

## Décision arbitrale chez Dupuis

(Page 3)

## Juger les programmes et les hommes

(Page 4)

## Examen de conscience

(Page 7)

## Deux grèves réglées

(Page 8)



VOL. XXVII — No 16

Montréal, 18 avril 1952

## Nous paierons plus d'impôts

Le budget de M. Abbott pour l'année qui vient est maintenant connu. Et nous savons maintenant qu'au lieu de réduire nos impôts, le gouvernement a décidé de les augmenter. Car il ne faut pas s'en faire avec le dégrèvement de 6%; la taxe supplémentaire dite de "sécurité sociale" dépasse la réduction de 6%. Au total, nous serons taxés l'an prochain plus lourdement que cette année.

Ce n'est d'ailleurs pas le seul fait à souligner dans ce budget. Il faudrait dire encore que le père de famille demeure "cochon de payant" comme avant et que le célibataire est plus favorisé que lui. Il faudrait souligner le fait qu'on a soulagé les "gros" du même coup qu'on augmentait la charge du "petit".

Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à nous en rendre compte: un bulletin aussi peu suspect de partisanerie ouvrière que Commerce-Montréal, organe de la Chambre de Commerce métropolitaine, l'a souligné avant nous.

\* \* \*

Mais ce dont nous voulons tout de suite parler, c'est de la manière dont tout cet argent arraché de notre poche sera dépensé. Commerce-Montréal calcule que chaque dix dollars reçu par le gouvernement sera dépensé comme suit:

Défense nationale et aide militaire aux pays alliés	\$ 4.90
Sécurité sociale	2.90
Intérêts de la dette publique et subsides aux provinces	1.15
Administration générale	1.05
<b>TOTAL</b>	<b>\$10.00</b>

Nous dépenserons donc plus de la moitié de notre argent pour la guerre. Je dis plus de la moitié parce qu'il faut tenir compte que le poste "Intérêts de la dette" recouvre, en fait, le paiement de la dernière guerre.

Imaginez-vous un type qui dépenserait plus de la moitié de sa paye à se chicaner avec son voisin? On le mettrait tout de suite à l'asile d'aliénés. Et c'est pourtant cela, exactement, que fait notre gouvernement.

Je sais bien qu'il n'est pas le seul. Je sais bien que les Etats-Unis font de même (ou pire), que les pays européens, à peine relevés de la dernière guerre et pauvres comme Job, dépensent eux aussi des sommes folles pour s'armer. Je sais enfin que l'U.R.S.S. consacre une portion effarante de son budget aux armements.

Mais en fin de compte, il reste tout de même un fait. C'est qu'à ce rythme, on finira par étrangler tout progrès social, on finira par rendre la guerre inévitable.

Est-ce là qu'on veut en arriver? Il faudrait tout de même que le gouvernement s'explique un peu là-dessus et que les ouvriers lui posent des questions: Dans un an jour pour jour, le temps sera venu (les élections générales); commençons tout de suite à nous préparer.

Gérard PELLETIER

## "La Compagnie applique mal un système déjà condamnabile en soi"

## Me Lespérance, dans un magistral plaidoyer, résume les griefs ouvriers contre la Dominion Textile

"Le rapport de l'enquête du Dr Lucien Brouha sur les conditions de travail à la filature de la Dominion Textile à Montmorency constatait nombre de déficiences et comprenait plusieurs recommandations pour améliorer le bien-être des employés. La Compagnie ne s'est aucunement préoccupée des conclusions de ce rapport qu'elle s'est empressée de mettre aux oubliettes. C'est là une attitude indigne et antisociale. Et, après avoir mis au rancart ces recommandations qui indiquaient déjà combien les employés étaient surchargés et souffraient, dans une proportion de cinquante pour cent, de fatigue nerveuse, elle s'engage à fond de train dans un programme d'intensification des tâches dont le personnel de la chambre des cartes est la première victime. Du point de vue syndical et également du point de vue humain, nous considérons qu'il est de notre devoir de veiller à la conservation de la santé physique, intellectuelle et morale de nos membres, non seulement pour leur bien propre et celui de leur famille, mais aussi pour le bien de la société tout entière et de l'industrie du textile elle-même".

C'est par cet appel vibrant que Me Théodore Lespérance, conseiller juridique de la C.T.C.C. a conclu la plaidoirie qu'il a présentée le 11 avril à l'issue des séances du tribunal d'arbitrage chargé de juger un différend survenu entre le Syndicat national catholique du Textile de Montmorency et la compagnie Dominion Textile. Le tribunal était composé de S. H. le recorder Rodolphe Deblois, de

Québec, président, de M René Goselin, conseiller technique de la Fédération du Textile, arbitre syndical, et de Me Paul Smith, de Montréal, arbitre patronal. C'est Me Jean Blais, avocat de Québec, qui occupait pour l'employeur.

Au début de ses remarques, Me Lespérance, après avoir remercié les membres du tribunal de l'intérêt qu'ils ont porté à cette cause, signale qu'il s'agit présentement d'un grief important, un grief qui a trait à la consécration d'un système que la compagnie a l'intention d'appliquer à tous ses employés dans toutes ses filatures.

### Violation du contrat

Me Lespérance démontre tout d'abord que la compagnie ne pouvait pas, en vertu de la convention collective, opérer un changement aussi prononcé dans les tâches des cardeurs. La convention, dit-il, stipule, aux articles 17 et 44, que des modifications ne peuvent être apportées dans les tâches qu'à certaines conditions et en suivant une procédure déterminée. En principe, le contrat ferme la porte à toutes les innovations, à tous les changements qui comportent un accroissement dans les tâches susceptibles de rendre l'exécution du travail trop lourde pour les employés et, au surplus, ne comportant pas une augmentation de salaire équivalente. En d'autres termes, rien dans la convention ne justifie le "speeding up", même déguisé sous le couvert de ce que la compagnie appelle un "plan-boni". En établissant le "plan-

boni", à la suite des enquêtes d'une firme d'ingénieurs industriels, la Dominion Textile a augmenté des tâches, déjà très lourdes, de cinquante pour cent, alors que la rémunération des employés ne se trouve accrue que dans une proportion de vingt à trente pour cent au maximum.

Donc, les conditions établies par le contrat se trouvent violées. La convention collective prévoyait que le travailleur recevrait un salaire donné pour telle somme de travail. En intensifiant les tâches sans accorder une majoration de salaire correspondante, la compagnie viole la convention collective de travail et viole même certaines règles les plus élémentaires découlant des principes de la justice commutative, parce que, à cause du procédé des opérations continues qui existe dans ce département, l'ouvrier n'est pas libre de faire moins de travail. C'est la machine qui le commande. Si, à la fin de la journée, il n'a pas accompli toute sa besogne, il passe pour un mauvais travailleur ou il risque de compromettre dangereusement sa santé par le surmenage.

### Les principes du taylorisme

Violation de la convention collective de travail, violation du contrat personnel de louage de services, l'application du "plan-boni" s'échafaude sur les principes du taylorisme. Or, le système de Taylor, qui se fonde sur des données exclusivement mathématiques et mécanistes, est aujourd'hui mis en

(suite à la page 8)



Un accord intervenu dans la matinée du Samedi Saint a mis fin à la grève qui paralysait l'usine de la Canadian Corduroy à St-Hyacinthe. Notre photo a été prise au bureau du maire de la ville, M. Ernest Picard, dont la médiation a contribué grandement au règlement de la grève. De gauche à droite: Mlle Irène Lebeau, M. Jean Sirois, président du syndicat; Son Honneur le maire Picard, M. Joseph Tabah, président de la compagnie; M. O. Simek, gérant. Debout, dans le même ordre: M. Lucien Lacroix, président du syndicat; M. Gaston Ledoux, président de la Fédération du Textile ainsi que M. Georges Patenaude, agent d'affaires du Conseil central de St-Hyacinthe.

# REVUE de PRESSE

## M. Howe, les syndicats et l'inflation

... L'homme de fer du cabinet fédéral, M. C. D. Howe, ministre du Commerce et de l'Industrie, n'a pas bonne presse par le temps qui court dans les milieux ouvriers. Et cela se comprend. Celui qu'on appelle par dérision notre "Gauleiter américain" osait récemment rejeter le blâme et la responsabilité de l'inflation sur le travail organisé, ajoutant qu'à l'heure actuelle les syndicats pourraient "tout gâcher" par leurs "exigences". On connaît la fière réponse du président de la C.T.C.C. à ces affirmations injustes et partiales. Deux journaux de notre province partagent l'avis de M. Picard sur cet important sujet. Dès le vendredi, 4 avril, "Le Devoir" écrivait dans un éditorial signé d'André Laurendeau :

"Le travail organisé goûtera la franchise de M. Howe — et en même temps sa discrétion; car M. Howe n'a pas ajouté que les bénéfices exagérés des grandes corporations, et surtout la hausse des prix, peuvent, eux aussi, tout gâcher. M. Howe n'a pas ajouté non plus qu'un budget de guerre comme celui de M. Abbott est un stimulant à l'inflation, et que lancer plus de \$2 milliards dans les armements, c'est presque nécessairement faire monter les prix".

Quelques jours après, soit le 8 avril, "L'Action Catholique" exprimait à peu près les mêmes idées en d'autres termes lorsqu'elle déclarait :

"Jusqu'à maintenant, économistes et financiers semblaient d'accord pour désigner le réarmement comme cause principale de l'inflation. Les dépenses militaires contribuent en effet de deux façons à faire monter les prix: en raréfiant les produits de consommation civile et en grossissant de toutes les personnes engagées dans les activités de guerre le nombre des consommateurs qui se disputent ces produits raréfiés."

Poursuivant son exposé, le rédacteur, M. Charles Pelletier ne craint pas d'affirmer — et avec combien de raison :

"Les hausses de salaires ne précèdent pas l'inflation; elle essaient péniblement de la suivre. Et loin d'être les artisans de la hausse des prix, les salariés en sont les premières victimes. Pourquoi les unions s'acharneraient-elles à combattre le présent désordre économique si elles en étaient les bénéficiaires?"

