sera négocié selon le désir des employés et non pas imposé par la compagnie. Un employeur comme le vôtre est certainement en mesure de vous donner de meilleures conditions de travail et de salaire.

Pour les obtenir, il vous faut vous délivrer des liens qui vous attachent, c'est-à-dire le "Comité de boutique". La compagnie a tout intérêt à conserver son "Comité de boutique" parce que, grâce à lui, elle se trouve en mesure de faire jouer vos représentants comme des marionnettes et selon ses désirs.



Gaston Ledoux

Comme vous le voyez, chers ouvriers, il y va de votre intérêt. Il faut que votre union triomphe et avec un peu, un tout petit peu de bonne volonté, vous y réussirez.

Joignez-vous aujourd'hui même à tous vos confrères du textile qui font déjà partie de la grande famille de la Fédération et de la C.T.C.C., et qui vous aideront à obtenir ce à quoi vous avez droit.

A votre service dans un avenir rapproché.

Fraternellement vôtre,

Gaston LEDOUX, président



René Harmégnies

"Vous ne manquerez pas cette occasion"

Ouvriers de la Celanese, l'occasion vous est offerte d'assurer votre indépendance, votre liberté et l'amélioration de vos conditions de travail. Le vote qui sera décrété par la Commission des Relations

ouvrières va vous permettre de choisir un syndicat libre, capable de travailler efficacement à l'amélioration de votre sort.

Je suis certain que vous ne manquez pas cette occasion de voter pour la justice, cette occasion d'assurer votre sécurité.

La chance vous en est donnée aujourd'hui, grâce au travail acharné accompli parmi vous depuis quelques mois par la C.T.C.C. Si vous la manquez, cette chance ne reviendrait peut-être pas avant des années, peut-être même jamais.

C'est le temps de chasser la peur, l'injustice, l'arbitraire. C'est le temps de défendre votre dignité de travailleurs en donnant votre vote à l'Union nationale des Employés de la Canadian Celanese. La C.T.C.C. ne demande qu'une chose : vous continuer ses services pour vous obtenir tous les avantages dont jouit déjà la grande famille des syndiqués.

René Harmégnies,  
Directeur de l'Organisation

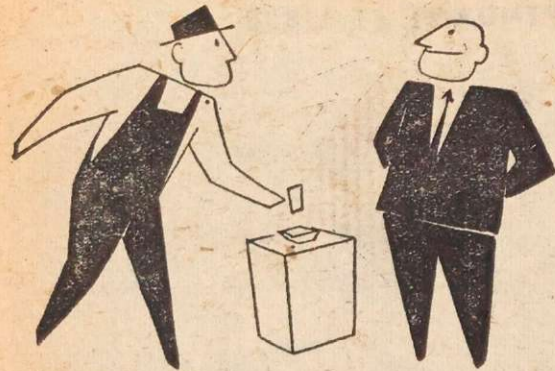
## CE QUI COMPTE

Dépensez-vous tout ce que vous gagnez? Il est toujours possible de faire quelques économies. Economisez-vous autant que vous le pouvez? Il est presque toujours possible d'économiser davantage. Ce qui compte, c'est l'épargne régulière. Mettez de côté chaque semaine, chaque quinzaine ou chaque mois, une partie de votre salaire ou de vos revenus. Ouvrez aujourd'hui une compte d'épargne à la

## BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Actif, plus de \$400,000,000

550 bureaux au Canada



Mon expérience

Sous ce titre, je voudrais, dans le présent article, révéler aux ouvriers de Drummondville en général et à ceux de la Canadian Celanese en particulier...

Ce n'est qu'en repassant un peu avec vous les faits les plus saillants de ma vie de délégué que je puis faire une description juste. Il est entendu que ce n'est pas une pose pour un délégué fantoche qui est toujours prêt à faire ce que la compagnie lui propose ou lui demande...

Et pour en venir aux faits, je commencerai donc par dire comment il se fait que je suis devenu délégué, et quelles circonstances ont influencé ma décision de ce sujet.

Un "as" ou un vaurien ?

Je suis entré au service de la compagnie Canadian Celanese, dans le département du Textile le 25 juin 1946. J'ai été témoin par la suite de plusieurs cas de diminution de salaire et de séniorité violée...

Je repartis mortifié. Je ne comprenais pas cette attitude du délégué qui dit pourtant supposé être un "as". Je me disais: "C'est une fausse réputation; au fond ce gars-là est un bon à rien".

A la suite de cette démarche et de plusieurs autres faits qui se produisaient dans la suite, je critiquai ouvertement la conduite du délégué en tant que tel, allant jusqu'à dire à plusieurs reprises qu'il serait avantageux de le remplacer. Cela ne lui pas dire que je me trouvais mieux qualifié que lui pour être délégué et d'ailleurs je n'avais même pas l'idée de poser ma candidature.

La Compagnie cabale en ma faveur

Depuis assez longtemps la compagnie voulait se débarrasser de ce délégué que je ne nommerai pas, mais qu'elle trouvait bien encombrant...

La direction du département ayant eu vent de mes critiques à l'endroit du délégué, et se rendant compte de la popularité qui commençait à grandir autour de moi, conçut le projet de me faire élire à la place du délégué encombrant.

Elle fit répandre cette idée par quelques-uns de ses favoris et le projet fut semé. Je n'y mis pas d'obstacle, convaincu que le délégué devait être remplacé à cause de son incapacité à régler les problèmes.

La période des élections arriva, et l'on vit alors tous les favoris de la compagnie, tout le "staff", ceux qui n'ont pourtant pas le droit de voter à l'élection du comité, faire du zèle à mon sujet. Certains d'entre eux ont poussé le zèle jusqu'à dire, surtout aux filles, qu'il fallait écrire mon nom et prénom au long pour que le bulletin de vote soit valide.

C'est ainsi que je fus délégué au comité d'usine le 25 septembre 1950. La compagnie triomphait: elle venait d'abattre un défenseur, et pour moi c'était le commencement de la condamnation.

