

Une sentence pourrie,
inique, injustifiable

(page 3)

Un congé en trente ans

(page 3)

Courtauld's paye 20 p.c.
de plus que Celanese

(pages 4-5)

Le Congrès à
Shawinigan?

(page 7)



VOL. XXVIII — No 12

Montréal, 21 mars 1952

LES OUVRIERS DE LA CELANESE

SEMAINE DE 40 HEURES OUI... MAIS COMMENT?

"La C.T.C.C. n'est pas opposée à une diminution des heures de travail, au contraire! Elle préconise même, partout où c'est possible, la semaine de 40 heures. Elle l'a demandée elle-même dans plusieurs usines. Mais chaque fois, elle exige qu'il y ait une compensation de salaires. Cela veut dire qu'on doit payer, pour 40 heures de travail, le même salaire que pour 48 heures. C'est justement, ce qu'elle vient d'obtenir, il y a deux mois, pour les mineurs d'amiante: une semaine de travail de 40 heures pour le salaire de la semaine de 48 heures. Et cela a été obtenu sans grève, en négociations directes. Pour les employés de l'aluminium d'Arvida et de Shawinigan, la C.T.C.C. a également obtenu une semaine de 42 heures avec pleine compensation de salaires".

Nous croyons qu'avec la mécanisation et la rationalisation du travail, qui augmentent la productivité, il est normal que les travailleurs bénéficient de cette augmentation, non seulement par des salaires plus élevés, mais aussi par l'allègement de leur tâche et l'accroissement de leurs loisirs. Si nous voulons en effet que les travailleurs se consacrent à leur famille, à l'action sociale, à la vie sociale de la nation, il faut de toute évidence leur fournir les loisirs nécessaires. Ceux qui combattent la semaine de 40 heures combattent en même temps la promotion ouvrière.

Il existe cependant une autre formule de réduction de la semaine, celle des patrons antiouvriers. Exemple récent: la Canadian Celanese vient de réduire à 40 heures la semaine de ses employés, mais sans compensation aucune. Cela équivaut tout simplement à une perte de 8 à 9 dollars par semaine pour chacun des travailleurs. Quant on sait que les salaires de la Celanese étaient déjà insuffisants, on peut juger de "l'esprit social" qui a inspiré cette décision.

Il faut voir aussi que cette réduction arrive subitement, quelques jours à peine après que la Commission des Relations ouvrières eût décrété un vote dans cette usine. Faut-il interpréter une telle mesure comme la réponse d'un employeur mécontent de la loi?

De toute façon, la C.T.C.C. a des positions claires à ce sujet, des positions dont elle ne bougera pas. Elle accepte la semaine de 40 heures avec compensation, mais elle refusera, dès les premières négociations à Drummondville, cette caricature qu'en fait la Celanese.

G. PELLETIER

voteront pour la liberté, l'indépendance et la sécurité

La Commission a décrété un vote secret à l'usine de Drummondville — Texte de la décision — La Compagnie s'est rendue coupable de contrainte — Le vote est prévu pour la semaine du 23 — Grand ralliement

Les employés de la Canadian Celanese de Drummondville auront donc très bientôt, probablement dès la semaine prochaine, l'occasion de se prononcer en masse pour le syndicalisme libre et de choisir comme représentants des délégués indépendants, sans aucune attache avec la compagnie.

Cette occasion, la Commission des Relations ouvrières vient de la créer, à la suite du travail intense d'organisation poursuivi depuis quelque temps à la Celanese par la C.T.C.C. On peut lire au bas de cette page le texte officiel de la décision.

Fait à noter, la Commission reconnaît que son enquête a établi la vérité des accusations formulées par le syndicat, accusations auxquelles notre journal avait fait écho voici quinze jours. Elle affirme que la compagnie s'est rendue coupable de contrainte et c'est pourquoi elle impose le vote. De plus, les événements de ces

derniers jours vérifient les affirmations de M. Justin Caya, dans son article au "Travail". Caya avait exposé que les délégués du Comité d'usine ne jouissaient pas de la liberté nécessaire pour défendre efficacement les intérêts des ouvriers. On lira ailleurs, dans notre présente livraison, que plusieurs délégués au Comité d'usine ont déjà démissionné publiquement en donnant les mêmes raisons qu'exposait Justin Caya.

De plus en plus, le jeu de la compagnie est découvert, à mesure que l'atmosphère de peur se dissipe dans l'usine de la Celanese. Les ouvriers opprimés, qui n'osaient pas parler quand ils se sentaient seuls, racontent maintenant leur histoire, parce qu'ils sont assurés de la solidarité syndicale et de la protection d'un mouvement fort.

Tous les observateurs prédisent une grande victoire syndicale lors du vote. Le Conseil central de Drummondville organise pour dimanche prochain un ralliement où sera étudiée la situation ouvrière.

Il ne fait pas de doute que les travailleurs de la Celanese voteront pour l'Union, c'est-à-dire pour la liberté, l'indépendance et la sécurité. Le temps est passé où l'employeur faisait tout seul la pluie et le beau temps dans l'usine, au mépris des droits des travailleurs.

DECISION

ATTENDU la requête en reconnaissance syndicale soumise par l'association requérante en vue d'être certifiée comme agent négociateur de "tous les employés payés à l'heure, à la semaine et à la pièce" exception faite cependant des employés de bureau (staff), des policiers, des contremaîtres et des personnes automatiquement exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphes 1, 2, et 3, de la Loi";

CONSIDERANT le résultat de l'enquête effectuée par les officiers de la Commission, conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi dans les livres et archives des parties en cause;

CONSIDERANT les représentations écrites et verbales sou- mises à ce sujet par les parties en cause;

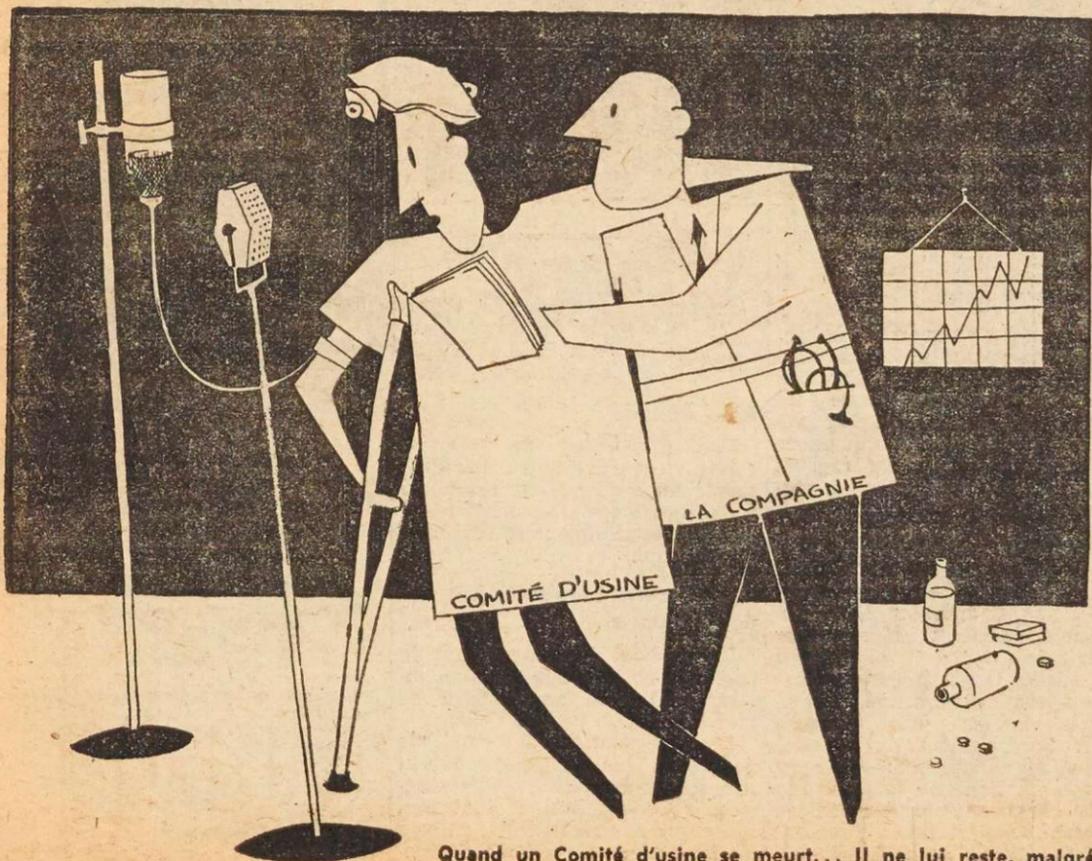
CONSIDERANT qu'il découle de l'enquête faite par la Commission lors de l'audition des parties-intéressées à cette affaire, qu'une certaine contrainte a été exercée contre les salariés intéressés;

CONSIDERANT les dispositions de l'article 8 de la Loi; POUR TOUS CES MOTIFS, la Commission DECIDE :

D'ORDONNER un vote au scrutin secret parmi tous les salariés intéressés à l'emploi de CANADIAN CELANESE LIMITED le 16 février 1952 afin d'établir s'ils désirent ou non être représentés par l'UNION NATIONALE DES EMPLOYES DE CANADIAN CELANESE de Drummondville (CTCC) pour fins de négociations collectives, le tout conformément aux dispositions de la Loi des relations ouvrières de la province de Québec.