## La loi des compensations

Dans leurs éditoriaux comme dans leurs pages d'information, les journaux canadiens anglais de la province ont fait grand état des "actes de violence" survenus à l'occasion de la grève du textile de Valleyfield. Il serait pour le moins long et fastidieux de relever dans le détail toutes les opinions — d'ailleurs assez semblables et pas très originales — qu'ils ont exprimées sur ce point. Contentons-nous de ce simple échantillon, extrait du "Montreal Daily Star" du 4 avril :

"Des actes de violence de cette nature sont survenus trop souvent, dans cette province, pour apaiser le soupçon que ce sont là les suites d'une politique de "fermeté" de la part des syndicats et de leurs dirigeants. On a observé des faits similaires au cours des dernières années lors des grèves de l'amiante, à l'occasion des grèves du textile à Lachute et ailleurs et, plus récemment, à Montréal, lors de la grève des employés d'une importante manufacture de tabac. Convenons qu'on peut s'attendre à quelques gestes mal intentionnés quand une foule se groupe pour appuyer ses réclamations. C'est compréhensible même si c'est inexcusable."

Ici, l'éditorialiste "enfle la voix" et dit, sur un ton de justicier :

Mais la violence organisée est autre chose. C'est un défi à la loi et à l'ordre établi et l'usurpation d'un privilège que la loi dénie. Les grévistes peuvent faire du piquetage paisiblement, stipule la loi — pas plus. Il est grand temps que les unions qui se servent de cette concession pour y inclure la violence apprennent que la loi est faite pour être observée."

En principe, tout cela est très bien, et personne n'y voit d'objection. Mais à côté des principes, il y a les faits. Sans approuver les "actes de violence" des grévistes de Valleyfield, il est permis de s'interroger sur les manoeuvres et les exactions patronales dont elles sont l'aboutissement logique. On ne brime pas impunément des centaines, des milliers d'ouvriers conscients de leurs droits en stricte justice. Des explosions aussi spectaculaires de mécontentement sont presque toujours la traduction, dans la réalité, d'un sentiment collectif de frustration né d'une obstination patronale injustifiée qui s'appuie sur l'inaction officielle. Dans ce domaine comme ailleurs, la loi des compensations joue; pour une fois, c'est au détriment des employeurs.

## Arbitrage à la Quebec Iron

La conciliation n'a pas donné de résultat appréciable à la Quebec Iron de Sorel. Au cours d'une séance tenue la semaine dernière, la compagnie, tout en faisant une offre de dernière heure, a été loin de vouloir considérer l'établissement de conditions de travail et d'échelles de salaires qui puissent se comparer à ce qui existe ailleurs dans la grande industrie.

On sait que, à la Quebec Iron, les taux de salaires sont de 25 à 35 cents inférieurs aux gages payés dans le reste de l'industrie métallurgique dans la province de Québec.

Le syndicat, par l'intermédiaire de ses agents de négociation, les confrères Marcel Pépin et Léopold Turcotte, a décidé de porter immédiatement le différend à l'arbitrage.

# LA SEMAINE

## ST-HYACINTHE

### Nouveau contrat

Le 7 avril dernier, M. Edmond Major, organisateur au Conseil central a présidé à l'élection des nouveaux officiers de l'Union des Menuisiers et Facteurs d'Orgues de St-Hyacinthe.

Le nouvel exécutif se compose de: MM. L. Martel, président; R. St-Cyr, secrétaire-archiviste; P. Fontaine, secrétaire-trésorier. Les directeurs sont: MM. C. Dubuc, L. Ménard, H. Gravel, D. Beaudoin, L. Charbonneau, C. Bourque.

## SHERBROOKE

### Menuisiers et facteurs d'orgues

Les charpentiers-menuisiers de Sherbrooke se sont réunis pour former une union. Le nouveau syndicat compte près de 100 membres; l'agent d'affaires est M. Jules Pichette.

L'Union des Charpentiers-Menuisiers a élu son exécutif composé de: MM. A. Gingras, président; F. Boissé, vice-président; J.-C. Lussier, secrétaire; R. Faucher, trésorier; L. Drouin, sentinelle.

## LA TUQUE

Le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de La Tuque célébrait récemment son 15<sup>ème</sup> anniversaire de fondation.

Le matin, à la messe, M. l'abbé Jules Lockwell, aumônier de la Fédération de la Pulpe et du Papier a prononcé le sermon. Dans l'après-midi, MM. A. Péladeau, représentant de la C.T.C.C. et M. Vassart, agent d'affaires du Conseil central de Shawinigan Falls, ont porté la parole.

M. P. Lessard, président de la Fédération de la Pulpe et du Papier, a ensuite expliqué les amendements apportés lors de la signature de la convention entre la Brown Corporation et le syndicat. Un forum auquel participèrent tous les assistants, suivit ces explications.

Un souper, sous la présidence de M. Simon Lavoie, président du syndicat, réunissait tous les syndiqués. Plusieurs anciens présidents de ce même syndicat avaient tenu à participer à cette fête. Plusieurs orateurs se firent entendre, mentionnons: MM. J. Pelon, maire de La Tuque; P. Lessard, président de la F.P.P.; M. l'abbé Louis Caron, curé de la paroisse; W. B. Beckler, vice-président et gérant de la Brown Corporation; Hubert Gaudet, président du Conseil central. M. Philippe Gravel agissait comme maître de cérémonie.

Le soir, une salle comble était venue applaudir les Compagnons de Notre-Dame, troupe de théâtre des Trois-Rivières.

## SAGUENAY et LAC SAINT-JEAN

### Le commerce à Chicoutimi

Les employés du commerce de Chicoutimi sont actuellement en négociations pour apporter des amendements au décret No 2860; ils ont rencontré les associations des marchands.

En ce qui regarde le commerce de l'épicerie-boucherie, les marchands ont accepté de fermer leurs portes le samedi soir pour ouvrir le vendredi soir jusqu'à 9 heures. Ils accordent aussi l'atelier syndical imparfait ainsi que la retenue syndicale.

Les restaurateurs ont accepté les demandes du syndicat en accordant l'échelle de salaires proposée et en acceptant l'atelier syndical parfait et la retenue syndicale.

### Au Syndicat du Textile de Chicoutimi

Le Syndicat national des Employés du Textile de Chicoutimi en est venu à une entente avec les représentants de la Filature du Saguenay de Chicoutimi la semaine dernière. Quelques changements ont été apportés au contrat de travail et les causes de griefs qui

## CHRONIQUES SYNDICALES

### A LA RADIO

C.K.S.M. — Shawinigan-Falls — Dimanche à midi — 1220 K. sur votre cadran.

C.J.S.O. — Sorel — Dimanche midi — 1300 K. sur votre cadran.

C.H.L.T. — Sherbrooke — Dimanche soir à 6.00 heures. — Tous les autres jours de la semaine à 7.15 heures — 9.00 K. sur votre cadran.

étaient en suspend ont été réglées à la satisfaction du syndicat.

### Jugement retardé

Le jugement qui devait être rendu le 25 mars dernier dans l'affaire du Syndicat national des Employés des Pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron et l'Aluminium Company of Canada, Limited, a été retardé pour deux raisons: 1o. la légalité de la grève; 2o. la constitutionnalité de la Loi des différends des Services publics et de leurs salariés.

### Trois-Rivières

## 25 ans de syndicalisme

Les membres du Conseil central ont tenu à souligner dernièrement par une fête intime le travail accompli par M. Emile Tellier.

Appelé en 1929 à assumer le rôle d'agent d'affaires au Conseil central des Syndicats Nationaux, M. Tellier s'est aussitôt mis à la tâche.

M. Tellier est né à St-Jean-Deschailhons; dès l'âge de 13 ans il connaissait l'expérience du travail dans une filature de Biddeford, dans le Maine. Il fut ensuite à l'emploi de la briqueterie de St-Jean-Deschailhons, puis au service de plusieurs entreprises forestières. Il a obtenu son diplôme de mesureur et classificateur de bois.

M. Gérard Picard, président de la C.T.C.C., a adressé un message à M. Tellier: "Chaleureuses félicitations à Emile pour son dévouement et sa sincérité à la cause syndicale catholique et vœux de succès pour cette fête".

### Arbitrage dans le différend des employés du bois ouvré

Le tribunal d'arbitrage constitué pour entendre le différend des employés du bois ouvré et de neuf employeurs de cette industrie a siégé le 1er avril au Palais de Justice de Chicoutimi. M. le juge Lippé est président du tribunal, tandis que MM. Osias Filion et J. Matteau (de l'A.P.I.), représentent respectivement le syndicat et l'employeur.

### Journée d'étude à Port-Alfred

Le 4 avril dernier, à Port-Alfred, s'est tenue une journée d'étude des plus intéressantes.

Le programme: dans l'avant-midi, à 10h., à l'hôtel de ville de Port-Alfred, tous les officiers du centre de la Baie des Ha! Ha! ont étudié le sujet suivant: "Ce qu'est un chef ouvrier chrétien".

Au même endroit, à 2h. de l'après-midi, le sujet traité était: "Syndicalisme, école de démocratie".

Le soir à 8h. 30, un grand ralliement réunissait les ouvriers, accompagnés de leurs épouses, dans la salle du collège de Port-Alfred.

M. Jean Marchand, secrétaire général de la Fédération des Travailleurs catholiques du Canada a porté la parole sur le sujet suivant: "Où va notre syndicalisme". Un programme récréatif termina cette journée d'étude.

## DRUMMONDVILLE

### Employés du carton façonné

Les propriétaires de la St. Francis Paper Converters, de Drummondville, MM. Philippe Letendre, président, et Paul-H. Frigon, trésorier, ont signé le premier renouvellement de contrat de travail avec M. André Coderre et Mlle Agathe Benoit, respectivement président et secrétaire-archiviste du syndicat des employés connu sous le nom d'Association des Employés du Carton façonné de Drummondville.

M. Bruno Beaudoin, agent d'affaires du Conseil central des Syndicats catholiques et nationaux de Drummondville, a négocié ce renouvellement, comme représentant des employés, et il a signé le document comme témoin.

La St. Francis Paper Converters, qui compte environ 50 employés, opère à Drummondville depuis 5 ans.

Le contrat renouvelé comporte des augmentations de salaires, allant de 8 à 12 cents l'heure, réalisant une augmentation moyenne générale de 14%.

Les clauses comprennent toujours l'engagement, de la part des patrons, d'améliorer les conditions de travail, selon les circonstances et la variété des contrats, 5 fêtes chômées et payées, une semaine de vacances payées après un an de service, et deux semaines après 5 ans.