DES ma première rencontre avec la compagnie, je me rendis compte que celle-ci ferait tout en son pouvoir pour gêner les délégués dans leur action, pour les figer, les paralyser. Les méthodes sont simples. D'abord, on s'arrange pour que les délégués regrettent les paroles qu'ils ont prononcées ou les gestes qu'ils ont posés, à moins qu'ils s'agisse

Comment fonctionne le Comité d'usine à la Canadian Celanese

par Justin CAYA, ancien délégué à ce comité

Ceci est un document unique — Pour la première fois, un travailleur qui a fait partie du comité d'usine de la Celanese, l'un des plus gros au pays, raconte comment les choses se passent à l'intérieur, derrière les portes fermées — L'art de truquer les procès-verbaux — Les persécutions contre le gars qui

se tient debout — Pour cacher la vérité — Puni pour avoir soulevé un grief — Ceci vous est raconté par un gars que la Compagnie a poussé à ce poste parce qu'elle le croyait "bon garçon" — L'art d'intimider un ouvrier — L'art de s'en débarrasser quand on ne peut pas le mettre à sa "main".



Pendant les cinq années que j'ai travaillé dans le département du textile je n'ai jamais vu d'autre "flotteur" que Bruno Paquette, ni avant ni après lui. Oh! il n'a pas été "flotteur" longtemps: une semaine. On lui reprocha ensuite de ne pas remplir les deux tâches d'une façon satisfaisante et on l'a retourné à son ancien emploi.

Pour donner un autre exemple, disons que ce fut la même chose dans le cas de Jean-Noël Thérien, dont tous les gens du département du textile se souviennent encore.

J'avais, à sa demande, réclamé et obtenu qu'on lui paye sa journée de la Toussaint 1950, qui ne lui avait pas été payée. Qu'est-il advenu de Jean-Noël Thérien? On se mit à le considérer comme un chien galeux, on le mit au transport de la soie et finalement, on le congédia. Quelle faute avait-il commise? ... Il avait dû s'adresser au délégué pour obtenir son dû, et le délégué avait fait son devoir.

Que la compagnie tente de m'intimider, qu'elle me fasse personnellement de la misère, ce n'était pas agréable; mais qu'elle s'attaque aussi à ceux pour qui l'intercédais, cela me révoltait, et je résolus en mon âme et conscience de faire exactement comme le délégué dont je parlais au début de cet article, c'est-à-dire de devenir un bon à rien en n'intercédant plus pour personne, puisque dérangeant les plans de la compagnie équivalait à chaque fois à une condamnation pour celui qui obtenait satisfaction dans un grief. Pendant ce temps, M. Ralph Cleveland, les assistants contremaîtres, les "chargehand" avaient comme mission de me desservir en toutes occasions auprès des employés. Je ne puis relater dans cet article, parce que ce serait trop long, tout ce qu'on a dit, tout ce qu'on m'a attribué et ce qu'on a fait circuler de mal à mon sujet.

Une petite idée des persécutions endurées

LA compagnie s'attaquait aussi à ma famille, en s'attaquant à mon salaire. La direction du département me faisait les ouvrages les plus malpropres, les moins payants. Les contremaîtres me changeaient de machines deux fois par semaine pour que je n'acquiesse aucune habileté. On allait même jusqu'à arrêter mes machines pour toutes sortes de raisons, afin de diminuer ma production et ainsi me faire souffrir et me décourager.

M. Ralph Cleveland, lui-même fit un jour arrêter mes machines pendant 20 minutes, pour faire changer une courroie qui n'avait pas besoin d'être changée. Quand, malgré tout, je parvenais à faire un peu plus qu'à l'heure, on se trompait pour calculer ma paye, et je ne recevais rien de plus que si je travaillais à l'heure.

Considérant qu'on s'en prenait à ma personne et qu'ainsi je faisais souffrir ma famille; Considérant que ceux en faveur de qui l'intervenais se trouvaient toujours, après coup, en butte aux persécutions de la compagnie;

Considérant que la compagnie mettait tout en oeuvre pour me détruire comme délégué; Sachant par expérience que la compagnie pouvait en faire élire un autre pour me remplacer comme délégué;

Sachant qu'il était plus que probable que, quand je ne serais plus délégué, je serais congédié à brève échéance;

Étant convaincu par l'expérience que le comité d'usine était absolument incapable de faire cesser les injustices et les abus de la part de la compagnie, puisque le comité d'usine, c'est la compagnie; J'ai donc pris la résolution de tirer mon épingle du jeu et de me retirer momentanément, tout en me promettant intérieurement de revenir plus tard, si possible, avec une organisation libre, qui serait capable d'obliger la compagnie à considérer ses employés comme des êtres humains et non pas comme des machines, capable de faire cesser les injustices, de mettre fin au favoritisme et de faire respecter la séniorité.

J'ai donc écrit ma lettre à Monsieur de Verteuil, surintendant du personnel, pour lui dire que je ne tenais pas à être délégué et que je lui demandais mon transfert dans le département de la "Weaving".

Comme la compagnie était pressée de me voir disparaître du comité d'usine, le transfert n'a pas tardé. J'ai été transféré vendredi, le 18 mai 1951, et j'ai commencé à travailler samedi, le 19 mai, dans la "Weaving". J'y suis resté jusqu'au 19 février 1952, soit 5 jours après mon élection comme secrétaire du syndicat, alors que j'ai été congédié pour activités syndicales.

Je ne veux pas prouver par cet écrit que tous les délégués doivent souffrir et passer par les mêmes tranches, car la plupart des délégués s'arrangent pour être en bon terme avec l'employeur, en ne faisant pas trop de bruit. La compagnie s'arrange alors pour leur faire, dans leur département, la publicité qui leur manque et qu'ils devraient mériter par leur action.

Voilà comment fonctionne le comité d'usine à la Canadian Celanese et voilà la vie que doit se résigner à vivre un délégué qui veut faire son devoir.

Justin CAYA

Des minutes truquées

Les supposées minutes des assemblées du comité d'usine qui sont affichées à la vue des employés ne sont jamais exactes, jamais complètes et à peu près toujours défigurées en ce sens que toutes choses compromettantes pour la compagnie sont enlevées. Si vous en faites la critique, la compagnie par ses officiers vous répond que c'est pour la protection des délégués qu'il en est ainsi: "Les délégués n'étant pas instruits, pour la plupart, leurs paroles renferment souvent des libelles et s'il fallait afficher tout ce qu'ils ont dit, tel qu'ils l'ont dit, ils seraient souvent en mauvaise posture selon la loi".