COPIE CERTIFIEE DE la décision prise par la Commission de relations ouvrières de la province de Québec à sa séance régulière tenue à Montréal le 12 mars 1952.

(signé) Paul BERNIER, secrétaire.



Quand un Comité d'usine se meurt... Il ne lui reste, malgré l'aide du Dr Celanese, que la force de parler à la radio...

REVUE de PRESSE

La fixation des prix de revente : une négation de la liberté

Lors de l'avant-dernière session fédérale, le gouvernement, malgré son écrasante majorité, éprouva beaucoup de difficultés à faire passer la loi interdisant la fixation des prix de revente par le manufacturier. De puissants intérêts s'y opposaient. On jugera de leur importance et de la valeur de la loi promulguée par cet extrait du témoignage de M. F. A. McGregor, ancien Commissaire aux Coalitions, devant la Commission McQuarrie qui recommanda cette législation. L'extrait qu'on va lire est tiré d'une récente livraison du "Canadian Railways Employees Monthly":

"Je m'oppose catégoriquement à la pratique de la fixation des prix de revente, dit M. McGregor, qui possède une expérience sans pareille dans la lutte aux monopoles et aux cartels au Canada. Je m'y oppose parce qu'elle introduit dans notre économie une rigidité qui, à toutes fins pratiques, empêche bon nombre de prix de détail de baisser. Par le fait de ce système, beaucoup de prix de détail sont fixés, préétablis par quelqu'un (le manufacturier) à son avantage exclusif ou à l'avantage d'un deuxième ou d'un troisième (le grossiste et le détaillant), mais au détriment d'un quatrième (le consommateur).

Et M. McGregor ajoute, en manière de conclusion:

"On prétend que c'est une conséquence du régime de la libre entreprise. Mais, à mon avis, c'est une négation de la liberté, une négation qui tuera le genre d'entreprise dont le public a grand besoin aujourd'hui".

Opposé au contrôle étatique sur les prix, le gouvernement d'Ottawa est au moins logique dans son attitude. En interdisant la fixation des prix de revente, il veut empêcher que des groupes d'intérêts privés n'établissent un "petit contrôle des prix" à leur bénéfice. Mais il reste étrange que la récente loi fédérale n'ait encore eu aucun effet vraiment sensible alors qu'aux Etats-Unis une loi semblable déclenchait l'an dernier une guerre des prix.

Valeur de l'éducation familiale

Quels que soient les résultats obtenus grâce aux méthodes d'éducation dites "modernes", il s'avère quasi impossible de corriger par l'école les déficiences de l'éducation au foyer. Telle est la grande conclusion d'une enquête menée par le "Financial Post" à l'occasion de la dernière "Semaine de l'Education". L'hebdomadaire financier de Toronto déclare notamment en marge de cette enquête:

"Ceux que nous avons interrogés ont insisté sur le fait que l'éducation bien ordonnée, — comme la charité, — commence par soi-même, c'est-à-dire au foyer. Ils auraient pu ajouter qu'elle se continue à la maison. Les critiques des différents systèmes scolaires ont tendance à croire que l'école peut tout faire en matière d'éducation; ils oublient que l'école se contente, la plupart du temps, d'instruire, alors que le devoir strict des parents est d'éduquer, d'"élever" leurs enfants. Si les bonnes manières, le respect des gens âgés et de la propriété sont choses négligeables aux yeux des parents, si d'autres vertus essentielles ne font pas partie intégrante de l'atmosphère qu'un enfant respire à la maison, les instituteurs pourront parler de toutes ces choses sans que les enfants les entendent et en fassent leur profit."

Voilà une vérité vieille comme le monde et sur laquelle on n'insistera jamais assez.

La situation des travailleurs non-manuels

Au cours d'un récent débat général à la Commission consultative des employés et travailleurs intellectuels, commission de l'Organisation internationale du Travail, à Genève, le délégué du gouvernement des Etats-Unis, M. Joseph L. Harmon, a déclaré qu'il existe environ 15 millions de travailleurs non-manuels aux Etats-Unis dont 2 millions seulement sont syndiqués.

"Il n'y a aucun doute, a-t-il ajouté, qu'il y a une relation entre cette situation et le fait que, depuis 1939 le salaire de ces travailleurs n'a augmenté que de 6 p. 100 alors que celui des autres travailleurs a augmenté de 46 p. 100".

Une statistique précise nous montrerait probablement qu'au Canada, la situation des travailleurs non-manuels est encore plus pénible que celle de leurs "confrères américains". Manquant d'unité et de cohésion, ils ne peuvent revendiquer leurs droits à l'instar des travailleurs manuels qui ont reconnu depuis longtemps la force et la valeur de l'organisation syndicale.

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
LIMITEE
RAYMOND DUPUIS, président

Montréal

LA SEMAINE

SHERBROOKE

Commerce de gros

Dans le commerce de gros, le programme réclame une refonte complète de tous les contrats existants ainsi que des augmentations de salaires et l'obtention de vacances payées après un nombre déterminé d'années de service.

Ici encore, on désire faire accepter les clauses de sécurité syndicale.

M. McManus agit aussi comme agent d'affaires de cette union, qui compte environ 150 membres.

Employés de transport

L'Association des Employés de Transport, dont le contrat est expiré depuis le 1er janvier 1952, a demandé l'arbitrage après une séance de négociations directes et deux séances de conciliation.

M. Pierre Vadboncoeur est l'arbitre syndical. On attend la nomination de l'arbitre patronal.

Les points en litige concernent: a) le temps supplémentaire; b) la sécurité syndicale (formule Rand); c) la rétroactivité; d) allocations pour les repas (60 cents pour le déjeuner et 90 cents pour les deux autres repas); e) les salaires: camionneurs pour les longues distances, \$55.00 par semaine, camionneurs locaux, \$52.00; aides, \$46.50 et les commis d'entrepôt \$46.00.

Les négociateurs sont: MM. Emile Mongeau, président du syndicat; Edouard Mongeau, secrétaire et Roméo Pevoid, trésorier.

Service hospitalier

L'Association des Employés du Service hospitalier de Sherbrooke, section Hôtel-Dieu, vient de demander l'arbitrage.

Les points en litige concernent la sécurité syndicale (formule Rand) et l'échelle des salaires (demande générale de 7 à 12 dollars pour les hommes et de 4 à 8 dollars pour les femmes).

Lors de la conciliation les deux parties en étaient venues à une entente sur les points suivants: 9 jours chômés et payés; vacances d'une semaine après un an, de deux semaines après cinq ans et de trois semaines après dix ans de service; la classification des fonctions (32); plan d'assurances contributives à l'étude avec application d'ici six mois.

Les négociateurs syndicaux sont: MM. A. Morin, président du syndicat; L. Robert, directeur et L. Guertin, directeur.

Affiliation

Le Syndicat des Commis de Windsor vient de s'affilier au Conseil central de Sherbrooke.

SHAWINIGAN

Au Carborundum

Le syndicat s'est réuni lundi, le 10 mars, en assemblée générale régulière. M. Ted Payne, agent d'affaires et vice-président de la Fédération nationale de la Métallurgie, assistait à la réunion.

A l'Empire Shirt

On attend d'un moment à l'autre la tenue d'une séance de conciliation, à la suite de l'échec des négociations directes pour un nouveau contrat de travail. Par ailleurs, on prévoit d'ici quelques jours, la publication du rapport du tribunal d'arbitrage qui a étudié le congédiement d'un employé.

A l'Aluminium

Une séance de conciliation eut lieu au sujet du grief pour non-paiement des fêtes chômées. Par ailleurs, le tribunal d'arbitrage qui doit étudier le grief des planteurs de gougeon est constitué et commencera à siéger d'ici quelques jours. Le président du tribunal est le juge Héon, qui a déjà agi comme président du tribunal lors de l'arbitrage du dernier contrat. L'arbitre syndical est le président de la Fédération de la Métallurgie, M. Adrien Plourde.

Protestation à l'A.P.I.

Le 17 mars 1952.

M. Aimé Laplante, président, Association professionnelle des Industriels, 743, rue Delamontagne, Montréal.

Cher monsieur,

A leur dernière réunion, les délégués du Conseil central des Syndicats Nationaux de Montréal Inc., ont exprimé leur regret de voir que M. P. Emile Marquette avait siégé au même titre que leur président M. Horace Laverdure, lors de la conférence prononcée par Mgr Paul-Emile Léger.

D'ailleurs, dans les annonces

qui ont été publiées pour annoncer cette réunion, il n'avait pas été question que M. Marquette soit invité comme chef ouvrier. Si notre président M. Laverdure avait connu ce fait, il aurait refusé l'invitation car dans le monde des travailleurs, M. Marquette n'est pas considéré comme un représentant de la classe ouvrière.

Nous espérons, monsieur le président, qu'à l'avenir une telle situation ne se représentera plus.

Veillez agréer l'expression de nos meilleurs sentiments.

(signé) Marcel LANQUETTE, secrétaire-correspondant.

Projet de contrat soumis par les employés de l'"American Bilrite"

Voici en détail les demandes de l'association:

1 — Quatre autres fêtes chômées. Les employés bénéficient actuellement de quatre fêtes chômées payées.

2 — Vacances payées. Les ouvriers réclament 4 p.c. du salaire annuel après 2 ans de service; 6 p.c. après cinq ans de service; et 7 p.c. après dix ans.