### JOLIETTE

## \$433,596 dollars d'augmentation

C'est ce qui ressort du rapport qui a été présenté au congrès régional des Syndicats qui s'est tenu à Joliette les 29 et 30 mars dernier, par le conseiller technique du Conseil central, M. Jacques Archambault.

On sait que ce congrès régional groupait les représentants des 21 syndicats affiliés au Conseil central de Joliette.

Faisant partie intégrante du rapport annuel du Conseil central de Joliette, ces chiffres s'appliquent aux négociations collectives entreprises par les syndicats dans les quelque 21 établissements ou services répartis dans les quatre (4) comtés de Joliette, Berthier, l'Assomption et Montcalm; ces sommes ont été acquises en négociations pour l'avantage de quelque 2,000 ouvriers syndiqués.

Les syndicats affiliés au Conseil sont répartis de la façon suivante:

Ville de Joliette, 14 syndicats;  
Crabtree Mills, 1 syndicat;  
L'Épiphanie, 2 syndicats;  
L'Assomption, 1 syndicat;  
St-Jacques, 1 syndicat;  
St-Charles de Mandeville, 1 syndicat;  
Berthierville, 1 syndicat.

Il ne faudrait pas croire, cependant, que les syndicats catholiques n'ont en vue que les augmentations de salaires. Le rapport le souligne d'ailleurs: "il y a en plus tous les avantages qui ne peuvent pas s'apprécier en chiffres ou en argent: conditions de travail, droit de séniorité, procédure de réglementation des griefs, etc."

Il faut donc croire que les syndicats catholiques battent la marche actuellement dans la région de Joliette tant au point de vue de la force de leurs effectifs que de l'efficacité de leurs services et de leurs techniques.

# LA SEMAINE

## QUEBEC

### Commerce de la quincaillerie

A l'issue des pourparlers relatifs au renouvellement de la convention collective de travail dans le commerce de la quincaillerie à Québec, les employés ont obtenu plusieurs amendements à leur contrat de travail, en particulier une majoration de 8 à 9 p.c. dans les taux de salaire ainsi que la fermeture des établissements à midi, le samedi, pendant les mois d'été. Les négociations, qui se poursuivaient conjointement avec l'Association patronale du Commerce et l'Association des Marchands détaillants, furent conduites par les confrères Filion et Derooy, officiers du Syndicat de la Quincaillerie, et M. Lucien Dorion, organisateur du Conseil central.

Cette convention régit aussi les employés du commerce des matériaux de construction.

### Employés du commerce du détail

Les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective de travail qui régit les employés du commerce de détail dans la ville de Québec sont terminées. Les amendements apportés à cette convention accordent aux employés des majorations de salaire variant de \$2.00 à \$6.00 par semaine, trois semaines de vacances payées après quinze années de service, une clause de sécurité syndicale améliorée ainsi que la perception des cotisations syndicales à la source. Les confrères Lucien Dorion, président de la Fédération du Commerce; Léandre Tremblay, président du syndicat, ainsi que Mlle Georgette Plante, secrétaire, représentaient le syndicat. L'Association des Marchands détaillants était représentée par son président, M. P.-H. Plamondon, et Me Wilbrod Bhérier, C.R., conseiller juridique.

### Journée d'étude dans les garages

### Extension d'un certificat de reconnaissance syndicale

Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon a obtenu de la Commission des Relations ouvrières de Québec une extension de certificat qui lui permet de représenter, pour fins de négociations collectives, les gardiens et les pompiers à l'emploi de Davie Shipbuilding & Repairing Co.

## SHAWINIGAN

### A l'Empire Shirt de Grand-Mère

Une première séance de conciliation a eu lieu la semaine dernière à la suite de l'échec des négociations directes pour le renouvellement du contrat de travail. Une seconde séance de conciliation aura lieu le mardi 15 avril à 2 heures de l'après-midi à l'hôtel de ville de Grand-Mère.

### A la Canadian Resin

Le syndicat a fait appel au Service de conciliation et d'arbitrage du ministère du Travail pour tenter d'apporter une solution à trois griefs survenus à cette usine.

### A la Belgo et à la Laurentide

Les négociations en vue d'obtenir la semaine de 40 heures et une augmentation de salaire, qui devaient commencer cette semaine ont été contremandées. Les pourparlers commenceront après la fête de Pâques.

### A la Grand-Mère Shoe

On attend prochainement la nouvelle officielle de la nomination, par le ministre du Travail, du tribunal d'arbitrage appelé à étudier le différend entre la compagnie et le syndicat, à la suite de l'échec des négociations directes et de la conciliation au sujet du renouvellement du contrat de travail. M. Eugène Magnan, de Plessisville, a été nommé membre ouvrier du tribunal d'arbitrage.

### A St-Tite

Le syndicat des gantiers a procédé vendredi soir dernier à l'élection d'un nouvel exécutif pour les prochains douze mois. M. Jacques Hardy a été réélu président du syndicat. Les élections étaient sous la présidence de M. Roland Thibodeau de Montréal, président de la Fédération des Gantiers.

### Le Syndicat des Menuisiers-charpentiers

Ce dernier vient de signer un accord prévoyant un chantier fermé au Séminaire Ste-Marie, actuellement en construction. L'accord a été signé par M. l'abbé Langevin, supérieur du séminaire, et la firme Pagé Equipment et Construction, contracteur général. Près d'une centaine d'ouvriers ont signé leur carte d'adhésion au Syndicat des Menuisiers-charpentiers.

## Shawinigan

# Journée d'étude sur le salaire

En collaboration avec le Service d'éducation de la C.T.C.C., l'exécutif du Conseil central de Shawinigan a décidé d'organiser une journée d'étude le dimanche, 20 avril, pour tous les syndicats de Shawinigan, Grand-Mère, St-Tite et La Tuque. On prévoit que plus de 200 personnes assisteront à la journée d'étude. Voici le programme de cette journée. A 9.30 heures du matin, inscription et ouverture. A 10.00 heures, conférence par Me Marius Bergeron, de Québec, conseiller technique de la C.T.C.C. sur le salaire garanti. Me Bergeron exposera la signification et les espèces de salaire garanti, les avantages économiques et sociaux, les expériences faites à date et les possibilités futures. A 11.00 heures, il y aura un forum sur le même sujet. A midi, dîner en commun à l'hôtel Shawinigan. A 2 heures de l'après-midi, M. Gérard Pelletier de Montréal, directeur du journal "Le Travail", et réalisateur du programme "Les Idées en Marche" de Radio-Canada, traitera du salaire familial. Il exposera la signification des termes: salaire vital et familial. Salaire familial absolu, salaire pour une

famille moyenne, les principes de détermination du juste salaire, la loi de l'offre et de la demande, les besoins de la famille ouvrière actuelle et le coût de la vie, l'effort à faire pour atteindre un équilibre. A 3 heures, un forum suivra la conférence de M. Pelletier. La journée prendra fin à 4 heures. Nous invitons tous les syndicats à faire parvenir au plus tôt la liste de leurs délégués à la journée d'étude, qui aura lieu le dimanche après Pâques.

Au sujet du collègue du travail, qui aura lieu à Québec et qui durera un mois au cours de l'automne prochain des souscriptions ont commencé à nous parvenir. Entre autres, le Syndicat des Travailleurs en Produits chimiques nous a envoyé un octroi de \$500. Nous demandons à tous les syndicats de faire un effort spécial, étant donné l'importance de la chose. Nous vous rappelons que le Conseil central a institué un fonds spécial en vue d'octroyer des bourses de \$500 à quelques-uns de nos travailleurs en vue de leur faire suivre des cours spéciaux à l'Université Laval.

## CHEZ DUPUIS FRERES LTEE

# LA SENTENCE ARBITRALE

**Le rapport majoritaire recommande une augmentation générale de seize (16%) pour cent au Magasin et au Comptoir postal, la semaine de quarante (40) heures au Magasin et la semaine de quarante-et-une heure et demie (41½) au Comptoir postal**

## L'ASSEMBLEE GENERALE DECIDERA

La sentence arbitrale attendue depuis si longtemps et avec tant d'impatience par les quelque dix-sept cents (1700) employés de la Maison Dupuis Frères Ltée a été transmise ces jours derniers par le ministre du Travail au Syndicat national des Employés du Commerce de Montréal (CTCC). Le rapport des arbitres, en vingt-trois (23) pages de texte, formule un certain nombre de recommandations minoritaires.

Le président du tribunal, Me Victor Barré, et l'arbitre syndical, Me Théodore Lespérance, recommandent une augmentation générale de seize (16%) pour cent qui s'applique aux salaires en vigueur au cinq (5) mars mil neuf cent cinquante et un. L'arbitre patronal fait pour sa part une recommandation minoritaire fort compliquée, sur le même sujet. Il n'y a pas lieu d'expliquer ici cette recommandation vu que vraisemblablement elle ne sera pas considérée en vue de la conclusion de la convention collective entre les parties.

### Réduction

Le tribunal recommande également la semaine de quarante (40) heures au Magasin et la semaine de quarante et une heures et demie (41½) au Comptoir postal.

Les arbitres n'ont pu se mettre d'accord sur la date de rétroactivité des augmentations de salaires, mais l'on sait que le syndicat insistera sur la date du cinq (5) mars mil neuf cent cinquante et un (1951). Le syndicat n'a pas l'intention de signer une convention de douze mois à tous les deux ans; il serait trop facile pour l'employeur, en pareils cas, de bénéficier de tous les délais qui ont été occasionnés depuis le début des négociations.

### Cinq jours

L'arbitre syndical recommande la semaine de cinq jours au Magasin et se prononce en faveur du salaire hebdomadaire, tant pour les employés du Magasin que pour ceux du Comptoir postal. On sait que les employés de Dupuis Frères Ltée sont payés sur une base horaire et le syndicat, même si ce mode de paiement est en vigueur dans un bon nombre d'établissements commerciaux, ne manquera pas de reprendre la discussion sur ce point dès qu'il aura à rencontrer l'employeur pour en arriver à la signature d'une convention collective de travail.

### Surtemps et sécurité

Le rapport majoritaire recommande le paiement du surtemps sur la base de temps et demi en dehors des heures régulières de travail.

Les arbitres recommandent la sécurité syndicale. Le rapport majoritaire s'en tient à un maintien d'affiliation et à la retenue syndicale obligatoire pour les membres du syndicat, alors que l'arbitre syndical recommande une mesure plus avancée de sécurité syndicale. Le syndicat réclame la formule Rand.