Peu après mon élection, j'ai soumis le cas d'un employé qui désirait être transféré à l'entretien des machines sur lesquelles il était opérateur. On m'a répondu qu'il existait un règlement, fait à la demande des délégués, qui dit que les plus anciens ont la préférence pour être transféré à l'entretien des machines sur lesquelles ils ont travaillé. Je n'ai pas obtenu satisfaction à ma demande. Je dois aussi dire que je n'ai pourtant jamais eu connaissance qu'aucun employé ait été transféré en vertu de ce règlement. J'en ai conclu qu'il ne servait qu'à bloquer les cas qui n'intéressaient pas la compagnie.

de nouveaux taux. Je ne croyais pas qu'il pouvait y avoir de la malice dans cette proposition. Comme les faits prouvaient l'incapacité du surintendant (c'est tout ce que je pouvais poliment dire) quand il s'agissait d'établir des taux satisfaisants, je proposai, au nom de tous ceux que je représentais, une méthode qui eut augmenté également notre production et notre salaire.

"Je ne veux pas discuter ça plus longtemps!"

Le surintendant s'est alors levé, les mains dans les poches, pour aller regarder dans la fenêtre, comme si je n'étais plus là. Devant mon insistance, il est revenu se promener dans le bureau et me dire sur un ton méprisant: "Je ne veux pas discuter ça plus longtemps. Si tu veux en discuter davantage, tu ferais mieux d'aller voir M. de Verteuil". Puis, retirant une main de ses poches, il me montre la porte. Je me suis retiré; que pouvais-je faire de plus? Voilà tout le poids qu'on les délégués du Comité d'usine auprès de la Direction. Ce n'est pas pesant!

Je suis donc allé rencontrer M. de Verteuil, mais celui-ci ne pouvant me recevoir, ce fut M. L. V. D. Hurtubise que je rencontrai. Je l'informai de la situation. J'étais certain qu'il la connaissait, mais il fallait commencer au début. Ensuite, je lui dis ceci: "J'ai déjà été accusé comme délégué de chercher à soulever les employés contre la compagnie. Pour vous montrer que tel n'est pas mon caractère, je suis disposé à régler cette question sans bruit. C'est facile en ce moment puisque les ouvriers ne sont pas encore au courant de mes démarches actuelles. Il est facile pour la compagnie de remédier à la situation en faisant comme si ça venait d'elle sans l'intervention du délégué; mais je vous prie de voir à corriger la situation le plus tôt possible parce que je suis disposé à ne pas la tolérer bien longtemps".

Monsieur Hurtubise me répondit que le mieux pour moi serait d'écrire à Monsieur de Verteuil pour lui expliquer la situation, de bien préparer ma documentation et d'expliquer aussi la proposition que je présentais au nom des employés. Je compris qu'il s'agissait de gagner du temps et c'est pourquoi je lui ai répondu que j'avais horreur des délais inutiles. Je suis ensuite retourné à mon travail.

Comment on persécute ceux qui réclament



JUSTIN CAYA auteur de cet article et secrétaire du syndicat

Comment on persécute ceux qui réclament

Tels étaient les ordres du révérend L. J. O'Dowd, surintendant du département.

De cela, je conclus deux choses: premièrement, on m'isolait de mes compagnons pour les heures de repas; deuxièmement on me présentait un travail malpropre pour que je refuse un ordre et que l'on puisse me congédier.

De plus, certains favoris étaient chargés de venir me narguer par leurs sarcasmes. Plusieurs de mes compagnons, très surpris de ce qui m'arrivait, me demandaient des explications, étant donné que je ne leur avais pas fait part de mes démarches à leur sujet, afin de prouver ma bonne volonté à la direction de la compagnie. La compagnie voulait que je me mette à genoux ou que je fiche le camp. J'ai décidé de rester, d'accepter les ordres et de prendre mon devoir de délégué plus au sérieux que jamais.

Je me fis donc le raisonnement suivant: si je soulevais ouvertement le voile qui cache les injustices et leurs victimes, je passe pour un souleveur d'employés; si, par contre, je travaille discrètement dans l'ombre à régler des griefs, on en conclut que l'on peut m'écraser et on en profite. Je décidai donc de passer à l'action.

Le lendemain, mardi, 16 janvier 1951, j'écrivis sur deux feuilles un rapport complet de mes activités comme délégué et de ma bataille pour une augmentation de salaire correspondante à l'augmentation des tâches. J'y montrai comment la compagnie se réservait la part du lion: 50% d'augmentation des tâches, 15% d'augmentation de salaire. Pour finir ce message, je demandais aux employés s'ils acceptaient que la compagnie me fasse des mauvais traitements parce que je m'étais fais leur porte-parole. J'ai affiché ces feuilles sur le tableau du comité d'usine en rentrant pour mon travail d'après-midi.

Pour cacher la vérité

DEUX contremaîtres ont été témoins de mon affichage, Messieurs Steele et Cleveland. Ils sont venus lire un peu et Monsieur Cleveland est allé à son bureau donner ordre à l'assistant-contremaître d'aller chercher ces feuilles; ce qui fut fait. Un employé étant venu me dire que M. Louis Guilbeault était venu enlever les feuilles, je répondis que c'était parce qu'ils avaient peur que les employés connaissent la vérité, mais que j'allais le leur dire quand même, ce que je fis.

Je suis ensuite allé au bureau du département. J'y ai trouvé Messieurs Fred West, Ralph Cleveland, Louis Guilbeault, McGuinness, Ubald Parisien et Aurélien Dubois.



Quand je parlais de salaires.

Ils arrachent mon affiche!

Ils étaient tous en colère et lisaient mes feuilles. J'ai attendu qu'ils aient fini de lire, ce qui n'a pas été long, pour demander ceci: "Les avez-vous enlevés pour pouvoir lire plus à votre aise, ou si c'est pour empêcher la vérité d'être connue?... Ralph Cleveland me répondit, très bas: "J'ai eu les ordres de là-bas de les faire ôter". Il s'est ensuite levé, a enlevé la feuille de Louis Guilbeault, est allé vers le bureau du surintendant, tandis que je retournais moi-même à mon travail.