3 — Sécurité syndicale, atelier fermé.

4 — Boni de 40 cents par point supplémentaire de l'indice du coût de la vie à partir de la publication de l'indice officiel au temps des négociations.

5 — Un ajustement des salaires en fonction du coût de la vie et en proportion comparative des salaires payés dans les autres usines, dans le même genre d'industrie.

A la Grand-Mère Shoe

On annonce la nomination de M. Eugène Magnan, de Plessisville, comme membre ouvrier du tribunal d'arbitrage constitué à la suite de l'échec de la conciliation et des négociations directes au sujet d'un nouveau contrat de travail.

A la Canadian Converters

Une première séance de conciliation a eu lieu à Montréal à la suite de l'échec des négociations directes pour une nouvelle convention collective de travail.

Employés municipaux

Le Syndicat des Employés municipaux de Shawinigan s'est réuni mardi le 11 mars, en assemblée générale régulière. M. René Bélanger, de Québec, président de la Fédération des Employés municipaux du Canada, était présent à cette assemblée. Il y a notamment annoncé que le congrès fédéral aurait lieu cette année à Shawinigan. Le président du syndicat M. David Pelletier s'est rendu dimanche dernier aux Trois-Rivières pour assister à une réunion du Bureau fédéral des employés municipaux. On a commencé à préparer le congrès de Shawinigan, qui aura vraisemblablement lieu vers le mois de juin ou de juillet.

A la Belgo

Une mise-à-pied de 26 employés vient d'avoir lieu. Les dirigeants du syndicat ont rencontré à ce sujet les représentants de la compagnie, afin de faire respecter la séniorité.

A la Brown Corporation de La Tuque

Le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier a fêté dimanche, le 15e anniversaire de sa fondation.

Les représentants des employés de bureau de la Consolidated Paper, usines de Port-Alfred, Grand-Mère et Shawinigan se sont réunis en réunion conjointe en vue de préparer les prochaines négociations avec la compagnie.

A la Northern Veneer de La Tuque

Une séance de conciliation a eu lieu vendredi à La Tuque, à la suite de l'échec des négociations directes pour un nouveau contrat de travail. La conciliation n'a donné aucun résultat, étant donné que les représentants de la compagnie n'étaient pas mandatés pour négocier. Le délai prévu pour la conciliation expire le 28 mars. Si rien de nouveau ne se produit d'ici là, l'affaire sera automatiquement renvoyée devant un tribunal d'arbitrage.

Prévenez-nous
si vous avez
changé d'adresse

C.T.C.C.
le travail

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.

SCN IMPRIMERIES ALLIES CANADA

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

LA SEMAINE

Un lecteur voyage

Un congé en trente ans...

Dimanche, 2 mars. C'est aujourd'hui, à Saint-Denis, dans la banlieue de Paris, que se tient une journée d'étude pour les dirigeants de la Confédération française des Travailleurs chrétiens. J'ai reçu une invitation de la part de l'un des orateurs de la journée.

Irai-je à Saint-Denis? Pour parler franchement, la chose ne me tente pas beaucoup. D'abord, c'est dimanche et dimanche, c'est congé. Ensuite, il pleut. Si encore il tombait de la neige comme au Canada. Vive la neige! Et que vais-je aller faire à Saint-Denis? Ecouter des conférences pour ensuite écrire des articles pour le journal "Le Travail"? Mais ces articles peuvent-ils intéresser les lecteurs du "Travail"? La France, on l'aime bien, mais c'est tellement loin. Et puis, il est arrivé tant de choses. Ils ont fait leur histoire, nous avons fait la nôtre.

Voici la petite ville de Saint-Denis. Une petite ville qui a quand même une assez nombreuse population: 50,000 habitants. Voici la très vieille église du lieu où les tombeaux des rois sont déposés. Nous visiterons tout à l'heure cette église avec un guide. C'est sur le programme de la journée d'études. Les monuments historiques n'existent pas seulement pour le plaisir des touristes étrangers...

Voici un bâtiment. C'est une école de Frères. La C.F.T.C. tient ses réunions d'études dans une école de Frères. J'ouvre la porte, on m'indique une place. La réunion est commencée depuis une quinzaine de minutes. Un ancien dirigeant de la J.O.C., responsable de la librairie C.F.T.C., raconte l'histoire de l'éducation ouvrière.

Cent ans de lutte

Que dit-il? Il dit que la classe ouvrière a commencé à se réveiller il y a déjà plus de cent ans. Mais 1848 devait marquer la première défaite du mouvement ouvrier. Les matraqueurs ne sont pas nés d'hier. En 1848, ils ont donné une assez jolie exhibition en France. C'est l'époque où Louis Veuillot, journaliste catholique, trouve tout naturel de fusiller les ouvriers pour solutionner le problème social. Que de chemin parcouru! Aujourd'hui, il est bien vrai, les catholiques ont trouvé des solutions plus ingénieuses et plus humaines au problème social. Ses conquêtes, la classe ouvrière les doit à ses échecs les plus retentissants. L'orateur le souligne: "L'histoire du mouvement ouvrier est semé d'échecs, mais chacun des échecs sert à une nouvelle orientation du mouvement ouvrier."

On peut dire, en gros, que de 1830 à 1871, la lutte ouvrière est laissée au bon vouloir et à la générosité de chacun. En 1890, apparition des premiers personnels syndicalistes dirigeants. Mais la classe ouvrière est encore instable. L'orateur raconte: "Les syndicats existaient, mais faibles encore, incertains de leurs méthodes, insuffisamment armés pour conduire les grèves. On venait de voter la loi sur les accidents de travail. Songez qu'avant, un ouvrier maçon qui tombait d'un toit et se cassait la jambe, devait faire la preuve que c'était la faute du patron! S'il n'y parvenait pas, il était bon — comme le père Bourgeois que j'ai connu dans mon enfance — à aller mendier. Les heures de travail dépendaient uniquement de la bonne volonté patronale. Mon père, employé au chemin de fer, partait à 7h. 30 du soir pour finir à 7h. 30 du matin: théoriquement, car si quelque autre employé venait à manquer, il lui fallait le remplacer jusqu'à ce qu'on y ait pourvu, sans le moindre supplément de salaire."

Le dimanche

Le repos hebdomadaire... Que de campagnes il fallut pour obtenir cette satisfaction, si humble et si nécessaire! Les magasins se déclaraient ruinés s'ils fermaient un jour par semaine. J'ai connu un employé qui, devenu vieux, me disait: "Moi, en trente années de travail, j'ai eu juste une journée de congé: pour mon mariage!" Les salaires étaient tout-à-fait arbitraires. Les patrons tenaient beaucoup à ce qu'on ne sache pas combien ils payaient. Comme on ignorait ce que gagnait le voisin, ils faisaient de prétendus faveurs en augmentant celui-ci ou celui-là de cinq sous par jour, ce qui était alors appréciable. Mais, en réalité, les salaires étaient constamment au plus bas. On n'avait aucun moyen de discuter: "Vous ne voulez pas ça? La rue est pleine de gens pour prendre votre place."

La peur du pire

Il y avait le travail de confection dont les conditions étaient épouvantables. Une femme travaillait toute la journée pour gagner deux ou trois sous. "Sweating system", disait-on, le système de la sueur. Les jeunes filles étaient trop souvent réduites à avoir des amis, par besoin de vivre et tombaient fréquemment dans la prostitution. Qu'on lise les études sur le travail des femmes, publiées à cette époque: on sera effrayé qu'une société encore chrétienne ait pu être aussi dure.

C'est là que se fit la nécessité absolue d'une organisation syndicale solide, honnête et indépendante. Oh! les travailleurs n'y vinrent pas aisément: ils étaient craintifs, résignés à leur misère. Ils avaient peur du pire. Il a bien fallu pourtant surmonter les répugnances et le laisser-aller, car il fallait vivre, faire vivre les enfants — ces enfants qui ont été longtemps pour les ouvriers une source de complète misère. La constitution des syndicats a affranchi la classe ouvrière de sa faiblesse. En face des patrons s'est dressée une organisation capable de discuter avec eux. Tout ce que nous avons obtenu de justice sociale est venu de là, comme probablement en viendra tout ce que nous pourrons en gagner encore."

...Suis-je donc en France, si loin de Montréal et de Québec? Il me semble que non. Les visages des hommes qui sont dans cette salle sont ceux des ouvriers de chez nous. Leur histoire et celle de leurs pères est celle des ouvriers et des employés du Canada.

Guy CORMIER

VETEMENT — SHERBROOKE

"Une sentence pourrie, inique, injustifiable..."

C'est ainsi que MM. G. Picard et Jacques Perrault qualifient la décision arbitrale relative aux ouvriers de la S. Rubin

UNE GREVE JUSTE ET LEGALE

Les ouvriers et ouvrières de S. Rubin avaient déjà pris connaissance de la sentence arbitrale. Ils l'avaient rejetée, et pour cause! Ils sont maintenant en grève depuis plus d'une semaine, grève déclenchée par une sentence arbitrale que le confrère Gérard Picard, à une assemblée générale des ouvriers de Sherbrooke, dimanche dernier, a qualifiée de pourrie.