Le président et l'arbitre syndical recommandent des dispositions relatives aux promotions, transferts, mises à pied et réembauchage, suspensions et congédiements, qui s'appuie sur une procédure de règlement des griefs où l'arbitrage est exécutoire. L'employeur s'oppose à cette procédure de griefs. Le rapport majoritaire écarte également l'idée que l'employeur a le droit exclusif d'agir dans les cas énumérés plus haut.

### Rencontre

Les parties se rencontreront sans doute prochainement pour clarifier leurs positions et pour tenter de s'entendre sur une convention collective de travail entre le syndicat et Dupuis Frères Ltée. Le syndicat espère en arriver à une entente sans être obligé de recourir à la grève.

Les syndiqués seront convoqués prochainement en assemblée générale pour entendre le rapport du comité exécutif du syndicat sur la sentence arbitrale.

Le cas Dupuis démontre, une fois de plus, quelle patience il faut aux employés pour tenter d'en arriver à la conclusion d'une convention collective de travail. En effet, il s'est écoulé plus d'une année entre le moment où le syndicat a soumis à l'employeur son projet de convention collective et la date de la sentence arbitrale. Le syndicat, on s'en souvient, a soumis son projet au début du mois de mars mil neuf cent cinquante et un (1951); la Maison Dupuis Frères Ltée n'a fait connaître ses contrepropositions qu'à la fin de mai et au début de juin. La conciliation a été infructueuse, tout comme l'étape qui aurait dû être réservée aux négociations avait été une simple perte de temps. Le tribunal d'arbitrage a été constitué à la fin du mois de juillet dernier et la sentence arbitrale date du

début d'avril 1952. Sans doute s'agissait-il d'un cas important, mais n'empêche que les délais subis sont là et le syndicat ne peut vraiment bien représenter les employés qu'en réclamant pleine rétroactivité des augmentations de salaires qui seront convenues.

La Maison Dupuis Frères a tenté de démontrer son incapacité à payer les augmentations réclamées par le syndicat. Il ne semble pas que le tribunal ait été fort impressionné par les exhibits de l'employeur sur ce point, puisqu'il recommande des augmentations plus fortes que celles que Dupuis Frères Ltée proposait, et qu'il n'a pas jugé à propos de commenter les prétentions patronales en cette matière.

Le Syndicat national des Employés du Commerce de Montréal est affilié à la Fédération des Employés de Commerce de la province de Québec, au Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal et à la C.T.C.C.

# UN REVERS SYNDICAL à DRUMMONDVILLE

**L'Association des Employés de la Canadian Celanese a connu un sérieux revers, à Drummondville, alors que les deux tiers des travailleurs en cause se sont prononcés contre elle au cours d'un vote. Mais la partie n'est pas perdue, comme l'affirme la déclaration officielle de la C.T.C.C., publiée au lendemain du vote :**

"La C.T.C.C. a pris connaissance du résultat du vote de représentation syndicale qui a été pris, mardi et mercredi, les 8 et 9 avril, parmi les employés de la Canadian Celanese à Drummondville. Ce vote ne permet pas pour le moment à l'Union nationale des Employés de Canadian Celanese d'obtenir un certificat de reconnaissance de la Commission des Relations ouvrières.

"Le résultat relativement défavorable de ce vote s'explique par le fait que la compagnie Canadian Celanese, directement et par l'intermédiaire de quelques représentants d'un Comité d'usine, a réussi à accréder dans l'esprit des travailleurs que ceux-ci avaient à enregistrer un vote de grève, alors qu'il s'agissait tout simplement de décider de la représentation syndicale. D'ailleurs, la C.T.C.C., a déjà pris certaines procédures contre l'attitude de la compagnie en vertu de la Loi des relations ouvrières. De plus, des influences politiques se sont exercées dans plusieurs cas qui ont été portés à notre connaissance.

"La C.T.C.C. est persuadée que la très grande majorité des employés désirent l'établissement d'un syndicat libre et indépendant dans cette usine. C'est pourquoi elle tient à les assurer que la campagne d'organisation commencée depuis quelques mois se poursuivra par les méthodes qui seront établies de concert avec l'Union nationale des Employés de Canadian Celanese.

"Le vote, même s'il n'a pas donné la majorité absolue que beaucoup espéraient, n'est que la première manche d'une entreprise syndicale qui se réalisera bientôt".

## DES SECOURS POUR LOUISEVILLE

L'appel de la C.T.C.C. en faveur des grévistes du textile à Louiseville a été entendu. De divers centres, les secours affluents et l'on apprend par ailleurs que plusieurs centres s'occupent de préparer des envois.

Jusqu'ici, deux camions sont arrivés de Québec, chargés de plus de 14.000 livres de victuailles. Le centre de Shawinigan a fourni pour sa part une somme de mille dollars au comité de secours. De Montauban-les-Mines, un camion a été envoyé, accompagné d'un chèque de cent dollars. Le centre de Trois-Rivières a expédié pour sa part un gros camion. Et cela continue...

Les grévistes aussi continuent leur grève, en dépit de toutes les procédures et de toute la machine juridique que la compagnie a dirigée contre eux. L'employeur aura beau multiplier les injonctions, les faits demeurent et les grévistes ne sont pas prêts de les oublier : la compagnie a retiré

ses offres après les avoir formulées; le ministre du Travail a déclaré que les demandes finales des grévistes étaient raisonnables; la compagnie a montré clairement ses intentions antisyndicales en voulant forcer les ouvriers à lui abandonner leur indépendance et leur liberté contre un misérable compromis.

Les grévistes de Louiseville, rappelons-le, sont en grève contre le chantage et la mauvaise foi. L'Associated Textile n'y changera rien avec toutes ses manoeuvres et ses communiqués aux journaux.

La C.T.C.C. renouvelle donc son appel en faveur de ces grévistes. Il faut les soutenir jusqu'à la victoire finale. Que les centres jusqu'ici inactifs se réveillent.

L'objectif reste le même : un camion de victuailles par centre. Pour tout renseignement sur les denrées à inclure dans la charge, communiquez avec le syndicat lui-même ou avec Gaston Ledoux, 65 rue Ste-Thérèse, Granby.

## LE PROBLÈME OUVRIER

### Importance de la famille ouvrière

Notre corps humain est composé de milliards de cellules. Chaque cellule jouit d'une certaine indépendance mais elle se joint à un groupe particulier de cellules pour remplir une fonction spéciale. Ainsi un groupe de cellules sert à la nutrition, un autre groupe à la digestion, un autre à la circulation du sang, un autre à la respiration, un autre à l'action des muscles, etc.

On est en parfaite santé quand chaque cellule reçoit ce qu'il lui faut pour s'entretenir, aider les autres cellules à remplir la fonction spéciale de tel groupe et fonctionner harmonieusement pour le bien général de tout le système organique du corps humain. Mais si un groupe de cellules, par exemple pour la digestion, est malade et fonctionne mal, c'est tout le corps humain qui en souffre. Il faut donc donner à chaque cellule et à chaque groupe de cellules ce qui leur est nécessaire pour l'épanouissement de la santé.

On peut comparer les cellules du corps humain et les familles dans la société civile. La famille est à la société civile ce qu'est la cellule pour le corps humain. Chaque famille jouit d'une certaine indépendance mais certaines familles s'occupent d'agriculture, d'autres de commerce, d'autres de production industrielle, etc.

La société civile, le corps social, est en parfaite santé quand chaque famille reçoit ce qu'il lui faut pour s'entretenir, grandir, se développer, quand chaque famille aide les autres familles et fonctionne harmonieusement pour le bien général de tout le corps social. Mais si un groupe de familles, par exemple, les familles ouvrières, est privé des moyens pour remplir son rôle propre, c'est toute la société qui en souffre.

Voilà pourquoi il faut placer la famille au premier rang dans les facteurs de restauration de la vie ouvrière. Toutes les autres organisations : coopératives, syndicats, associations pieuses, etc... sont au service de la famille et doivent l'aider à remplir son rôle de cellule féconde dans l'organisme social.

Comme le dit la Lettre pastorale (no 46) : "Si notre monde ne fait pas à la famille ouvrière des conditions normales de vie, s'il disloque la famille, c'est toute la masse ouvrière qui en souffre, car le levain lui fait défaut. A l'inverse, elle sera soulevée par un levain puissant, si chaque famille ouvrière peut avoir son toit, se nourrir, prévoir l'avenir, assurer l'éducation et l'établissement de ses enfants".



## 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**  
LIMITÉE  
RAYMOND DUPUIS, président

Montréal

# DANS LE M

## LA POLITIQUE

# Juger les hommes et les programmes

Les buts généraux du comité d'orientation politique de la C.T.C.C. sont connus. A l'approche d'une période électorale, il convient de les rappeler de nouveau :

A — Voir à ce que les réformes économique-sociales préconisées par la C.T.C.C. s'expriment dans la législation et son application;

B — Faire l'éducation civique de ses membres et de la classe ouvrière;

C — Orienter l'opinion publique vers une collaboration des classes qui respecte les exigences de la doctrine sociale de l'Eglise.

Si le comité doit poursuivre ces buts en tout temps, il doit se montrer plus actif encore pendant les périodes d'élections, parce que ces périodes se prêtent davantage à la discussion des questions politiques.

C'est la raison pour laquelle, à sa séance de mars, le Bureau confédéral a tracé les grandes lignes du programme que la C.T.C.C. entend suivre, en ce domaine, au cours des prochains mois.

### La C.T.C.C. et les partis politiques

Le Bureau confédéral, par sa dernière décision, dissipe d'abord une équivoque dans les esprits en déclarant catégoriquement que "la C.T.C.C., comme telle, n'appuiera aucun candidat ni aucun parti politique".

En ce faisant, la C.T.C.C. n'entend pas lier ses membres pris individuellement. Comme citoyen, ils restent absolument libres d'exercer leurs droits politiques, c'est-à-dire le droit de participer à une campagne électorale, d'appuyer des candidats ou de leur faire la lutte, de se porter eux-mêmes candidats s'ils le jugent à propos, sans avoir pour autant à donner leur démission comme membres du Bureau confédéral qu'ils ne pourront pas, cependant, engager dans leur action électorale.

Le Bureau confédéral considère, en effet, qu'il serait antidémocratique de forcer ses membres à abandonner leur apostolat social, parce qu'ils désirent faire de l'action politique au sein d'un parti ou autrement; que, bien plus, une pareille attitude pourrait avoir pour conséquence d'empêcher les travailleurs d'avoir, dans le domaine politique, des représentants compétents et renseignés sur les problèmes et les besoins des milieux du travail.