Dans la même après-midi, M. Fred West est passé près de moi avec une attitude plus menaçante que des paroles: l'oeil dur, sourcils froncés, les poings fermés. Dans la soirée, je reçus avis de me rendre au bureau de Monsieur de Verteuil pour le lendemain à 10 heures.

Le lendemain, 17 janvier, une assemblée eut lieu avec Messieurs de Verteuil, Hurtubise, G. M. Lefebvre, délégué avec moi pour le département, et moi-même. Au cours de cette assemblée, je fus jugé presque comme un criminel; tous ceux qui m'avaient mis les bois dans les roues avaient raison, tout le monde avait raison excepté moi et ceux que je défendais. Les minutes de cette assemblée n'ont pas été faites au complet; on en a enlevé tout ce qui aurait pu incriminer les autres mais on y a laissé tout ce qui pouvait me noircir.

Peu de temps après, Monsieur Fred West me faisait demander à son bureau pour me dire ceci: "Quand tu as de quoi à dire, dis-le; moi quand j'ai de quoi à te dire, je te le dis, fais pareil. Ne m'a-t-on jamais dit d'affaires dans le dos, comme tu as fait. Si tu as de quoi à dire, mets le sur la table et non pas en dessous, parce que si tu ne fais pas ça, tu vivras pas bien longtemps. Si tu me dis ce que tu as à dire, correct, tu vivras; mais si tu ne me le dis pas, tant pis pour toi, tu vivras plus longtemps. Et tu comprends ce que je te dis là, je suis certain que tu me comprends". Ça se passe de commentaire quand c'est le patron qui parle.



Même les victimes sont punies!

MAIS on ne punit pas seulement le délégué, on punit aussi ceux pour qui il a le malheur d'intervenir. Ainsi, par exemple, à l'assemblée régulière du 10 janvier 1951, je demandai et obtins que tous ceux qui travaillaient dans le département à une occupation autre que celle d'opérateur des machines soient promus opérateurs à leur tour et que tout nouvel arrivant prenne leur place au lieu d'aller sur la production. (De façon que ceux qui ont des occupations inférieures ne passent pas leur vie entière dans ces occupations.)

Environ deux semaines plus tard, Bruno Paquette venait s'informer si ce règlement avait été accepté. Sur ma réponse affirmative, il me dit qu'il y avait justement un nouveau ouvrier qui était à enseigner le travail d'opérateur.

Sur le champ, j'allai débattre le cas de Bruno Paquette et je gagnai sa cause. Paquette devint opérateur et le nouveau venu se mit à transporter la soie à sa place.

Pour le punir, on a obligé Bruno Paquette à apprendre à faire le travail sur deux machines de catégories différentes dont le travail relève de deux contremaîtres différents et on a donné le nom de "flotteur" à cette position.

LA CELANESE TRAI NE DE L'ARRIERE

# EN VOICI LA PREUVE

## COMPAREZ L'EFFICACITE DES SYNDICATS ET CELLE DU COMITE D'USINE

A chaque année les syndicats à Drummondville ont obtenu dans chaque industrie plus en augmentations de salaire que le comité d'usine avec Canadian Celanese.

Les augmentations de salaires à Canadian Celanese ont toujours été données après que les syndicats avaient négocié avec les compagnies leurs différents contrats de travail (exception faite pour 1951).

ANNEES	NOMS DES USINES organisées avec les Syndicats	DUREE DES CONTRATS	AUGMENTATION	CANADIAN CELANESE Drummondville
1947	Eagle Pencil Co. ....		10% "	Janvier 1947 — 7c augmentation (Août 1947) — 5c augmentation (soit 12c)
	Butterfly Hosiery Co. ....		10% "	
	Louis Roessel Co. ....	18 novembre 1946 — 18 novembre 1947	10c "	
	Drummondville Cotton Co. ....	Octobre 1946-1947 (Avril 1947)	8c " } 16c 8c " }	
1948	Eagle Pencil Co. ....	1er janvier 1946 — 31 décembre 1948	10c "	Janvier 1948 — 10c augmentation (Août 1948) — 4c augmentation (soit 14c)
	Butterfly Hosiery Co. ....		10c "	
	Louis Roessel Co. ....	18 décembre 1947 — 18 décembre 1948	5c à 15c augm.	
	Drummondville Cotton Co. ....	Novembre 1947	20c augm. et rétroactivité (avril 1947)	
	Dominion Silk Co. ....	9 mars 1948 — 9 mars 1949	8c à 22c augm.	
1949	Eagle Pencil Co. ....	1er janvier 1949 — 31 décembre 1949	8c augmentation	Janvier 1949 — 6½c augmentation
	Butterfly Hosiery Co. ....		15% "	
	Louis Roessel Co. ....	1er mars 1949 — 1er mars 1950	13c augm. et rétroactivité (13 décembre 1948)	
	Drummondville Cotton Co. ....	Novembre 1948	11½c augmentation	
	Dominion Silk Co. ....	1er juin 1949 — 1er juin 1950	8c augm. et rétroactivité (9 mars 1949)	
	Eastern Paper Box Co. ....	16 novembre 1948 — 16 novembre 1949	8c augmentation	
1950	Eastern Paper Box Co. ....	30 novembre 1949	8c "	Aucune augmentation
	Holtite Rubber Co. ....	22 décembre 1949 — 22 décembre 1950	5c " 9c "	
1951	Eagle Pencil Co. ....	1er janvier 1951 — 31 décembre 1951	8c à 12c augm.	12 octobre 1950 — 7c augmentation Juin 1951 — boni vie chère
	Butterfly Hosiery Co. ....		7c augmentation	
	Louis Roessel Co. ....	1er mars 1951 — 1er mars 1952	7c à 17c augmentation	
	Drummondville Cotton Co. ....	Novembre 1950	10c augmentation	
	Dominion Silk Co. ....	17 octobre 1950 — 17 octobre 1951	5c augm. et rétroactivité (25 sept. 1950)	
	Eastern Paper Box Co. ....	8 janvier 1951 — 8 janvier 1952	8c augmentation	
	Holtite Rubber Co. ....	11 décembre 1950 — 11 décembre 1951	5c augmentation	
1952	Eagle Pencil Co. ....	1er janvier 1952 — 31 décembre 1953	11% augmentation	Aucune augmentation (3 fêtes chômées et payées ce qui équivalut à 1c l'heure)
	Drummondville Cotton Co. ....	Arbitrage		
	Dominion Silk Co. ....	22 octobre 1951 — 22 octobre 1952	10c augmentation	
	Eastern Paper Box Co. ....	14 janvier 1952	8c "	
	Holtite Rubber Co. ....	26 décembre 1951 — 26 décembre 1952	6c à 12c augm.	