Le tribunal d'arbitrage était présidé par Me Clovis Dagenais, de Montréal, spécialement attaché au Comité paritaire de l'Automobile. Me Jean Filion, également de Montréal (aviseur légal de la nouvelle organisation des Instituteurs), agissait comme arbitre patronal tandis que Me Jacques Perrault, qui ne se gêne aucunement pour donner son opinion en ce qui a trait à l'attitude patronale, agissait comme arbitre syndical.

La décision arbitrale arrive donc crante heures et l'arbitre patronal à la fin d'une négociation et d'un arbitrage qui ont duré près de 8 mois, comme l'a expliqué le confrère Gérard Picard.

Il faudrait lire le document tout entier mais il faut nous contenter, aujourd'hui, de relever différentes affirmations de certains des membres du tribunal. Elles feront mieux saisir le pourquoi de la grève et le sens des revendications ouvrières.

M. le Président: "L'arbitre syndical suggérait 20 sous, l'arbitre patronal... rien. Ce n'est qu'à la toute dernière minute que l'arbitre patronal et moi-même en sommes venus à une entente afin de pouvoir rendre une sentence majoritaire."

Autre citation de Me Dagenais qui ne manque pas de piquant: "J'aurais été d'avis d'accorder une augmentation de salaire, mais vu l'attitude prise par mes collègues, j'ai DU me rallier à l'arbitre patronal pour accorder une augmentation moins élevée permettant de faire un rapport majoritaire et de mieux servir l'intérêt des parties en cause". (N'aurait-il pas pu essayer de se rallier à l'arbitre ouvrier?) Mais écoutez ceci: "J'espère cependant qu'advenant le cas où les affaires se rétabliraient (aucun patron n'a plaidé incapacité financière) les patrons s'empresseront de satisfaire aux JUSTES demandes des employés et d'augmenter leurs salaires afin de faire disparaître un peu, le différentiel qui existe entre les différentes zones". (Excellente formule: laissons ça aux patrons!)

Le président et l'arbitre patronal s'entendent bien sur ce qui a trait à la question financière. Les deux refusent la semaine de qua-

souligne: "Il serait illogique de réduire les heures de sept manufacturiers, même si nous reconnaissons que de règle générale les ouvriers ne travaillent pas plus que 24 heures par semaine". (Vainement, nous cherchons la logique).

Nous vous réservons pour la fin quelques-unes des remarques de l'arbitre ouvrier, Me Jacques Perrault: "L'attitude de la partie patronale a été intransigeante, dit-il, au point d'empêcher tout rapprochement entre les parties".

D'après son rapport, la partie patronale aurait déclaré en séance d'arbitrage qu'aucune entente n'était possible avec le syndicat parce qu'il faut "un syndicat coopératif et non pas un syndicat combattif."

"Il n'y avait pas de possibilité d'entente tant que M. Michel Chartrand représenterait les ouvriers". Comme s'il fallait demander aux patrons de décider du choix de nos représentants.

Soulignant la différence qui existe dans les taux de salaires entre Montréal et Sherbrooke, Me J. Perrault souligne "Pareille différence est injustifiable et inique..."

La partie patronale a déclaré, toujours d'après Me Perrault, à plusieurs reprises qu'elle ne plaiderait pas incapacité financière.

Le salaire moyen est de .87 sous à la Rubin et de \$1.19 l'heure à Montréal. Me Perrault dit plus bas: "Vu l'intransigeance de la partie patronale et l'impossibilité pour les arbitres de s'entendre, je crois devoir retirer et désavouer tous les compromis que j'ai suggérés dans un esprit de conciliation."

Le tribunal a décidé pour .03½, alors que le syndicat demandait .20 sous d'augmentation. Le ridicule de l'argumentation de la sentence, l'offre incroyable qu'elle recommande ont décidé les ouvriers de S. Rubin de Sherbrooke à sortir en grève.



Faut-il "Wabasser" la Commission?

La perle de cette semaine nous est arrivée par la voie des journaux, toute brillante, bien frottée, sous la forme d'une petite dépêche qui n'a l'air de rien. Jugez-en vous-mêmes.

La régionale des Trois-Rivières, de l'Association professionnelle des Industriels a adopté une résolution, samedi soir, pour demander au gouvernement de nommer le plus tôt possible un représentant des patrons sur la Commission des Relations ouvrières.

La suggestion a été faite par M. W. J. Whitehead, de la Wabasso Cotton Ltd., au cours de la réunion de samedi soir.

C'est bien là, à notre avis, la meilleure farce du mois. Cela pourrait bien être aussi la meilleure de l'année.

Que cette proposition vienne de l'A.P.I., c'est assez normal. Encore que les patrons auraient pu faire enquête. Des cinq membres de la Commission, il y en a déjà une proportion plus que respectable qui reçoit son inspiration du patronat!

Mais ce qui dépasse vraiment les bornes, c'est que le proposeur d'une telle mesure soit M. W. J. Whitehead, gérant de la tristement célèbre Wabasso. En somme, parce que M. Whitehead n'a pas réussi à faire refuser toute justice à ses employés; parce que, après des délais suffisants pour tuer trois syndicats, celui de son usine était encore debout pour recevoir justice quand la Commission s'est enfin décidée; parce que les procédures ridicules de M. Whitehead et de son avocat M. Bureau ont été rejetées; pour toutes ces mauvaises raisons, M. Whitehead demande un représentant patronal à la Commission.

M. Whitehead aurait-il par hasard l'ambition d'occuper lui-même ce nouveau poste? Il ne manquerait plus que ça: la Commission des wabassures ouvrières...



FA. 3633*

Vendeur autorisé

CHEVROLET et OLDSMOBILE
CAMION CHEVROLET

Pièces de rechange
GENERAL MOTORS

Autos usagées
parfaitement reconditionnées

Service de 24 heures

Coin Amherst et De Montigny,
MONTREAL

LE COMITE D'USINE S'ECROULE

On nous informe que plusieurs délégués du Comité d'usine de Canadian Celanese de Drummondville ont donné, ces jours-ci, leur démission. Il est fortement rumored que d'autres démissions suivront avant la tenue du vote de représentation syndicale qui doit avoir lieu prochainement. Ces délégués qui ont donné leur démission à date sont :

MM. Claude Jacques, délégué du département de la "Weaving"; Emile Beaudet, délégué du département de la "Spinning"; Lorenzo Hébert, délégué du département de la "Spinning"; Clément Belhumeur, délégué du département de la "Textile".

Les raisons qui ont motivé la démission de ces délégués sont les suivantes :

1) L'impossibilité, depuis plusieurs années, pour ces délégués de régler de nombreux griefs occasionnés par de mauvaises conditions de travail.

2) L'attitude antiunioniste et antiouvrière de certains délégués du Comité d'usine en face de la campagne d'organisation menée présentement à Canadian Celanese par la C.T.C.C.

La C.T.C.C. tient à rendre hommage à ces délégués qui ont combattu sans armes depuis plusieurs années pour la protection des droits des ouvriers à la Canadian Celanese de Drummondville. La C.T.C.C. reconnaît dans ces hommes des défenseurs de la classe ouvrière. Il faut se rappeler que ces ouvriers ont lutté par l'entremise d'un Comité d'usine qui n'avait aucune force légale, aucune structure et aucun appui des employés. Ces délégués reconnaissent aujourd'hui que seul un mouvement ouvrier fort et puissant comme la C.T.C.C. peut protéger efficacement les employés de Canadian Celanese.

Afin de continuer à défendre d'une manière plus efficace les droits de leurs confrères de travail, ils se sont rangés définitivement du côté de la C.T.C.C., entraînant avec eux tous leurs supporteurs de bonne foi.

OUVRIERS DE LA CELANESE SOYEZ A L'ECOUTE

— C. F. D. A. —
VICTORIAVILLE — 1380
sur votre cadran

mercredi midi à .. 12.45 hrs
mercredi soir à .. 5.15
vendredi midi à .. 12.45
vendredi soir à .. 5.15
dimanche midi à .. 1.00
dimanche soir à .. 12.45
mardi midi à .. 5.15

— C. J. S. O. —
SOREL — 1400
sur votre cadran

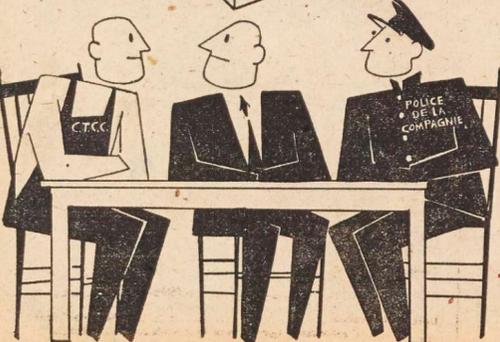
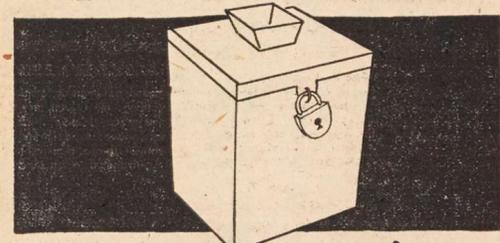
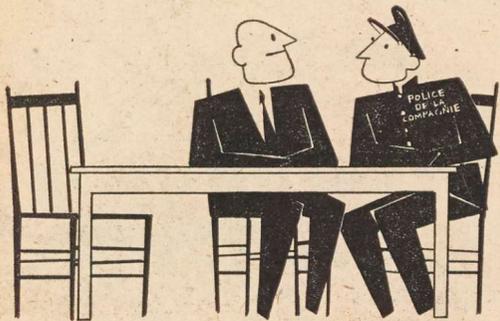
dimanche midi à .. 12.00 hrs

Conservez cet horaire; affichez-le au-dessus de votre radio.