Par ailleurs, la décision du Bureau confédéral laisse à tous ses corps affiliés entière liberté d'agir comme bon leur semble sur ce sujet en conformité de leurs propres constitutions. C'est encore là une application pratique du caractère essentiellement démocratique de la C.T.C.C.

### La C.T.C.C. ne se tient pas à l'écart

Le Bureau confédéral n'entend pas, cependant, par là que la C.T.C.C. doive se tenir à l'écart des affaires politiques. Il veut, au contraire, qu'elle joue un rôle de plus en plus grand en ce domaine de l'activité humaine. C'est pourquoi il a tracé un programme d'action précis pour les prochains mois.

1. — La C.T.C.C. ne peut pas, sans desservir les intérêts de la classe ouvrière et des salariés en général, laisser élire librement des candidats qui sont des ennemis jurés des travailleurs et qui cherchent à s'infiltrer dans la politique dans le but non déguisé d'entraver le développement du syndicalisme ou l'établissement et l'application d'une saine législation ouvrière. Aussi aura-t-elle le devoir, en utilisant les moyens qu'elle jugera à propos, de mettre les électeurs en garde contre ces gens. Ceci implique naturellement qu'elle pourra également mettre l'électorat en garde contre certains candidats qui pourraient chercher à

se faire élire en se présentant comme des amis et des défenseurs de la classe ouvrière, alors que leurs attitudes passées sont sujettes à caution.

2. — Les partis politiques présentent généralement des programmes de réformes sociales et économiques aux électeurs en réclamant leurs suffrages. D'autre part, le parti au pouvoir doit rendre compte de sa législation à l'électorat. La C.T.C.C. considère qu'il est de son devoir et qu'elle se trouve pleinement dans son rôle de porter jugement sur les programmes politiques et la législation passée en regard avec les propres décisions de ses congrès, de façon à renseigner objectivement les travailleurs et à les orienter dans l'exercice de leur droit de vote. Cet examen de la législation et des programmes sera faite en dehors de toute considération de candidats et de partis.

### ETUDES

3. — Des études préliminaires faites à date indiquent clairement que les travailleurs sont sous-représentés à l'Assemblée législative. Par conséquent, une réforme

de la carte électorale s'impose dans le plus bref délai afin de redresser cette situation. Il va de soi qu'un tel état de choses a pour conséquence immédiate d'empêcher les salariés de faire entendre suffisamment haut leur voix dans la vie politique et qu'elle incline les hommes politiques à se désintéresser des problèmes ouvriers et même à se ficher purement et simplement de leurs légitimes réclamations. Par des articles, par des causeries, par des sessions d'étude sur ce sujet précis, la C.T.C.C. s'appliquera, auprès des travailleurs en particulier et de l'opinion publique en général, à faire campagne pour obtenir la réforme de la carte électorale.

4. — Considérant enfin que l'exercice du devoir électoral est très grave et que, d'après les statistiques des dernières élections, il apparaît que, de tous les groupes sociaux, la classe ouvrière est celle qui se prévaut le moins de son droit de vote, la C.T.C.C. demandera avec instance aux salariés d'exercer librement et consciencieusement leurs devoirs électoraux au prochain scrutin.

Voilà l'action politique que la C.T.C.C. entend poursuivre en fonction des élections provinciales qui approchent.

Par une perversion qui va contre la nature des choses, trop souvent la politique, chez nous comme ailleurs, n'est plus au service du bien commun, mais est devenue une occasion de favoriser les intérêts de partis ou de clans, entraînant chez les citoyens une désaffection, un désintéressement total pour la chose publique. La C.T.C.C. veut mettre en valeur l'activité politique qui est chose "honnête et grave" et où sont en cause les plus grands biens humains et la paix de l'ordre social.

## Arbitrage chez les fonctionnaires de Joliette

### Les demandes syndicales

Il faut dire que les demandes du syndicat sont importantes, comme il arrive d'ailleurs lors des négociations en vue d'obtenir un premier contrat. En plus des clauses ordinaires concernant les définitions et la fixation des normes pour la permanence, les heures de travail, les jours chômés, le travail supplémentaire, les vacances payées, les promotions, le Syndicat demande des clauses de sécurité syndicale (atelier syndical et retenue syndicale) et l'établissement d'un comité de relations ouvrières. Il semblait, à un moment donné, que l'entente s'avèrait fort réalisable sur ces différents points. Les négociations ont été rompues par la suite, à cause d'une mésentente sur la question des salaires, du boni de vie chère, et sur la mise en application d'une échelle de classification des différentes tâches, comportant des minima et des maxima et des augmentations statutaires annuelles.

### Arbitrage bientôt

On s'attend à ce que l'arbitrage débute très bientôt. La Cité de Joliette aurait désigné Me Georges Sylvestre pour la représenter comme arbitre sur le tribunal; le Syndicat, pour sa part, a désigné le soussigné comme son arbitre. Les procureurs des deux parties n'ont pas encore été désignés.

L'Honorable Maurice Duplessis, premier Ministre de la Province, a annoncé, lors de sa conférence de presse hebdomadaire de la semaine dernière, que M. le Juge Aimé Chassé, de Pierreville, avait été nommé président du Tribunal d'Arbitrage qui aura à juger du différend survenu entre le Syndicat des fonctionnaires municipaux et la Cité de Joliette.

### Le différend

On sait que le Syndicat des fonctionnaires municipaux a été fondé, à Joliette, en novembre dernier. Ce Syndicat groupe principalement les employés de bureau affectés aux différents services de la Cité, les employés manuels étant séparément groupés dans un syndicat différent.

Le Syndicat, suivant en tout point les dispositions de la loi, avait présenté à la Cité un premier projet de convention collective de travail. La Cité désigna son Comité de Relations ouvrières pour rencontrer le comité de négociations du Syndicat. Quatre longues séances de pourparlers s'en suivirent, soit les 13, 18, 20 et 28 février dernier. Bien que les négociations se soient poursuivies dans une atmosphère calme et paisible, elles ont abouti à un échec en ce sens qu'elles n'ont pu logiquement amener la signature d'une première convention collective de travail.

# MOUVEMENT

CHEZ LES IMPRIMEURS

## Sentence arbitrale unanime à l'Etoile du Nord de Joliette

L'Honorable Antonio Barrette, Ministre provincial du Travail, vient de rendre publique le texte de la sentence arbitrale unanime qui a été rendue, le 5 avril dernier, dans l'affaire de l'Etoile du Nord Ltée. Le document de 13 pages est signé par l'Honorable Juge Georges-H. Héon, président du Tribunal désigné par le Ministre du Travail, par M. Stephen-H. Miller, arbitre patronal, et par M. Georges-Aimé Gagnon, arbitre syndical.

### Historique du conflit

Cette sentence arbitrale, que la Cie et le Syndicat se sont conjointement engagés à accepter, dans un document signé en date du 29 mars 1952, met fin à un long différend qui subsistait depuis la fin d'août dernier. En effet, l'Etoile du Nord et le Syndicat avaient signé une convention collective particulière qui avait expiré le 26 août dernier. A cette date, étant donné que les deux parties n'avaient pu en venir à une entente sur un nouveau contrat, le différend avait été référé au Service de conciliation et d'arbitrage de la Province. L'étape de la conciliation n'ayant rien réglé, un tribunal d'arbitrage fut institué par le Ministre du Travail. Le tribunal tint des séances, à Joliette, du 22 au 25 janvier dernier.

### Une recommandation

Il convient d'expliquer ici, que l'Etoile du Nord, en plus d'être régie par une convention collective particulière avec le Syndicat, tombe également sous la juridiction du décret-loi relatif aux Métiers de l'Imprimerie. Ce décret-loi, qui couvre les établissements d'Imprimerie de Montréal et de la région, vient de subir des changements, particulièrement quant aux salaires, à la suite de négociations entre les parties signataires. Etant donné que ces changements, survenus dans la semaine du 23 mars 1952, étaient de nature à modifier considérablement la situation des parties du différend, le tribunal, en date du 24 mars 1952, recommandait unanimement de reprendre les négociations directes. Le 27 mars, les représentants de la Cie et du Syndicat se rencontraient à nouveau et en venaient à une entente à l'amiable sur la question des salaires et du boni de production.

### Une augmentation de 13%

Cette entente ratifiait l'augmentation générale de 13% sur les taux minima du décret en vigueur depuis le 1er avril 1951 (environ 15 c. l'heure) accordée par l'arrêté en Conseil du 29 mars 1952. En plus, la Cie et le Syndicat s'entendaient au sujet d'un système

de boni de production. Rappelons que lors de la réouverture des négociations en août dernier, le Syndicat avait demandé une augmentation générale de 10 c. l'heure, demande qui avait été portée à 20 c. l'heure devant le tribunal d'arbitrage. L'augmentation que viennent de toucher les employés est d'environ 15 c. l'heure.

### La rétroactivité

Cependant, étant donné que la convention collective particulière signée entre la Cie et le Syndicat expirait le 26 août dernier, le Syndicat avait demandé que les augmentations soient rétroactives au 26 août 1951. La sentence arbitrale exécutoire accorde aux employés de l'Etoile une augmentation additionnelle de 5% (environ 6 c. l'heure) à partir du 26 août 1951 jusqu'à la date de signature de la nouvelle convention.

### Un principe important

La sentence arbitrale contient, au sujet de la rétroactivité, un énoncé de principe très important. En effet, les arbitres écrivent: "il y a lieu de rappeler que le principe de la rétroactivité ne saurait, du moins en équité et bonne conscience, être niée ou discutée dans les conflits industriels, si la preuve a révélé qu'une augmentation des salaires était justifiée au moment où les négociations libres ont débuté."

### Le tribunal félicite les parties

A la suite de l'entente intermédiaire survenue entre les parties, le 27 mars dernier, en ce qui concerne les salaires et le boni de production, les membres du tribunal ont rendu hommage aux parties en ces termes:

"Ce Conseil croit, monsieur le Ministre, que les parties au présent conflit collectif méritent de chaudes félicitations pour avoir témoigné ainsi de leur désir sincère de paix industrielle et de relations harmonieuses patronales-ouvrières et vous suggère de leur faire part des sentiments du Conseil à cet égard."