# Voilà pourquoi la compagnie défend "son" comité avec tant de zèle

**Gestapo industrielle...**  
(suite de la page 1)

les divers départements, cherche à intimider, contraindre, entraver et dominer ses employés afin qu'ils ne puissent exercer librement leur droit d'association et choisir sans crainte l'association de leur choix, et s'ils l'ont fait et sont membres de l'association requérante, les mêmes contremaîtres menacent lesdits employés, leur conseillant de démissionner et leur rendant la situation intolérable en les surveillant d'une façon abusive.

Tous les travailleurs syndiqués sauront ce qu'il faut penser de ces méthodes policières mises au service de l'antisindicalisme.

Quant aux employés de la Celanese, ils ne se contentent pas de penser: ils agissent. Ils mettent en pratique le seul moyen de faire disparaître cette gestapo industrielle: l'organisation d'un syndicat libre et indépendant.



# La Celanese en accusation

Extraits de la requête du Syndicat (la requérante) sur les pratiques anti-syndicales de la compagnie (l'intimée)

5. — L'intimée a alors mis en oeuvre une campagne d'intimidation de contrainte et d'entrave systématique par laquelle, surtout depuis le mois de janvier 1952, elle attente au droit d'association des employés en violation flagrante de la Loi des relations ouvrières, et par laquelle elle cherche à priver les employés de leur droit d'appartenir à l'association de leur choix et d'être représentés par votre requérante.

6. — Il existe auprès de l'intimée un comité supposément représentant des employés qui s'appelle Comité d'usine.

8. — Ce comité d'usine sert en réalité d'agent de contrainte contre les employés et fait partie d'un système de contrainte et d'entrave que l'intimée emploie contre ses employés.

**Les "entrevues" avec le chef Moquin**

12. — Par la voie de son chef de police, M. J. Moquin, l'intimée depuis le 20 décembre surtout, se livre à des pratiques interdites par la Loi des relations ouvrières.

13. — b) Vers la mi-février, un employé du département du "spin-

ning" fut prié par un contremaître de se rendre au bureau de M. Lavigneur (hiring officer). Arrivé dans le bureau de ce dernier, il se trouva confronté par le chef J. Moquin qui le fit passer dans son bureau en lui disant que c'était lui qui voulait le voir. Le chef Moquin insista pour savoir si cet employé était membre de l'association requérante. Sur une réponse affirmative, il lui déclara que la direction de la compagnie était opposée à cette adhésion. Il chercha à connaître les noms d'autres employés du même département qui étaient membres de l'association requérante. Le chef Moquin a alors demandé à cet employé de donner sa démission à l'association en lui indiquant la méthode à suivre, soit une lettre recommandée adressée à l'association requérante stipulant qu'à compter de ce jour il démissionnait et ajouta que cette démission deviendrait officielle trois mois après. Il lui recommanda de suggérer la même procédure à ceux qu'il connaissait intimement et qui étaient membres de l'association. Il ajouta que s'il y avait un "slack" (sic) et que des employés étaient congédiés, il serait bien content si lui Moquin, lui donnait une chance à lui. Le même employé s'est trouvé fortement intimidé par l'entrevue avec le chef Moquin.

**Un autre cas**

13. — d) A la fin de décembre 1951, un employé du "weaving", fut prévenu que M. Lavigneur (hiring officer) le demandait. Arrivé au bureau de ce dernier, il se trouva en présence de M. Moquin qui le fit passer à son bureau. Il lui demanda à plusieurs reprises s'il aimait cela travailler. Puis il lui dit qu'il connaissait tout ce qui se passait dans l'usine, que c'était son ouvrage et qu'il savait ainsi qu'il était membre de l'association requérante. Puis il lui a dit que les autorités voulaient le congédier, mais que lui M. Moquin, comme il était père de famille qu'il comprenait qu'un père de famille qui perd sa "job" (sic) c'était de la misère. Il lui demanda s'il se rappelait des pères de famille qui avaient perdu leur "job" à la Canadian Celanese et avaient traîné leur misère longtemps. Sur une réponse affirmative de l'employé, M. J. Moquin lui demanda: "Vous aimeriez pas ça si la même chose vous arrivait à vous?" — Sur une réponse négative M. J. Moquin lui affirma qu'il n'aimerait pas cela lui, être obligé de le mettre dans la misère. Puis il dit à l'employé que dans le secret, il lui demandait en retour de faveurs, de lui dévoiler le nom d'autres membres de l'association requérante. Sur réponse

évasive il demanda de nouveau: "Vous aimeriez pas ça perdre votre "job" ici vous?". Et il redemanda le nom d'autres employés membres de l'association requérante. Il dit également: "Vous savez, si je le veux, je peux vous congédier". Puis il attaqua l'association requérante. Enfin il demanda à l'employé de garder sous silence cette entrevue. L'employé en question fut vivement impressionné et intimidé par l'entrevue avec le chef J. Moquin.

19. — L'intimée s'est de plus rendu coupable de congédiements pour activités syndicales sous le déguisement soit de réduction de production ou de personnel, ou sous l'excuse que les syndiqués parmi ses employés avaient commis des actes de désobéissance aux règlements internes de la compagnie.

**Le Syndicat demande le vote**

La requérante conclut:

5. — de décréter que pour déterminer hors de tout doute, ledit caractère représentatif de votre requérante, un vote au scrutin secret soit tenu le plus tôt possible.

Le tout respectueusement soumis à Québec, ce 16e jour du mois de février 1952.