Bonne chance,

L'Union nationale des Employés de Canadian Celanese, C.T.C.C., affiliée au Conseil central des Syndicats Catholiques Nationaux de Drummondville.

CHOISISSEZ...



PAR VOTRE VOTE

OUVRIERS DE LA CELANESE

COMPAREZ AVEC VOS SALAIRES

L'USINE COURTAULD'S DE CORNWALL EST SEMBLABLE A CELLE OU VOUS TRAVAILLEZ

Salaires payés au plan Courtaulds (Canada) Ltd, Cornwall, Ont. POURQUOI LA COMPAGNIE VOUS PAIE-T-ELLE 20% MOINS CHER?

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
VISCOSE DEPARTMENT			
Soda Preparation	\$1.19	plus 25c l'heure	\$1.44
Oxide Preparation	1.15	25	1.40
Dialysers	1.12	25	1.37
Rag Wash	1.07	25	1.32
Viscose Caris & Cleaning	1.01	25	1.26
Pulp Transfer	1.09	25	1.34
Senior Press Operator	1.20	25	1.45
Press Operator	1.17	25	1.42
Dialyser Operators	1.15	25	1.40
Mercerizing	1.12	25	1.37
Crumb Pit	1.11	25	1.36
Pulp Gauging	1.10	25	1.35
Churn Control	1.20	25	1.45
Churn & Mixer Spare	1.15	25	1.40
Mixer Control	1.14	25	1.39
Crumbs	1.08	25	1.34
Senior Section Man	1.29	25	1.54
Section Man	1.15	25	1.40
Light Operator	1.12	25	1.37
Operator	1.09	25	1.34

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
TEXTILE SPINNING			
Viscose Pans & Cleaning	\$1.01	plus 25c l'heure	\$1.26
Window Washing	1.01	25	1.26
Filter Man	1.14	25	1.39
Guide Man	1.14	25	1.39
Speed-Pumps	1.14	25	1.39
Spindle Motor Oiler	1.14	25	1.39
Box Lids & Rings	1.17	25	1.42
Stroboscope	1.17	25	1.42
Bracket Man	1.17	25	1.42
Box Spindleman	1.19	25	1.44
Pump Tester	1.20	25	1.45
Filter Boy	0.80	25	1.05
Jet Room Girl	0.75	25	1.00
Jet Room Girl Senior	0.79	25	1.04
Filter Wrapping Girl	0.75	25	1.00
Filter Wrapping Girl Senior	0.79	25	1.04
Machine Washer	1.09	25	1.34
Machine Washer Spinner	1.09	25	1.34
Spinner Doffer	1.09	25	1.34
Spare Man	1.09	25	1.34
Patrol Man	1.09	25	1.34
Senior Patrol Man	1.12	25	1.37
Cake Man	1.12	25	1.37
Acid Temperature	1.12	25	1.37
Quartz Filters	1.15	25	1.40
Box Spindleman	1.17	25	1.42
Acid Corrections	1.22	25	1.47
Jet Stall	1.22	25	1.47

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
C.S.P. DEPARTMENT			
Viscose Pans & Cleaning	\$1.01	plus 25c l'heure	\$1.26
Machine Filtering & Washing	1.14	25	1.39
Pumpster	1.20	25	1.45
Utility Boy	0.80	25	1.05
Cone Transfer	1.09	25	1.34
Coner	1.09	25	1.34
Cone Patrol	1.09	25	1.34
Spinner	1.09	25	1.34
Spinner Patrol	1.09	25	1.34
Utility Man	1.09	25	1.34
Guide Man	1.09	25	1.34
Acid Temperatures	1.12	25	1.37
Acid Corrections	1.22	25	1.47

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
FIBRO DEPARTMENT			
Cleaners	\$1.01	plus 25c l'heure	\$1.26
Pump Testing & Carding	1.25	25	1.50
Bale Press Operators	1.09	25	1.34
Cutter House Operator	1.09	25	1.34
Spare Men	1.09	25	1.34
Spinning M/c Operator	1.09	25	1.34
Bleach M/c Operator	1.09	25	1.34
Moisture & Dryers	1.14	25	1.39
Bleach Corrections	1.14	25	1.39
Acid Corrections	1.22	25	1.47
Jet Stall	1.22	25	1.47

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
ACID RECOVERY DEPT.			
Operator	\$1.15	plus 25c l'heure	\$1.40
Senior Operator	1.22	25	1.47

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
CAKE WRAPPING DEPT.			
Stockinette Man	\$1.01	plus 25c l'heure	\$1.26
Truckers (Boys)	0.80	25	1.05
Spare Boys	0.80	25	1.05
Cake Wrappers	0.75	25	1.00
Sweeper	0.75	25	1.00
Cloak Room Attendant	0.75	25	1.00
Booker	0.79	25	1.04

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
CAKE WASH DEPT.:			
Soap Making	\$1.07	plus 25c l'heure	\$1.32
Bleach Making	1.17	25	1.42
Spare Boys	0.80	25	1.05
Stockinette Washing	1.10	25	1.35
Stockinette Truckers (Boys)	0.82	25	1.07

PARCE QU'ELLE NE PEUT PAS ? VOYEZ VOUS-MEMES :

Profits nets de la Canadian Celanese Limited pour les années 1950 et 1951

(D'après les bilans officiels publiés dans la "Presse", le 12 mars dernier)

PROFITS NETS : pour 1950 — \$6,665,070.99
pour 1951 — \$4,832,485.29

Dépenses d'expansion au plan de Drummondville pour 1950 — \$2,221,350.00

Dépenses d'expansion au plan de Drummondville pour 1951 — \$4,544,967.00

Conséquemment la compagnie Celanese a dépensé \$2,323,617.00 de plus pour l'expansion de l'usine à Drummondville en 1951 qu'en 1950. Ce qui veut dire que si la compagnie avait dépensé pour son expansion le même montant en 1951 que celui dépensé en 1950, ses Profits NETS pour 1951 auraient été de \$7,156,102.29.

PROFITS NETS PAR EMPLOYE POUR 1950 :

Si l'on compte 5,600 ouvriers (Drummondville et Sorel) à 2,400 heures de travail par année pour chacun, cela donne 50 cents de profit NET PAR HEURE pour chaque employé. (Impôt payé, dépréciation faite, réserve mise de côté).

IMPOT SUR LE REVENU PAYE PAR CANADIAN CELANESE EN 1950 — \$4,850,000.00

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 \$4,850,000.00, 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 \$1,851,071.00 de profit net.

La compagnie aurait donc pu donner 36 cents l'heure d'augmentation et elle aurait encore fait un profit net de \$1,815,071.00

La compagnie Canadian Celanese est-elle CAPABLE de payer les mêmes salaires que l'usine COURTAULD'S D'ONTARIO ?

VOTRE VOTE sera la réponse.

Loading & Doffing	1.09	25	1.34
Truckers	1.10	25	1.35
Ram Operator	1.21	25	1.46
Tester	1.14	25	1.39
Corrections	1.17	25	1.42

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
WASTE WASHING			
Waste Washers	\$1.07	plus 25c l'heure	\$1.32
Waste Bagging	1.07	25	1.32
Waste Drying	1.06	25	1.31

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
CAKE DRYING DEPT.			
Operators	\$1.14	plus 25c l'heure	\$1.39
Room Loaders	1.09	25	1.34
Sweeper (Female)	0.71	25	0.96
Emptying Rooms	0.75	25	1.00
Weighers	0.77	25	1.02
Truckers (boys)	0.80	25	1.05

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
SORTING DEPT.			
Utility Man	\$1.01	plus 25c l'heure	\$1.26
Sweeper (female)	0.71	25	0.96
Sorters (female)	0.75	25	1.00
Pressing & Bundling (female)	0.75	25	1.00
Weigher (female)	0.77	25	1.02
Skein Transfer (female)	0.77	25	1.02
Cake Weigher	0.78	25	1.03
Seamstress	0.79	25	1.04
Truckers (Boys)	0.80	25	1.05

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
DRY REELING & CONDITIONING DEPT.			
Reelers	\$0.75	plus 25c l'heure	\$1.00
Cloak Room Attendant	0.75	25	1.00
Booker	0.79	25	1.04
Truckers (Boys)	0.80	25	1.05
Reel Fixer	1.15	25	1.40
Checker	1.14	25	1.39
Supply Man	1.12	25	1.37

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
PROCESSING DEPT.			
Female			
Cone Tube Sorting	\$0.75	plus 25c l'heure	\$1.00
Cone Tube Checker	0.79	25	1.04
Cake Oiler	0.80	25	1.05
Creel Girls	0.80	25	1.05
Cone Sorter	0.82	25	1.07
Cone Packer	0.82	25	1.07
Instructress	0.91	25	1.16

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
OPERATIONS			
Wash Room Attendant	0.74	25	0.99
Sweeper	0.80	25	1.05
Creel Girls	0.80	25	1.05
Cone Sorters	0.81	25	1.06
Coners	0.82	25	1.07
Repair Cakes	0.82	25	1.07
Checker	0.91	25	1.16