Me Robert Lafleur, avocat de Montréal, avait agi comme procureur de l'Etoile du Nord devant le tribunal; le Syndicat, pour sa part, était défendu par M. Jacques Archambault, conseiller technique du Conseil Central de Joliette.

dans les services publics de passer une convention collective avec l'agent négociateur est d'ordre public, et les pouvoirs accordés à des locuteurs de services par l'employeur, doivent être restreints au cadre de cette convention collective. Sur ce premier moyen le tribunal décide donc à l'unanimité que les cas de congédiements seront soumis à la procédure pour le règlement des griefs".

### Incapacité financière

"Admettre des salaires réduits chez les employés d'une institution publique d'hospitalisation, pour cause d'incapacité de payer, serait imposer aux employés une forte partie du fardeau de l'hospitalisation. L'oeuvre de l'hospitalisation appartient à la société entière et c'est aux classes plus fortunées qu'il faut demander d'en solder les frais".

"Notre population s'est toujours montrée généreuse et le tribunal a la conviction que les hôpitaux trouveront les ressources budgétaires requises pour répondre aux exigences de la justice sociale".

L'Alliance des Infirmières obtient, grâce à cette décision, des avantages marqués, tant au point de salaires qu'au point de vue congés. La partie syndicale était représentée par Me Albert Côté et M. Gérard McManus.

A. SHERBROOKE

## La Compagnie fait colporter ses menaces et ses suggestions

Les grévistes de la S. Rubin de Sherbrooke en auraient long à dire sur "l'intimidation" en temps de grève. Cette faute dont on accuse invariablement les grévistes, dès qu'ils quittent le travail, ils trouvent étrange qu'on ne l'attribue jamais à l'employeur.

Ce dernier, pourtant, ne se gêne guère pour en faire usage. La semaine dernière, en effet, la compagnie a mis sur la route une forte équipe de ses contremaîtres. Ceux-ci ont fait du porte en porte à travers la ville pour convaincre les grévistes de retourner au travail. Mais il faut savoir comment ce travail de "conviction" s'accomplit.

De toute évidence, les contremaîtres sont assez pauvres en arguments. Ils ne peuvent tout de même pas prêcher l'acceptation d'une décision arbitrale dont tout le monde est d'accord pour déclarer qu'elle est inique, injustifiable. Ils auraient également mauvaise grâce à prêcher aux grévistes qu'ils doivent accepter de travailler pour des salaires inférieurs à ceux qui se paient à Montréal. Le coût de la vie n'est-il pas le même à Sherbrooke?

Mais les contremaîtres ne s'embarrassent pas de raisonner: ils menacent. L'argument favori, c'est de laisser entendre aux ouvriers qu'ils perdront leurs emplois s'ils n'obéissent pas à la compagnie. N'est-ce pas là de l'intimidation?

Disons toutefois que les contremaîtres (et par conséquent la compagnie) perdent leur temps. Les grévistes savent pourquoi ils sont en grève. Ils savent aussi que la compagnie va se fatiguer de renoncer à ses profits; ils savent qu'elle va finir par céder. Et les "visiteurs du soir" en sont pour leurs frais.

Domage, tout de même, que des contremaîtres soient forcés à faire de semblables besognes!

### Des scabs

Par ailleurs, la rumeur a couru que la compagnie allait importer de Montréal un grand nombre de scabs. A l'expérience, il s'est avéré que les scabs n'arrivaient pas. Vont-ils venir un jour? La Rubin va-t-elle prendre ce moyen suprême pour envenimer les choses et s'assurer du même coup le suprême allié des employeurs antisyndicaux, à savoir la police provinciale?

Personne ne peut le jurer mais pour le moment, les lignes de piquetage sont paisibles et les scabs toujours invisibles.

## VOUS M'EN DIREZ TANT M. ANGERS SE TROMPE DE CIBLE

M. François-Albert Angers se charge, depuis quelque temps, de se faire, à titre gratuit, le critique pointilleux des positions doctrinales de la C.T.C.C., principalement en matière de réformes de structure. M. Angers est toujours sur la brèche. Rien n'échappe à son esprit inquisiteur, pas même le journal "Le Travail".

Dans la dernière livraison de l'"Actualité Economique", où il publie, dans le genre du roman-feuilleton, de lourdes élucubrations sur la sociologie, l'économie politique, voire la théologie sociale, M. Angers, après avoir repris, pour la vingtième fois, sa théorie sur les réformes de structure — celles qu'il a essayé de vendre, à un moment donné, dans l'arbitrage d'Arvida — s'attaque au journal "Le Travail" qu'il accuse, ni plus ni moins, d'avoir tronqué délibérément un texte du Souverain Pontife.

"Ce qui me paraît le plus grave, écrit-il, à titre d'indication des tendances en ces milieux, (la C.T.C.C.) c'est qu'on semble plutôt craindre de laisser connaître aux ouvriers les déclarations pontificales sur ces sujets. Dans une nouvelle sur la dernière déclaration pontificale... l'organe de la C.T.C.C. ("Le Travail", 8 février 1952), trouve le tour de présenter le texte (discours du Saint-Père en date du 31 janvier 1952) de façon que le lecteur ignore en définitive que les tendances critiquées concernaient les partisans des réformes de structure, et même celui de laisser croire que le Pape venait de dénoncer le communisme. (En serait-on rendu à la C.T.C.C. à admettre qu'un programme de réformes de structure est un programme communiste?) En toute honnêteté pour l'auteur de ce texte et en toute édification pour nos lecteurs, il vaut la peine de citer ce chef-d'oeuvre d'habileté... ou de distraction:"

Et le suave M. Angers cite le texte de la nouvelle parue dans "Le Travail". Pendant deux longs paragraphes, il s'essouffle ensuite à démontrer que notre journal a trituré le document pontifical pour le rendre conforme à son point de vue.

Tout ruisselant de sueurs, M. Angers conclut enfin: "Etant donné les positions générales dudit journal, le rappel sur l'"opportunité pour les salariés d'accéder à la propriété" n'est même pas sans suggérer plutôt que le Pape vient une fois de plus d'approuver les réformes de structure".

Voilà ce qu'on peut appeler une conclusion claire, fulgurante.

Pauvre M. Angers! Pourquoi prendre tant de peine pour démontrer que "Le Travail" a tronqué le discours du Pape? Comme dans la fable, votre montage de phrases entortillées enfante une toute petite souris!

Votre manie de chercher partout et toujours la petite bête noire, votre esprit imbu des thèses du plus pur libéralisme économique dont vous êtes devenu le grand mais incompris défenseur, vous ont fait simplement oublier que le texte publié dans "Le Travail" du 8 février était tiré des résumés transmis par les agences de presse. Car, vous vous doutez bien un peu, n'est-ce pas M. Angers, qu'on ne pouvait pas au "Travail", dans une édition du 8 février, forcément préparée quelques jours plus tôt, triturer, comme vous l'affirmez un texte du Souverain Pontife, puisque ce texte était encore inconnu dans son entier au Canada, puisque seules quelques bribes nous en étaient alors parvenues.

Comme cela vous arrive si souvent, vous avez une fois de plus, dans cette affaire, tiré sur la mauvaise cible.

Etait-ce par "habileté... ou distraction?"

A. R.

Pour les infirmières de Sherbrooke

## UNE BONNE DECISION

Il arrive assez souvent que nous ayons à critiquer, à souligner l'absence de tout bon sens de certaines sentences arbitrales qu'il nous fait doublement plaisir de noter aussi la publication d'une décision sage, surtout lorsqu'elle porte la signature des trois arbitres.

Le président Me Raymond Beudet, l'arbitre patronal M. Lucien Hébert (dissidant sur la question de salaire seulement), et Me Pierre Vadboncoeur viennent de remettre au ministre du Travail, la sentence qu'ils ont rendue dans le cas des infirmières de l'Hôtel-Dieu de Sherbrooke. Nous n'attacherons pas trop d'importance aux salaires fixés, d'abord parce qu'il s'agit d'une première convention, ensuite parce qu'ils sont supérieurs aux demandes initiales.

Mais on relève dans cette sentence certaines phrases qui méritent d'être soulignées pour le bon sens qu'elles reflètent. Qu'on en juge.

### Griefs

"Il (l'employeur) ne voulait pas d'abord que les cas de congédiements soient soumis à la procédure de règlement de griefs, il voulait garder une liberté absolue dans les cas de congédiements.

"Il s'opposait en outre à une phrase qui lui imposait l'obligation de dénoncer un cas de congédiement aux représentants extérieurs de l'Alliance.

"Le tribunal considère que le congédiement est le grief le plus grave dont puisse se plaindre un employé.

"Il paraîtrait donc illogique dans une convention collective d'éliminer le mécanisme de règlement des griefs quand il s'agit d'affaires sérieuses et de le maintenir en opération pour le règlement des affaires bénignes. D'ailleurs, si l'employeur avait une entière liberté en matière de congédiements, il pourrait éliminer tout grief de la procédure de règlement en congédiant l'employé.

"Le tribunal ne peut évidemment pas favoriser des conditions semblables dans une convention collective.

"L'obligation pour un employeur



# TRAVAIL ET FOYER

## Une maman qui n'a pas le temps de raconter des histoires

"Mon mari qui fait partie d'un syndicat reçoit "Le Travail" c'est comme ça que j'ai lu l'article "Il était une fois" dans le numéro du mars. Je voudrais vous dire ce que j'en pense.

"Je l'ai lu jusqu'au bout. Je l'ai trouvé intéressant. Seulement si vous croyez qu'avec un mari, quatre enfants, une maison à entretenir, on peut trouver du temps pour raconter des histoires aux enfants, par-dessus le marché! En tout cas, moi j'ai pas le temps.

"Quand j'ai fini de laver, de repasser, de repriser, de faire le ménage (sans parler des repas et de la vaisselle trois fois par jour) c'est l'heure de se coucher. Et le lendemain c'est à recommencer.

"Je vous écris parce que je ne pense pas être la seule dans ce cas là.

"Des articles comme celui-là, c'est bien beau, mais à quoi ça sert si on n'a pas le temps?"

Notre correspondante nous pose une question bien précise. Nous y répondrons indirectement en essayant de parler au plus pressé, c'est-à-dire d'aider à résoudre le problème qui se pose à toutes les mères de famille: trop de travail pour le temps dont elles disposent.