Le carnet de **Jean Bricole**

Quiconque possède sa maison a toujours de nombreuses tâches à accomplir, l'automne venu, surtout s'il est un peu jardinier. Récemment, j'ai vu un de mes voisins qui enroulait son boyau d'arrosage sur un dévidoir. Cela m'a fait penser qu'il me faudra aussi égoutter mon boyau parfaitement avant de le ranger afin que le caoutchouc ne pourrisse pas.

**PANIER À LINGE**

La femme de ce voisin est aussi fort

débrouillarde. Elle a transformé un panier à fruits en une magnifique corbeille à linge qui fait l'envie des femmes du voisinage. Elle a émaillé l'extérieur en blanc et elle a doublé l'intérieur avec de la cretonne.

**PAILLASSON-EN BOUCHONS DE BOUTEILLES**

Dans cette maison, il y a un garçonnet qui avait l'habitude d'entrer sans prendre la peine de s'essuyer les pieds. Son père y a

mis le holà en fabriquant un paillason qui consiste en un panneau fait de deux planchettes de pin sur lesquelles il a cloué des bouchons de bouteilles.

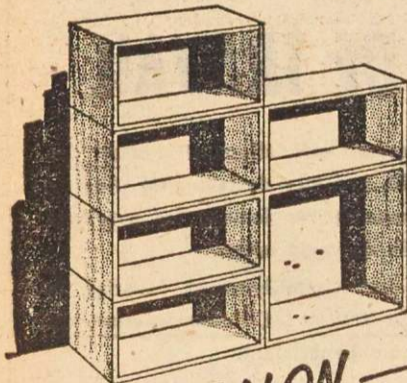
**ÉTAGÈRES FAITES DE CAISSES À ORANGES**

Cet homme est d'ailleurs très habile de ses mains, et il n'en est pas à ses débuts. Il est particulièrement fier de deux étagères fort pratiques qu'il a faites, l'une pour la cave, et l'autre pour le salon.

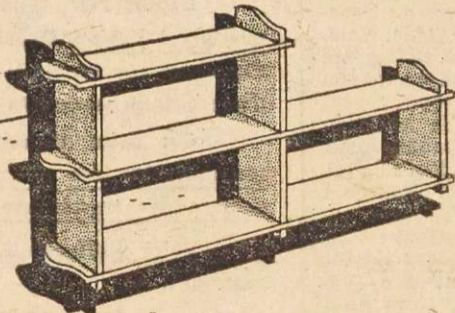
## AUTOUR DU FOYER

**ÉTAGÈRES pour la cave -**

CAISSES À ORANGES CLOUÉES ENSEMBLE. LES FIXER AU MUR SI ELLES DOIVENT PORTER UN POIDS ASSEZ LOURD.



pour le **SALON**



TOUTES LES SURFACES DOIVENT ÊTRE BIEN SABLÉES AVANT D'ÊTRE PEINTES OU ÉMAILLÉES. JOINDRE LES ÉTAGÈRES AVEC DES CLOUS ET DE LA COLLE. RECOUVRIR LES TÊTES DE CLOUS AVEC DU MASTIC OU DU BOIS PLASTIQUE.

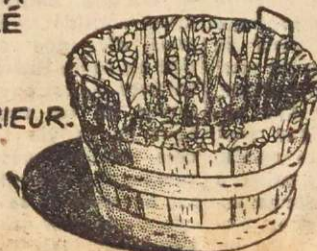
**PAILLASSON**

PLANCHETTES DE PIN DE 1" RELIÉES PAR DES EMBOÎTURES. SUR TOUT LE PANNEAU, CLOUZÉ À L'ENVERS DES BOUCHONS DE BOUTEILLES.



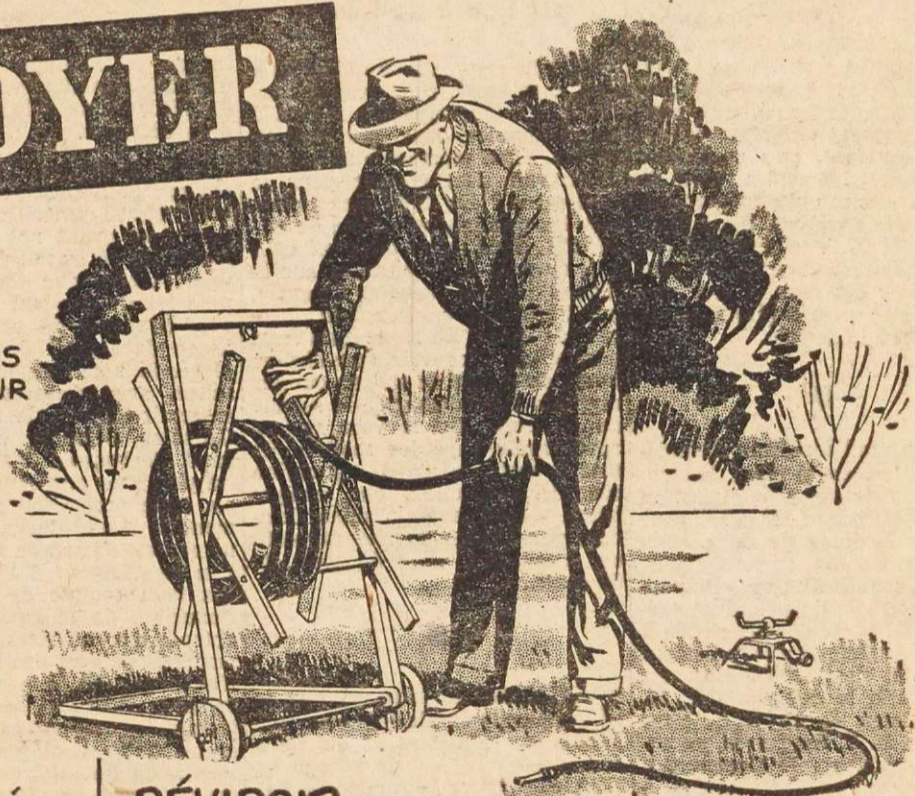
**PANIER À LINGE**

GRAND PANIER À FRUITS - DOUBLÉ EN INDIENNE OU EN CRETONNE - PEINT À L'EXTÉRIEUR.