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
Male			
Creel Boy	\$0.82	plus 25c l'heure	\$1.07
Stockinette Knitting	0.84	25	1.09
Supply Boy	0.86	25	1.11
Cone Boy	0.86	25	1.11
Spare Parts Boy	0.86	25	1.11
Nailing Cases	0.86	25	1.11
Lubricating Boy	0.86	25	1.11
Machine Oiler	1.12	25	1.37
Cone fixer	1.15	25	1.40
Key Man	1.17	25	1.42
Spare Boy	0.82	25	1.07
Creel Boy	0.82	25	1.07
Beam Man	1.07	25	1.32
Machine Cleaner	1.09	25	1.34

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
T.S.D.U.			
Warper & Sizer (taux garanti)	\$0.75	plus 25c l'heure	\$1.00
Winder & Pirner (taux garanti)	0.75	25	1.00
Twister (taux garanti)	0.75	25	1.00
Weaver (taux garanti)	0.75	25	1.00
Lacings (taux garanti)	0.77	25	1.02
General Work Boy (taux garanti)	0.80	25	1.05

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
SHIPPING DEPT.			
Box Making	\$0.96	plus 25c l'heure	\$1.21
Boys	0.80	25	1.05
Truckers & Stackers	1.12	25	1.37
Hoist Man	1.14	25	1.39
Packer	1.17	25	1.42
Checker	1.20	25	1.45

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total payé à l'heure
ENGINEERING DEPT.			
Helpers	\$1.07	plus 25c l'heure	\$1.32
Machine Oilers	1.12	25	1.37
Improvers	1.15	25	1.40
Lead Moulder	1.15	25	1.40
Funnel Setter	1.15	25	1.40
Tool Store Attendant	1.15	25	1.40
Inspector (spindle motor)	1.20	25	1.45
Water Softening Operator	1.22	25	1.47
Instrument Men	1.22	25	1.47
Tradesmen	1.38	25	1.63
Leadburners	1.80	25	2.05
Stator Winders Girls	0.75	25	1.00
Helpers	0.99	25	1.24
Switchboard Operators	1.09	25	1.34
Pump House Attendant	1.09	25	1.34
Condensate Men	1.09	25	1.34
Water Softening Operator	1.17	25	1.42
Tradesmen	1.39	25	1.64
4th Class Engineers	1.15	25	1.40
3rd Class Engineers	1.24	25	1.49
2nd Class Engineers	1.44	25	1.69

OPERATIONS	Taux de l'heure	Boni de vie chère \$12.12 par semaine équivaut à	Total pay
------------	-----------------	--	-----------

TRAVAIL ET FOYER

Plus de femmes que d'hommes!

Au Canada, les femmes supplantent les hommes, numériquement. On calcule un excédent de plus de cent cinquante mille femmes. Quant au Québec, même constatation. Onze mille femmes de plus que d'hommes. Qu'est-ce-à-dire?

Il est intéressant de noter que c'est dans les grandes agglomérations que l'élément féminin domine. A Montréal, c'est dans les districts où l'élément de langue anglaise et juive domine que l'on retrouve une forte avance féminine dans la population, par exemple les districts électoraux Mont-Royal, N.-D. de Grâce, Outremont, St-Antoine-Westmount. Au contraire, les districts électoraux où l'élément français est en majorité, la répartition des sexes s'équilibre sensiblement. A titre d'exemple, citons: Cartier, Mercier, St-Henri, Jacques-Cartier.

A Montréal, 16 comtés sur 20 comptent plus de femmes que d'hommes. A Québec, 3 comtés sur 4 ont plus de femmes que d'hommes.

Dans la province de Québec, les districts nettement ruraux comptent une population masculine supérieure à la population féminine. Au contraire, les régions fortement industrialisées ont plus de femmes que d'hommes, par exemple Verdun, Sherbrooke.

Que signifient toutes ces statistiques? Ajouteront-elles aux soucis quotidiens du père de famille celui de caser leur fille aînée? Au contraire seront-elles un indice de l'augmentation du chiffre d'affaires chez les marchands de modes et d'articles pour jeunes filles?

De toute façon, les statistiques indiquent de façon précise que les grandes cités attirent les jeunes filles des campagnes. Les usines les engagent comme manoeuvres, les hôpitaux et maisons privées les emploient comme servantes, etc... D'autres facteurs d'ordre ethnique et religieux fourniraient d'autres explications sur ces tendances que nous révéleront les statistiques. Un seul fait à retenir: les villes attirent les jeunes comme l'aimant le fer.

(Commerce — Montréal).

Contre le coût de la vie

On fait ce qu'on peut!

La Presse canadienne a demandé aux directrices d'un certain nombre d'associations féminines leurs points de vue sur les efforts des femmes pour contre-balancer le coût de la vie dans leurs foyers. On leur a demandé aussi ce que leurs organisations font pour combattre la hausse des prix.

Tenir maison, selon le style 1952, est devenu une véritable entreprise commerciale. Chaque sou est surveillé et le budget de l'alimentation est celui qui pose le plus de problèmes. Les directrices des principales organisations féminines du Canada sont d'accord sur ce point.

Celles-ci ont fait plusieurs suggestions sur le coût de la vie et n'ont pas hésité à dire ce qu'elles-mêmes font pour limiter leurs frais.

"Nous savons toutes qu'il faut maintenant étirer la viande en l'employant avec de la farce bon marché faite, par exemple, de morceaux de pain", déclare Mlle Anna Templeton, de St-Jean, Terre-Neuve, secrétaire de l'organisation des "Jubilee Guilds" de Terre-

Neuve et du Labrador.

Une brochure de conseils — comprenant plusieurs recettes de famille — a été offerte par les directrices d'organisations telles que "Hadassah Organization of Canada", "The Dominion Women's Association Council of the United Church of Canada", "Les Cercles des Fermières du Québec", "The Canadian Association of Consumers" et le "National Council of Women".

Cette dernière association lança il y a cinq mois une campagne canadienne d'économie pour inciter les ménagères à économiser intelligemment. Avec d'autres organisations, et particulièrement avec la C.A.C., le conseil a distribué d'innombrables conseils et recettes économiques.

La devise du conseil pour cette

Wabasso

Le tribunal est formé

Dans l'affaire des procédures, le juge Léon Lajoie de la Cour Supérieure a pris en délibéré l'inscription en droit de Me Jean-Marie Bureau, conseil de la reine, à l'encontre de la réponse de notre syndicat à l'injonction nous empêchant de négocier. D'autre part, la comparution de la Wabasso Cotton Company qui devait avoir lieu vendredi dernier à Shawinigan devant le juge Edouard Langlois, a été remise au 21 mars. Il s'agit d'une poursuite pour activités antisyndicales intentée à la compagnie par le Syndicat des Employés de la Wabasso.

Au sujet des 60 congédiements, le tribunal d'arbitrage est formé. M. Beaudet de Victoriaville a été nommé président du tribunal par le ministre du Travail. L'avocat Vadeboncoeur de Montréal est l'arbitre syndical. On s'attend à une première séance du tribunal d'arbitrage cette semaine ou, au plus tard au début de la semaine prochaine.

Il était une fois...

Faut-il raconter des histoires?

Heureux les petits enfants à qui l'on raconte de belles histoires. Ils sont moins nombreux qu'autrefois. Il semble hélas, qu'à mesure que se sont multipliés les livres et les albums pour enfants, les grandes personnes ne se sont plus donné la peine de conter. C'est d'ailleurs un plaisir dont elle se prive. Voyez comme Jean-Paul, le benjamin de 3 ans, a les yeux fixés sur sa maman; de toute évidence, bien que les mots dont elle se sert soient simples, il ne les comprend pas tous (la preuve, c'est que tout à l'heure ou demain, peut-être, il demandera le sens de tel mot qui surnagera dans son esprit).

Nous sommes donc en mesure de penser qu'il y a là, pour l'enfant tout d'abord, un moyen privilégié

campagne est "Achetez seulement ce qui est nécessaire et non pas ce que vous voulez".

Pourquoi vos assurances vous coûtent cher

"Dans la plupart des industries, les prix peuvent généralement être réduits lorsque le coût (du produit) diminue. Il n'en est pas ainsi dans le domaine de l'assurance-vie. Au cours des derniers cinquante ans, la durée moyenne de la vie a augmenté de 18 1/2 ans (elle est actuellement de 67.6 ans). Cette prolongation donne aux assurés plus de temps pour payer leurs primes d'assurance et diminue les risques de perte (pour les compagnies); les taux devraient donc être réduits. Mais, même si une nouvelle table de longévité plus longue a été établie il y a trois ans, les compagnies d'assurances ne réduisent pas leurs taux. La raison: les compagnies d'assurance-vie font leurs profits grâce à leurs investissements et le taux d'intérêt sur ces placements a diminué (!)

"A Hartford, Connecticut, la semaine dernière, la Connecticut General Life Insurance Co., a réduit de 7% ses taux d'assurance-vie et cela sur 85% des polices nouvellement émises. C'était la première réduction de taux faite par cette compagnie depuis 1930... Cette réduction a été possible, dit le président F. B. Wilde, parce que la santé s'est améliorée, particulièrement chez les plus âgés et parce que le taux d'intérêt a commencé d'augmenter.