Nous ne nous aventurons pas à chercher de grandes solutions puisque le problème c'est précisément une accumulation de petites tâches, de petits travaux écheonnés tout au long de la journée.

Nous vous apportons le meilleur de chaque ménagère. Ce ne sont pas des trucs pris dans les livres

mais des moyens expérimentés par chacune des ménagères à qui nous nous sommes adressés.

Nous vous proposons ces moyens et nous demandons à celles qui en connaîtront d'autres de nous les faire parvenir. Nous les publierons avec plaisir.

— Pour que le dimanche soit une journée de liberté pour tous, la maman comme les autres: faire le grand ménage de la semaine le vendredi; préparer le menu du dimanche le samedi, cuire les pâtisseries; commencer à faire rôtir la viande; éplucher les légumes.

De cette façon vous pourrez prendre vous aussi le repos du dimanche et vous détendre avec votre famille.

— En ce qui concerne le lavage et le repassage: bien secouer le linge en le retirant de la corde et plier tout le linge droit, draps, nappes, taies d'oreiller, linges de vaisselles, serviettes, etc.; en procédant de cette façon tout le linge sera déjà déridé (sans pli) au moment de mettre le fer. La ratine n'a pas besoin d'être repassée. Plier parfaitement et mettre à sécher sur la barre à serviette dans la salle de bain.

— Pour celles qui possèdent un poêle dont le dessus est en fonte, essuyer d'abord avec un linge humide et polir avec un papier ciré (les enveloppes de pain font très bien l'affaire).

— Et voici un dernier moyen pour épargner du temps. Dans la cuisine à portée de la main dans un endroit pratique poser une petite ardoise (on en trouve facilement dans les 5-10-15; ça se vend 49 cents) et au fur et à mesure inscrire les choses à faire ou à acheter. Ainsi vous n'oublierez rien et à la fin de la semaine la liste pour les provisions sera faite.

Entre nous le petit quart d'heure passé à raconter une histoire aux petits, ce n'est pas du temps perdu, même si l'époussetage doit en souffrir un peu!

### POUR LA BOITE A LUNCH

Chaque lunch doit comprendre quatre groupes d'aliments:

#### 1. LAIT DANS LES ALIMENTS OU COMME BREUVAGE

Le lait froid, les breuvages chauds au lait ou les soupes-crèmes (potages) se conservent bien dans un thermos.

Les poudings ou crèmes cuites (custards) ajoutent du lait au menu de la boîte à lunch.

#### 2. UN FRUIT OU UN LEGUME, OU LES DEUX

(autre que les pommes de terre)

Le céleri	Des salades de fruits ou de légumes
Les bâtonnets de carottes	Les bâtonnets de navets
Les bâtonnets de navets	Du jus de tomate ou de fruits
Une tomate entière	Les compotes de fruits
Un morceau de laitue	Les radis
Les radis	Les fruits frais
Les fruits frais	Les tartes ou tartelettes aux fruits

#### 3. DE LA VIANDE, DU POISSON, DE LA VOLAILLE, DES FEVES, DES POIS, DES NOIX, DES OEUFS, DU FROMAGE.

Les sandwichs sont le mets de résistance, mais, pour varier, essayez:

Des fèves au four	Des pâtés à la viande
Des saucisses fumées	Des tranches de fromage
Des saucisses enrobées	Des côtelettes cuites au four
Des côtelettes cuites au four	Des oeufs cuits durs ou farcis

#### 4. DU PAIN BEURRE, DES PETITS PAINS MOLLETS ou des MUFFINS

Ajoutez des PETITS A-COTES tels que le gâteau, les galettes. Se servir du pain à vitamine B Approuvé-Canada (blé à grain entier, brun ou blanc, chaque fois qu'il y a possibilité.

(Ministère de la Santé nationale et du Bien-Etre social).

### L'A.P.I. ET LES JOURNALISTES

L'Association professionnelle des Industriels (A.P.I.), a voulu faire une "grosse affaire" de la démission de M. Gérard Picard, président de la C.T.C.C., en qualité d'arbitre du Syndicat des Journalistes de Québec dans un différend avec "Le Soleil, Ltée". Elle a voté une résolution pour "condamner les attaques contre la magistrature".

Cette résolution était d'abord quelques petits thuriféraires. tendancieuse, en ce sens qu'elle cherchait à porter sur la magistrature en général les reproches que le président général de la C.T.C.C. adressait à M. le juge Achille Pettigrew. La distinction est pourtant facile à faire entre une président de tribunal d'arbitrage en qualité de juge de la Cour des Sessions de la Paix, mais parce qu'il avait obtenu un mandat spécifique à ce sujet du ministère du Travail. On sait bien que le ministère du Travail peut désigner qui il veut pour présider un arbitrage et que les parties peuvent s'entendre dans le choix d'un président de tribunal. Cette manière de présenter le problème n'était donc pas absolument honnête de la part de l'A.P.I.

Mais cela n'est qu'un côté. En cette affaire, l'A.P.I. a omis de se renseigner avant de lancer ses accusations reprises par la suite par

Avant de se prononcer sur cette question, pourquoi l'A.P.I. ne s'est-elle pas renseignée auprès de M. Picard — il ne semble pas que cela ait été fait — ou tout au moins auprès du Syndicat des Journalistes concerné sur ce qui s'est passé au cours de cet arbitrage. L'A.P.I. a perdu là une belle occasion d'agir en toute objectivité et vérité, de considérer les deux côtés de la médaille avant de porter un jugement sur le président général de la C.T.C.C. et sur les "incidents" de cet arbitrage.

La chose eut été singulièrement facile, puisque le gérant-général de l'A.P.I., M. J.-G. Lamontagne, était autrefois journaliste et qu'il connaît beaucoup de journalistes dans la province. M. Lamontagne a-t-il oublié à ce point l'existence de ses confrères? Si M. Lamontagne, dans les circonstances s'était donné la peine de se renseigner, le jugement, prématuré de l'A.P.I. en cette matière eut été sans doute un peu différent et M. Lamontagne n'aurait pas pris le risque de faire tort à une profession, à un métier dont il doit encore lui arriver de se réclamer parfois sinon publiquement, du moins en son for intérieur...

### SHERBROOKE

Travailleurs en construction et en électricité

Deux contrats de préférence syndicale ont été signés entre le Syndicat des Travailleurs en Construction ainsi que l'Union des Travailleurs en Electricité des Cantons de l'Est et les entreprises Donahue Electricque et Clovis Masson.

Ces contrats ont pour but de faire employer de préférence des employés qui font partie d'une union.

M. Clovis Masson est membre de l'Association des constructeurs des Cantons de l'Est.

### TROIS-RIVIERES

Industrie du bois

Le Syndicat de l'Industrie du Bois de Notre-Dame-du-Lac a élu son exécutif pour le terme 52-53.

Les nouveaux officiers sont: MM. U. Boucher, président; W. Valcourt, 1er vice-président; C. Landry, 2e vice-président; E. Morneau, secrétaire-archiviste; L. Martin, secrétaire-correspondant; C. Landry, trésorier; M. Lebrun, secrétaire-financier; A. Levesque, sentinelle; G. Lavoie, sentinelle.

## ARVIDA

Ils nous manque des cartes!

Employés d'Arvida, vous avez fait un grand effort, des milliers ont signé leurs cartes pour nous permettre de diminuer notre coût d'expédition. MALHEUREUSEMENT tous n'ont pas répondu et nous vous prions instamment de bien vouloir le faire.

En lisant cette note, remplissez-la ou procurez-vous une carte affranchie; vos agents de griefs peuvent vous la fournir sur demande. Il doit en rester au bureau du syndicat.

Avez-vous rempli votre formule? Sinon, pourquoi ne pas le faire. Ça ne vous coûte rien et ça nous aide.

Merci à l'avance pour votre coopération habituelle.

Remplir — Détacher — Expédier

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:

Remplissez

Détachez

Expédiez à

Journal Le Travail

1231 est, rue De Montigny  
MONTREAL



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

POUR EPINGLER AU MUR!

# EXAMEN DE CONSCIENCE DU MILITANT SYNDICAL

Etes-vous un bon officier? — Répondez à ces questions afin de le découvrir:

ORIENTATIONS FONCIERES A L'EGARD DES AUTRES

- Cesser d'aimer passionnément la justice.
- Hair qui que ce soit.
- Laisser triompher les intérêts égoïstes.
- Revendiquer pour revendiquer.
- Revendiquer seulement quand on est soi-même victime de l'injustice.
- Trahir par mollesse, timidité, hésitation dans l'action.
- Trahir par démagogie.
- Mieux aimer manquer à la justice que d'être traité de réactionnaire.
- Défendre des gens indéfendables.
- Attirer par la facilité.
- Chercher avant tout l'adhésion du plus grand nombre.
- Etre un "beni oui oui".
- Mentir pour la cause.
- Faire passer la défense de son mouvement avant la justice.
- Se faire passer consciemment ou non avant la cause que l'on dit ou croit défendre.
- Se résigner plus facilement pour les autres que pour soi.
- Se servir de ses fonctions dans un mouvement comme d'un tremplin pour arriver.
- S'embourgeoiser lorsqu'on accède à des postes plus élevés ou à une situation meilleure.
- Accepter facilement les compromissions.
- Aimer être admiré.
- Désirer les honneurs, chercher la gloire.
- Mépriser les autres, qui que se soit.
- Conserver un caractère susceptible.
- Ne pas savoir encaisser les critiques et les attaques.
- Manquer habituellement de bonne humeur.
- Manquer de contrôle et de maîtrise de soi.

CONDUITE DE L'ACTION

- Accepter trop de tâches.
- N'en pas prendre assez.
- Accepter une tâche et ne pas l'accomplir.
- Perdre son équilibre par excès de travail ou dépasser par trop ses forces.
- S'agiter sans agir.
- S'ennuyer quand on est assis.
- Toujours improviser.
- Ne pas préparer soigneusement l'action à entreprendre.
- Multiplier les réunions inutiles ou mal préparées.
- Ne pas organiser les réunions nécessaires.
- Ne pas assister à des réunions importantes.
- Manquer de méthode, d'ordre, d'esprit et de technique d'organisation.
- Engager sans discernement des batailles perdues d'avance.
- Vouloir brûler les étapes.
- Manquer de fermeté dans la décision.
- Manquer de continuité dans l'exécution.
- Manquer de prudence, en particulier devant les manoeuvres de compromission et d'encerclement.
- Se laisser jouer.
- Agir par fantaisie ou caprice.
- Perdre du temps.
- Laisser aux autres les petites tâches.
- Se laisser déborder par les petites tâches.
- Ne pas faire équipe avec les autres militants.
- Ne pas savoir se faire aider.