**DÉVIDOIR**

CHARPENTE EN PIÈCES DE BOIS DE 1 1/2" CARRÉ. DÉVIDOIR FAIT DE VIEUX MANCHES À BALAIS. CELUI DU CENTRE EST RELIÉ AUX MONTANTS AVEC DEUX BOULONS. PETITES ROUES EN BOIS DÉCOUPÉES AVEC UNE SCIE À GUICHET. ESSIEU: BAGUETTE EN FER DE 1/2".



# La Compagnie est elle trop pauvre ? Non elle est très riche

## Des chiffres

Jusqu'ici, nous vous avons parlé de toute l'histoire de l'organisation ouvrière à la Canadian Celanese et nous vous avons expliqué comment fonctionnait le fameux comité d'usine. Mais nous avons promis de vous parler aussi de la compagnie elle-même, pour vous dire comment elle est riche et puissante, et comment elle trompe ses ouvriers, en criant sur tous les toits qu'elle leur donne tout ce qu'elle peut en salaires.

Par les quelques chiffres que nous allons vous fournir, vous allez comprendre qu'il serait facile et juste, pour Canadian Celanese de payer de meilleurs salaires. Si le comité d'usine n'a rien obtenu à la signature du dernier contrat, c'est qu'il est incapable de défendre les véritables intérêts des ouvriers. Il est la créature du patron et doit se taire. Il est donc évident qu'il était pressant d'organiser un syndicat libre et puissant, affilié à la C.T.C.C., pour améliorer les conditions des employés à Canadian Celanese.

## 5,600 ouvriers

Vous savez d'abord que Canadian Celanese a deux usines chez nous : une à Drummondville qui emploie à peu près 4,800 employés, et une autre à Sorel qui en emploie à peu près 800. Donc, cela fait 5,600 travailleurs hommes et femmes, dont la compagnie a besoin pour fonctionner, mais hélas ! 5,600 hommes et femmes qu'elle cherche uniquement à exploiter pour son seul profit, sans se soucier aucunement des droits et des exigences normales de ses ouvriers. Cela, entre nous, finit par constituer un véritable scandale que la population de Drummondville ne peut plus endurer. Quand on pense à tous ceux qui dépendent de ces 5,600 travailleurs, pour vivre : épouses, enfants, ou tout autre dépendant, cela veut dire qu'il y a certainement au delà de 20,000 personnes qui peuvent souffrir de cette situation. Voilà pourquoi la C.T.C.C. a cru de son devoir de faire tout ce qu'elle peut pour libérer ces gens et leur permettre d'être un peu plus heureux comme tout le monde.

ON comprend d'ailleurs davantage la nécessité pour les ouvriers d'avoir une organisation syndicale puissante et libre, pour équilibrer la force de cette compagnie, quand on connaît toutes ses ramifications à travers le monde. Par exemple, le président exécutif, M. G. H. Whigham, réside à Londres, Angleterre; le président général, M. Camille Dreyfus, est de New-York; le vice-président, M. C. W. Palmer, de Montréal. Vous connaissez M. C. Hargraves, un autre vice-président, de Drummondville. Nous avons donc affaire à une organisation financière internationale et en même temps à la compagnie de textile la plus puissante au Canada. Il faut être bien naïf pour croire qu'un petit comité d'usine, isolé de tout le reste du mouvement ouvrier, peut lutter à armes égales contre un tel employeur.

## Des millions

Savez-vous que la Canadian Celanese fait des millions de profit net chaque année et que, seulement en l'espace de deux ans, de 1948 à 1950, elle réussissait à augmenter encore ses profits nets de 28% ? Et quand nous parlons de profits nets, nous voulons dire ce qui reste à la compagnie après que tout a été payé, même l'impôt sur le revenu, même mis à part les montants nécessaires pour les dépréciations. Nous pouvons

## C'est la vérité

Les ouvriers de la Celanese, de même que beaucoup d'autres travailleurs intéressés au textile, se demandent depuis longtemps si cette compagnie peut fournir une excuse valable aux salaires inférieurs qu'elle paye depuis toujours. Dans la causerie qu'on va lire ici, René Harmégnies démontre, d'après les chiffres du "Financial Post", de Toronto, que la situation financière de la compagnie est excellente. Cette causerie, prononcée dimanche, le 2 mars, au poste CFDA de Victoriaville, avait été amputée par la censure du poste de tous les passages qui apparaissent ici en caractère gras.

contrôler tous ces chiffres dans un rapport officiel publié par "Financial Post", qui nous montre, par exemple que :

en 1948, les profits nets ont été de \$5,283,810;

en 1949, les profits nets ont été de \$6,178,343;

en 1950, les profits nets ont été de \$6,665,071.

C'est ce qui nous permet de trouver que la compagnie a vu ses profits nets, ou ses millions, augmenter de 28% en l'espace de deux ans seulement. Rares sont les compagnies qui peuvent montrer d'aussi beaux résultats, vous pouvez le croire facilement.

## 50 cents de profit par heure de travail

Et tous ces millions qui grossissent sans cesse, c'est avec ses ouvriers que la compagnie réussit à les accumuler dans ses coffres. Qu'est-ce que représente une heure de travail d'un ouvrier pour la compagnie ? En 1950, nous disions que les profits avaient été de \$6,665,071. Nous avons dit aussi qu'il y a environ 5,600 ouvriers sur la liste de paie de Canadian Celanese, qui travaillent environ 2,400 heures par année. Eh bien ! cela nous permet de découvrir que chaque heure de travail de chaque ouvrier rapporte à la compagnie la somme de 50 cents. Ou si vous voulez, après avoir payé les salaires, et tout le reste, la matière première comprise, l'entretien, etc., chaque heure travaillée à Canadian Celanese par chaque ouvrier rapporte un profit net, clair de tout, de 50 cents.

SUPPOSONS maintenant que la compagnie aurait donné en augmentation de salaire ce qu'elle a donné en impôt sur le revenu en 1950, c'est-à-dire la somme de \$4,850,000, cela aurait rapporté à chaque ouvrier une augmentation de salaire de 36 cents l'heure et la compagnie aurait gardé encore un profit net de 14 cents par heure de travail de chaque ouvrier, ou encore \$1,815,071.