"Comme elles ne sont pas assurées que les taux d'intérêt seront constamment plus élevés, ni que les plus âgés sont maintenant un meilleur risque, les autres compagnies à actions (stocks) n'ont pas suivi l'exemple de la Connecticut General.

"La plupart des mutuelles (V. G. Prudential) ne feront probablement rien parce que, en fait, en augmentant les dividendes aux détenteurs de polices, elles ont déjà réduit leurs taux.

"Mais les autres compagnies à actions qui ne paient généralement pas de dividendes aux détenteurs de polices, devront réduire leurs taux ou "perdre des affaires" ("Time", 24 décembre 1951).

RESUMONS:

1 — La durée moyenne de la vie a augmenté de 18 1/2 ans depuis 50 ans;

2 — Les mutuelles trouvent que les statistiques de cinquante années constituent une preuve que les plus âgés sont maintenant "un meilleur risque". Elles augmentent donc les dividendes déjà payés aux détenteurs de polices, ce qui peut, d'une certaine façon, correspondre à une réduction des taux et primes d'assurances;

3 — Au contraire, les compagnies à actions ne sont guère rassurées quant aux plus âgés, ni quant à la permanence de taux d'intérêts élevés. — Depuis cinquante ans, elles ont pourtant profité de l'augmentation de la durée moyenne de la vie et des taux d'intérêts intéressants que rapportaient leurs placements, mais ça ne suffit pas puisque ces compagnies continuent de vouloir retirer tous les profits...

CONCLUONS:

En régime capitaliste, les clients-bénéficiaires toujours trop tôt des avantages auxquels ils ont droit.

Et, si la durée de la vie s'augmente, tant pis pour les "payeux"! Ils ne paieront que plus longtemps...

L.-L. HARDY

d'accès au langage. C'est, en effet, en entendant parler les grandes personnes que l'enfant apprend à parler (on sait bien que les sourds ne parlent pas), et son vocabulaire s'étend tout d'abord aux choses et aux notions qui l'intéressent: ce qu'il mange, ce qu'il voit, ce qui l'entoure. L'histoire est une occasion merveilleuse pour l'enfant de dépasser son mode immédiat de découvrir un certain nombre de sentiments.

Peut-être êtes-vous d'accord: il faut raconter des histoires. Mais quelles histoires raconter? Et c'est ici qu'il faut faire attention.

Il faut tout d'abord se garder de penser que l'on peut impunément raconter n'importe quoi aux enfants.

Que raconter donc? Ceux qui se trouvent embarrassés peuvent recourir à des recueils.

Mais que le conteur s'inspire d'un conte ou non, il doit revivre l'histoire au point de la faire sienne. Il doit la choisir en fonction de l'âge des enfants; partir des objets avec les tout-petits; avec les plus grands, des bêtes familières; les histoires les plus belles sont les plus simples. (Témoignage Chrétien)



EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA



RALLIEMENT DES OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION. — Plus de 250 travailleurs en construction se sont réunis aux salles du Conseil central des Syndicats nationaux de Sherbrooke, à 29 rue Gordon. M. Ozias Fillion, président de la Fédération nationale du Bâtiment, et M. Jean-Baptiste Déglise, secrétaire du même organisme, étaient les principaux orateurs au programme. Sur cette photo, on remarque,

lère rangée, de gauche à droite: MM. Osias Fillion, J.-L. Morissette, président du syndicat de la construction; Jean-Baptiste Déglise; 2e rangée, même ordre: MM. Paul Laurencelle, président du Conseil des métiers de la construction; Raymond Péladeau, organisateur de la C.T.C.C.; Roméo Rondeau, président du Conseil central; Jules Pichette, agent d'affaires du syndicat de la construction.

Campagne de recrutement

Deux importantes unions de la région, l'Association des Employés de Garage des Cantons de l'Est et l'Association des Employés de Commerce de gros de Sherbrooke, toutes deux affiliées à la C.T.C.C., ont l'intention, cette année, d'obtenir pour leurs membres des salaires plus élevés et de lancer une campagne de recrutement et de réorganisation.

Ces deux unions réunissent plusieurs centaines de travailleurs et sont affiliées au Conseil central des Syndicats nationaux.

Employés de garage

Cette campagne de recrutement et d'organisation des employés de garage sera accompagnée de tentatives sérieuses pour améliorer les conditions de travail. C'est ainsi que pour les salaires on mettra tout en oeuvre pour obtenir l'échelle suivante :

à l'embauchage	\$35.00 par semaine
après six mois	38.00
après un an	40.00
après deux ans	44.00
après trois ans	48.00
après cinq ans	52.00

Pour les vacances : un an de service et moins : 1 semaine; un an à 2 ans de service : 2 semaines; cinq ans de service : 3 semaines.

Pour les heures de travail : 44 heures par semaine, soit 8 heures par jour sauf le samedi 4 heures.

Pour la clause de sécurité syndicale, l'union demande l'atelier fermé; la clause de sécurité sociale comprendrait les assurances-maladie, etc., selon une contribution défrayée dans une proportion de 50% par l'employeur.

Les négociations doivent débuter au début de l'été. Six conventions particulières doivent être signées.

Le président de l'association est M. Lomer Drouin.

On désire aussi augmenter l'efficacité du comité paritaire en vigueur dans cette industrie en procédant à une classification adéquate des tâches, à la distribution de cartes de compétence et de cartes d'apprentis ainsi qu'à la réglementation de l'apprentissage.

L'association régit plus de 200 membres à Sherbrooke et dans la région; l'agent d'affaires est M. Gerald McManus du Conseil central.

4 — Un boni de 40 cents par point supplémentaire de l'indice du coût de la vie à partir de la publication de l'indice officiel au temps des négociations.

5 — Un ajustement des salaires en fonction du coût de la vie et en proportion comparative des salaires payés dans les autres usines, dans le même genre d'industrie.

L'association demande des augmentations de salaires de 15 cents l'heure et de 15% pour les taux à la pièce.

Les négociateurs sont : MM. G. Distéfano, président; F. Boisvert, secrétaire et G. Goulet, trésorier.

Après le manque de main-d'oeuvre

Du chômage en Angleterre

Aux Communes, l'ancien ministre du Travail, M. Robens, a prédit qu'il y aurait un million de chômeurs à la fin de l'année si le gouvernement ne se décidait pas à prendre des mesures très énergiques en vue de contrôler l'industrie et de répartir les matières premières.

Le nouveau ministre du Travail, Sir Walter Monkton, s'est naturellement montré moins pessimiste que son prédécesseur, sans qu'il ait toutefois démenti les prédictions de M. Robens d'une manière catégorique. Le ministre a reconnu que le nombre des chômeurs a augmenté d'environ deux cent mille au cours des derniers six mois. D'autre part deux cents

seize mille ouvriers ne travaillent qu'à temps partiel, et la situation continue de s'aggraver. Mais ce chômage affecte surtout les industries de consommation, et notamment les fabrications de textile, dont la vente devient de plus en plus difficile à l'étranger.

Aussi la Grande-Bretagne concentre-t-elle désormais ses efforts sur l'exportation de machines et d'autres fabrications mécaniques. Cette nouvelle stratégie commerciale doit inévitablement gêner le rééquipement des usines anglaises, et bien que Sir Walter Monkton n'y ait pas fait allusion, elle doit ralentir aussi la marche du programme de réarmement.

Coopérative d'assurance

Une coopérative d'assurance-santé a été fondée à Shawinigan. Le but de cette coopérative est d'assurer une protection complète à la santé des assurés à un taux le plus bas possible, selon les données de la doctrine coopérative. M. Hubert Gaudet, président du Conseil central, a été élu président de la coopérative. M.

Henri Duchesne de Grand-Mère, vice-président; M. Gaston Ricard de Grand-Mère, secrétaire; M. Emile Hébert de Shawinigan-Sud, trésorier. Les directeurs sont MM. Joseph Viboux, de la Baie Shawinigan; Guy Thibodeau, de Glenada; Roch St-Onge, de Shawinigan; Ludger Bourdeau, de Shawinigan et Arthur Déziel, de Glenada.

L'indice va baisser... mais les prix?

Le Bureau fédéral de la statistique a annoncé que l'indice du coût de la vie sera modifié d'ici l'été prochain. Le barème des prix sera connu sous le nom "d'indice des prix des consommateurs" et sera proportionné aux prix qui avaient cours en 1949 au lieu des prix de base actuelle établie sur la période de 1935-39.

C'est dire que l'indice du coût de la vie baissera consi-

dérablement, mais cela ne voudra pas dire que le coût de la vie lui-même aura descendu. C'est au contraire l'indice lui-même qui sera rajusté. Le changement a été décidé parce que le barème actuel prête à confusion. Le but de l'indice est d'évaluer des changements des prix de certains produits achetés principalement par la famille canadienne moyenne.

A LOUISEVILLE

La grève tient bon — L'injonction habituelle est arrivée

La grève de Louiseville continue de se dérouler normalement. Lors d'une récente visite, notre reporter a trouvé les grévistes d'excellente humeur et décorés de boutons spéciaux qui déclarent: "Les affaires sont bonnes".

Comme il fallait s'y attendre, l'inévitable injonction que tous les employeurs prennent contre tous les grévistes à chaque fois qu'il y a grève, est maintenant arrivée.