Cela ne vous donne-t-il pas une petite idée de la force de la compagnie, de sa capacité financière considérable, de sa richesse presque sans limite ? Quand on devient aussi gros que cela, on n'arrête pas facilement, on ne se contente plus de six millions et demi de profits nets par année, on en veut davantage, et toujours davantage, quitte à ne pas donner aux ouvriers les salaires qui leur sont dus. C'est pourquoi, cette année, elle a forcé le comité d'usine à signer un contrat qui ne donne aucune augmentation de salaire, comme vous le savez d'ailleurs. Qu'importe les misères des quelque vingt mille personnes qui dépendent

des salaires payés à Canadian Celanese, pourvu que les directeurs qui vivent en Angleterre ou aux Etats-Unis, et même ceux du Canada, soient contents et bien portants !

Et nous pourrions tirer beaucoup d'autres conclusions des rapports financiers de la compagnie. Faisons, par exemple, une comparaison avec une autre compagnie de textile qui a aussi une réputation de puissance chez nous, qui est bien connue de tout le monde et qui est aussi capable de payer des salaires raisonnables à ses ouvriers. Nous voulons parler de Dominion Textile. Le même "Financial Post" nous dit que les profits nets de cette compagnie étaient : en 1948, de \$2,834,832; en 1949, de \$5,352,475; en 1950, de \$3,108,995. Vous remarquez cependant que de 1949 à 1950, il y a diminution de \$2,000,000, dans le cas de Dominion Textile, tandis qu'il y avait une augmentation de \$500,000, dans le cas de Canadian Celanese.

Mais, Dominion Textile a fait environ \$3,109,000 de profits nets avec 12,000 travailleurs, ce qui donne un profit net de 18 cents par heure de travail de chaque ouvrier, tandis que Canadian Celanese faisait, pendant la même année, 50 cents de profit net par heure de travail de chaque employé. Si nous faisons la comparaison avec d'autres compagnie, se serait toujours la même chose: Canadian Celanese est probablement l'entreprise textile qui fait les plus gros profits nets au Canada, toute proportion gardée. Comment le comité d'usine a-t-il signé un contrat de salaire sans augmentation de salaires ? Pourquoi n'a-t-il pas tenu compte de la situation financière de la compagnie pour obtenir aux ouvriers les salaires auxquels ils sont droit ? Pourquoi n'a-t-il pas dit la vérité aux ouvriers ? Pourquoi surtout a-t-il trompé les ouvriers en leur faisant croire qu'ils obtenaient une augmentation de salaires, alors qu'il les trahissait en signant un document qui ne voulait rien dire, ou plutôt qui signifiait une diminution de pouvoir d'achat.

QUAND le coût de la vie augmente, mais que les salaires n'augmentent pas, cela veut dire qu'on peut acheter moins avec le même argent. Et quand les profits nets d'une compagnie augmentent aussi considérablement, cela veut aussi dire que cette compagnie doit en toute justice augmenter les salaires de ses ouvriers pour qu'au moins ils ne souffrent pas d'un coût de la vie trop élevé. Mais cela voudrait aussi dire que la compagnie devrait faire profiter ses ouvriers de sa prospérité, puisque c'est aussi grâce à eux qu'elle s'enrichit. Mais le comité d'usine n'a tenu aucun compte de tous ces principes élémentaires de justice.

Celanese, nous ne pouvons pas oublier que c'est une industrie nationale comme l'amiante, le papier, et d'autres, avec lesquelles nous négocions aussi des contrats depuis quelques années en faveur de nos membres syndiqués. Canadian Celanese n'a pas besoin d'importer sa matière première, elle exploite nos richesses forestières tout simplement. Elle n'a donc à payer aucune douane ou taxe quelconque d'importation, contrairement aux autres compagnies de textile du pays. Elle ne subit aucune concurrence dans le domaine de la celanese : elle a un contrôle complet sur ce produit au Canada, aux Etats-Unis et ailleurs. C'est ce qui explique ses millions et sa richesse toujours grandissante. Elle ne dépend de personne pour s'alimenter et ne rencontre aucun concurrent sur le marché quand elle veut écouler ses produits. Elle jouit d'une situation exceptionnelle et n'a aucune raison de refuser à ses ouvriers un salaire qui permette de faire face au coût de la vie actuelle.

EN résumé, le comité d'usine était incapable de protéger les intérêts des ouvriers, parce qu'il était trop faible et qu'il ne connaissait rien non plus à la situation financière de la compagnie. Il a cru tout ce que le patron lui a dit sans rien vérifier. Il est temps, ne croyez-vous pas, que vous ayez une organisation syndicale indépendante de la compagnie et assez compétente pour discuter sur un pied d'égalité avec les comptables de l'employeur. On ne peut pas indéfiniment cacher la vérité aux ouvriers.

La C.T.C.C. prend la peine d'analyser dans les détails la situation des compagnies, pour obtenir pleine justice en faveur des ouvriers qui lui confient leurs intérêts. Nous vous avons expliqué le programme de négociation que nous avions l'intention de suivre à Canadian Celanese et nous vous avons dit que nous pourrions facilement prouver que vous méritez une augmentation de salaire de 20% et que la compagnie est capable de la payer. Les chiffres que nous venons de vous citer vous font maintenant comprendre sur quoi nous nous basions pour dire cela.

## Ne l'oublions pas!

En négociant une convention collective de travail avec Canadian



## CONTRATS DE TRAVAIL

Depuis 1937, la loi reconnaît officiellement le droit des ouvriers à l'union. Depuis 1945, la règle de la moitié plus un s'applique aux syndicats désireux de représenter les employés d'une entreprise comme agents de négociation.

Ces deux dispositions ont singulièrement favorisé la multiplication des contrats de travail et l'augmentation du nombre des travailleurs qui en bénéficient.

Voici d'ailleurs deux tableaux révélateurs des progrès accomplis.

### LOI DES RELATIONS OUVRIERES

Année	Contrats	Ouvriers protégés	Augmentation
1947	654	91,000	
1951	1,198	189,000	100%

### LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Année	Décrets	Ouvriers protégés	Augmentation
1944	97	135,000	
1951	108	220,000	63%

Mieux protégés, les ouvriers québécois sont aussi en mesure d'obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires.

Le Ministère du Travail est toujours disposé à les aider à maintenir les avantages obtenus.

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL  
DE LA PROVINCE DE QUÉBEC