Mais les secours arrivent aussi, en abondance, pour alléger la situation des grévistes. La population de Louiseville se montre d'une générosité remarquable et n'hésite pas à donner pour assurer le succès de la grève. Le comité d'assistance fonctionne très bien.

Quant au piquetage, il se fait avec une efficacité exemplaire. Chaque équipe est dotée d'un petit local. Une en particulier est installée quasi luxueusement dans une belle roulotte meublée de quatre lits, bien aménagée, pourvue d'une chaufferette! Les équipes se relèvent à heure fixe.

Quant aux inévitables injonctions, elles ont été prises par la compagnie contre tout le monde imaginable: Fédération du textile, Syndicat, officiers de la Fédération et officiers du Syndicat. C'est M. René Hamel, avocat de Shawinigan, qui représente la partie

ouvrière devant le tribunal.

Les grévistes reçoivent de temps à autre des visites de différents officiers de la Fédération et de la C.T.C.C. Les assemblées sont enthousiastes. Les ouvriers de Louiseville savent pourquoi ils

sont en grève et sont bien résolus à tenir jusqu'au bout, c'est-à-dire jusqu'à ce que la compagnie cesse son chantage pour négocier de bonne foi et rechercher avec ses employés une solution aux problèmes de l'usine.

Le Congrès 1952

D'après une récente déclaration du Secrétaire général, le prochain congrès de la C.T.C.C. sera probablement tenu à Shawinigan Falls et réunira quelque 700 délégués.

BEAU TRAVAIL IL FAUT CONTINUER

Grâce à quelque 10,000 lecteurs environ qui ont déjà signé leurs cartes d'abonnés ou la formule ci-dessous, "Le Travail" réalise depuis quelques semaines une économie d'une centaine de dollars en frais de poste, économie qui se continuera désormais tout au long de l'année.

C'est un excellent résultat mais il faut continuer. 20,000 lecteurs peuvent encore aider — signer la formule ci-dessous et la remettre au secrétaire de leur syndicat qui nous la retournera. Ou bien, faites demander des cartes postales affranchies, en nombre suffisant pour tous vos membres.

Tous les lecteurs doivent signer — excepté ceux de Montréal.

Messieurs,

Je, soussigné, désire recevoir le journal LE TRAVAIL et certifie que la somme que je verse au syndicat comme contribution syndicale comprend le prix de l'abonnement annuel à ce journal (\$1.20).

Nom.....

Adresse.....

Syndicat.....

Date:

Nous prions ceux qui ont reçu des cartes de bien vouloir les retourner.

SIGNEZ, DECOUPEZ, EXPEDIEZ

FONDÉ EN 1695

de **KUYPER**
Blended
GIN

Distillé au Canada

LA VRAIE SAVEUR DE HOLLANDE

N'OUBLIEZ PAS
de nous prévenir quand vous changez d'adresse.

SALAIRES ET PRIX

Tel sera le sujet du prochain Congrès des relations industrielles — A Québec, les 21 et 22 avril — Un problème économique

NEWS DIGEST

CELANESE WORKERS GRANTED SECRET BALLOT — Textile Workers from the Celanese plant in Drummondville will have the opportunity to vote for an independent union since the Labor Relations Board has granted the secret ballot they requested two weeks ago. This will be the first opportunity they get to eliminate the Company Union for good, and all observers are unanimous in predicting a heavy vote for the legitimate union.

The Board recognises the fact that the Canadian Celanese has indulged in illegal practices in its fight against the syndicate. The only move the company has made, since the Board's decision was published, consisted in a reduction of working hours, without compensation, from 48 to 40. This means a loss of \$8 to \$9 dollars for each worker. The CCCL advocates the 40 hours week but not in that form. First on the program of collecting bargaining, with the Celanese, the question of compensation will be raised.

SHERBROOKE — American Bilrite Workers in Sherbrooke are negotiating the renewal of their collective agreement. Most important demands: a) a raise in pay similar to that granted in similar plants; b) 4 more paid holidays; c) 4% of yearly earnings as holiday pay after 2 years; d) cost of living bonus at \$0.40 cents for each point raise in the COL Index; e) a closed shop.

MARQUETTE EXPOSED — The Montreal Central Council of the Syndicates has addressed a letter of protest to the Executive of L'Association professionnelle des Industriels (Employers' Association) concerning their recent rally. To hear Archbishop's Leger's address on labor relations, the API had invited various labor representatives and also a notorious company union organizer, Mr. Paul-Emile Marquette, Horace Laverdure, representative from the Syndicates' Central Council, was seated at the head table together with Mr. Marquette. That, says the letter, is an insult to legitimate unions, and the A.P.I. should have known. Whom is the API trying to fool?

"ROTTEN" DECISION — This label was applied by Gerard Picard to the decision published by the arbitration board dealing with the case of S. Rubin in Sherbrooke (Clothing). The decision recommends a wage increase of 3½ cents whereas the union was asking for 20 cents. The Company had made no representations concerning its inability to foot the bill. In his minority report, Me Jacques Perrault, union representative on the Board, has labeled the decision as "unfair and unjustified". S. Rubin workers are on strike.

Salaires et prix. Voilà les deux pôles entre lesquels se nouent et se dénouent la plupart des problèmes des relations patronales-ouvrières. Il s'agit primordialement d'un problème économique. Les relations de travail sont un art et une technique qui empruntent non seulement à la morale, à la philosophie, à la sociologie et au droit mais qui font forcément appel à l'économique. C'est cette science qui peut nous apprendre comment retrouver l'équilibre entre salaires et prix. C'est elle qui nous explique comment des biens de consommation et des services peuvent, s'ils sont raréfiés à raison de leur sous-production causée par une politique particulière d'investissement, commander un prix plus élevé que le consommateur, dont le revenu-salaire s'immobilise, est dans l'impossibilité de payer. Relèvements de prix et ajustements de salaires sont alors une occasion de déclencher la spirale de l'inflation dont vous connaissez les effets, mais dont les causes ne sont pas toujours faciles à déceler et pour qui les remèdes, à raison de leur amertume, ne sont acceptés que péniblement.

L'inflation

Il importe donc de savoir ce qu'est l'inflation et d'en connaître les causes. Un conférencier traitera de cette question. L'inflation qui est une dévalorisation de la monnaie, a nécessairement une influence sur les salaires, les prix et les profits. Comment donc tour à tour et dans quelle mesure sont touchés les salariés, l'entrepre-

neur, le rentier, l'épargnant? Une étude, fortement appuyée de statistiques, sera présentée sur ces points.

Ses remèdes

Y a-t-il des remèdes à l'inflation? Certes oui, mais comme dans certaines maladies, c'est une question de régime. Il est d'intérêt alors de connaître l'attitude réaliste du monde du travail et du capital sur la nature et le dosage de la médication. Un spécialiste des questions syndicales précisera la position du travail devant l'inflation. De même façon, un représentant du patronat indiquera l'attitude du capital en face de ce problème. L'inflation blesse de façon et de mesure différentes le capital et le travail mais elle les blesse tous deux. La description de ces maux sera utile pour bien comprendre la nature des remèdes qu'on croit bon d'y apporter.

Boni? Arbitrage?

Se pose enfin l'examen critique de certains procédés connus pour combattre, sur le plan humain et dans l'ordre technologique, les conséquences de l'inflation: à savoir l'ajustement automatique des salaires au coût de la vie et la variations des salaires d'après l'indice de la productivité en valeur. Il y a là deux critères utilisés par les organisations ouvrières et admis déjà largement par le patronat nord-américain pour diriger le mouvement des salaires en regard de celui des prix.

L'étude des correctifs de l'in-

flation sera poussée plus avant. N'est-il pas possible de transposer la procédure d'arbitrage utilisée pour résoudre les conflits collectifs de travail dans le domaine de la fixation des prix? L'équité et la bonne conscience qui doivent inspirer les propositions d'arbitrage, ne pourraient-elles pas y faire subir une influence heureuse? Un projet dans ce sens a déjà été mis de l'avant. Il pose des questions d'ordre constitutionnel et administratif d'envergure. Par ailleurs l'arbitrage et ses propositions d'accord et de règlement font appel à l'opinion publique, toujours puissante dans une démocratie.

La régie?

Mais n'y a-t-il pas lieu de recourir à l'autorité de l'Etat pour diriger le mouvement des prix et des salaires avec ou sans rationnement comme on l'a fait durant la guerre et comme on le fait encore dans certaines économies nationales en péril?

L'expérience de 41 à 46 a sans doute permis aux économistes de tirer des conclusions sur l'efficacité des mesures de guerre dans notre pays et ailleurs; les présentes expériences américaines de dirigisme mitigé à base de contingentement et de blocage de prix de certaines matières premières et de demi-contrôle des salaires et des profits peuvent aussi révéler si la voie nouvelle est la bonne.

Gérard Tremblay, directeur, Département des relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval.

GRAND RALLIEMENT

organisé par le Conseil central des Syndicats nationaux de
DRUMMONDVILLE

Dimanche soir, le 23 mars, à la Salle St-Joseph

Première partie

“La situation ouvrière à Drummondville”

ORATEURS :

MM. Jean MARCHAND, secrétaire général de la C.T.C.C.,
René HARMEGNIES, directeur de l'organisation,
René ROCQUE, directeur adjoint,
Philippe GIRARD, organisateur.

Deuxième partie

“Quarante-cinq minutes de rire”

avec **OVILA LEGARE**