- Refuser de rendre les petits services.
- S'en laisser submerger.
- Se servir de l'équipe pour son amour-propre.
- S'irriter de toute contradiction.
- Refuser tout conseil et tout contrôle.
- Etre sectaire, intransigeant, sans accueil.
- Démolir ses opposants en oubliant qu'on doit les aimer quand même.
- Suspecter systématiquement son partenaire.
- Blesser par ses paroles.
- Salir ses anciens collaborateurs ou amis.
- Se décourager devant l'insuccès.
- Mettre de s'examiner et de s'accuser après les échecs.
- S'attribuer les succès.
- Négliger de former des militants plus jeunes.
- Ne pas aider les jeunes à "démarrer".
- Les paralyser par excès d'intervention ou de conseils.
- Quand on se fait "vider" — justement ou injustement — s'aigrir de ne pas trouver un nouveau champ d'action.
- Ne pas se rendre compte qu'on est décalé.
- Ne pas vouloir décrocher.
- Décrocher trop vite.
- Ne pas s'effacer quand on vieillit.

COMPETENCE

- Manquer de compétence économique et ne pas chercher à l'acquérir.
- Ne pas chercher à élargir sa culture.
- Ne pas approfondir sa propre doctrine.
- Ne connaître que grossièrement la doctrine de ses adversaires.
- Parler comme si on la connaissait.
- Ne pas accepter ce qu'elle a de valable.

A L'EGARD DE LA FAMILLE

- Sacrifier sa famille à l'action militante.
- S'engager plus qu'elle ne l'accepte actuellement.
- Ne pas l'associer à son action dans toute la mesure possible.
- Tellement délaisser l'époux ou l'épouse que la solidité du foyer en est compromise.
- Elever ses enfants de telle sorte qu'ils ne seront pas eux-mêmes militants.

ENVERS L'EGLISE

- Ne pas aider les prêtres à comprendre.
- Ne pas éclairer la hiérarchie sur les problèmes du milieu où l'on vit.
- N'accepter aucun conseil des gens d'Eglise.
- Les compromettre au profit d'une option temporelle.
- Accuser l'Eglise de ne pas faire ce qui n'est pas de son ressort ou de trop faire ce dont elle a reçu mission.
- S'impatiser devant le retard des gens d'Eglise à s'adapter.

ENVERS DIEU

- Ne pas vivre intensément sa foi.
- Ne pas agir d'abord en vue du royaume de Dieu.
- Cesser de prendre le Christ pour modèle.
- Ne plus trouver le temps de prier.
- Ne jamais prendre quelques jours de recueillement ou de prière intense.
- Penser qu'on travaille pour Dieu quand on est encore tout plein de soi-même.

L.-J. LEBRET

Ce n'est pas tellement long; il suffit de s'y mettre

## DEUX DEMANDES AU FEDERAL

La première a été ignorée :  
qu'advient-il de la seconde ?

IMPOTS

La décision du gouvernement de permettre la déduction des cotisations syndicales du revenu imposable a été bien reçue dans nos milieux. Nous l'en remercions.

Un second pas que le gouvernement pourrait faire immédiatement et sans risquer de compromettre l'équilibre de son budget, serait d'autoriser les travailleurs à déduire annuellement de leur revenu imposable un montant égal de 10% de la valeur de l'outillage dont ils ont besoin pour accomplir leur travail professionnel. Cela correspondrait aux privilèges de dépréciation dont bénéficient les employeurs.

La C.T.C.C. invite de nouveau le gouvernement à fixer l'exemption d'impôts des célibataires à \$1,500.00 et l'exemption des personnes mariées à \$3,000.00 par année en plus d'un dégrèvement de \$400.00 par enfant.

La diminution de revenu que le trésor pourrait subir par suite de cette nouvelle politique pourrait facilement être compensée par un impôt maximum sur les excédents de bénéfices.

LE LOGEMENT

La politique du gouvernement en matière d'habitation crée beaucoup de mécontentement dans la population. Si la situation actuelle, suivant le gouvernement, n'est pas assez grave pour justifier une réglementation de l'économie, nous ne voyons pas pourquoi elle ne permettrait pas de mettre en oeuvre un programme national d'habitation.

Les surplus budgétaires et les milliers de chômeurs qui traînent pitoyablement leur misère d'un bureau de placement à un autre, sont tout ce qui est nécessaire pour entreprendre la construction de maisons.

La quantité de matériaux que peut exiger la réalisation d'un tel projet est relativement faible et n'affecterait pas de façon sensible nos travaux de défense.

Le principal obstacle qu'il faut renverser est le montant initial que doit verser le futur propriétaire avant de pouvoir bénéficier de la législation existante. Une politique de prêts plus généreuse ferait disparaître cette difficulté.

(Mémoire de la C.T.C.C.)

## Un "indice du coût des taxes!"

La femme qui occupe l'important poste de maire de la capitale canadienne, Mlle Chalotte Whitton, exhorte les femmes à être plus fermes et plus décidées dans leurs actions, afin de mettre un frein à ce qu'elle appelle "la façon extravagante" dont les hommes dépenses l'argent des taxes.

Miss Whitton soutient que l'énorme majoration des taxes imposées au Canada, au cours des 13 dernières années est un des principaux, sinon le principal, facteurs qui ont entraîné la hausse du coût de la vie. Mais les femmes n'y peuvent rien, dit-elle, parce que bien près de 100 pour cent des dépenses fiscales du gouvernement reposent entre les mains des hommes.

Au cours d'une allocution qu'elle a prononcée devant cinq clubs féminins de Toronto, samedi dernier, le maire d'Ottawa a suggéré que les femmes pourraient poser un geste de conséquence en réclamant un indice de coût des taxes. L'indice en question pourrait avoir comme base l'acheminement des taxes depuis le 1er janvier 1939 et comprend le total des taxes fé-

## NEWS DIGEST

**DOMINION TEXTILE EXPOSED** — M<sup>re</sup> Théodore Lespérance, speaking on behalf of the Montmorency textile workers before an Arbitration Board in Quebec City, has denounced the Dominion Textile for having "applied a time study system, which is already bad in itself, in an unscientific and dishonest fashion". Calculations, Mr. Lespérance said, were made without care and one can discover gross mathematical mistakes in the Company's records. He concluded by saying that workers are not machines and that the time study system does not take human values into account. Moreover, he added, the Company has ignored Dr. Brouha's (New York specialist) report on the bad working conditions in its plant and, instead of improving, these conditions have deteriorated after the application of the Bonus system.

**TWO STRIKES SETTLED** — Settlements were made in Granby and St. Hyacinthe, over the week-end, bringing to an end the two strikes at Nordic Hosiery (Granby) and Canadian Corduroy (St. Hyacinthe). Workers in the two plants had been on strike for several weeks. Agreements provide for a 19 cents an hour increase to the Nordic strikers and 9 cents to the employees of Canadian Corduroy.

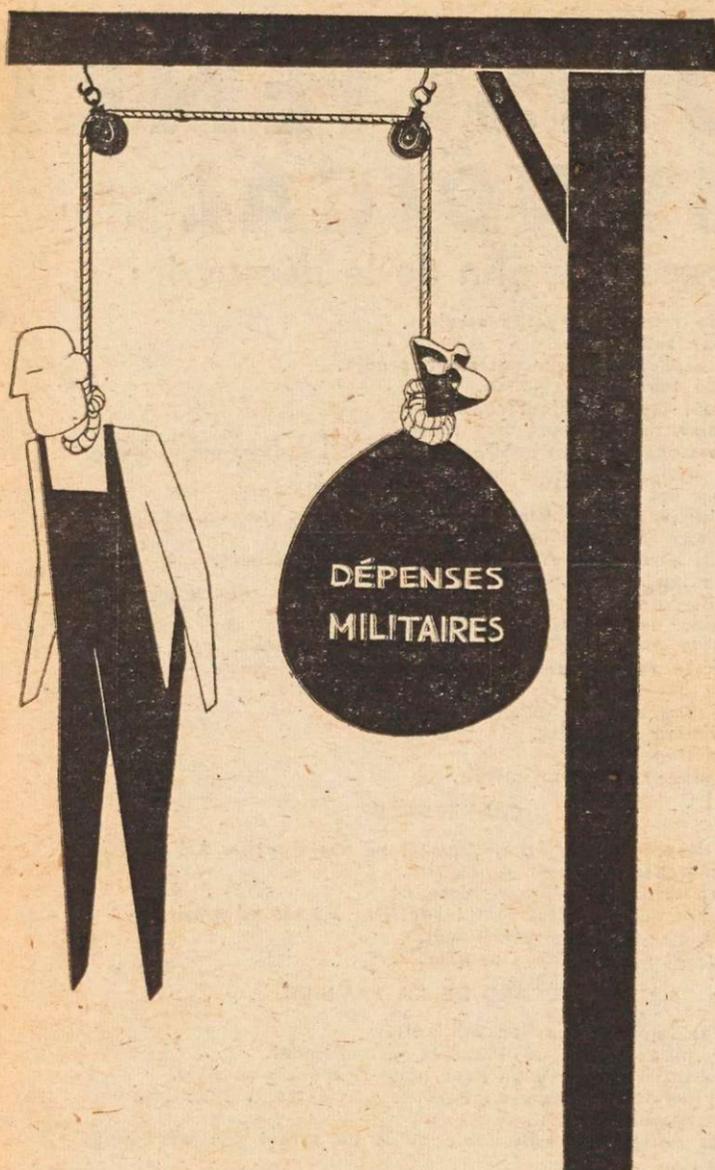
**RELIEF TRUCKS FOR LOUISEVILLE** — Several truckloads of food-stuffs have already reached Louiseville, where a thousand textile workers (Associated Textile Co.) have been on strike for a month. Unions in Quebec City, Three Rivers, Shawinigan, Montauban-les-Mines, etc., have already done their share. CCCL officers renew their appeal: each labor center must send in its contribution.

**QUEBEC IRON** — Metalworkers' Union in Sorel have requested from the Ministry of Labor the formation of an Arbitration Board to hear the case of Quebec Iron and Titanium workers against their employer. Negotiations and conciliation have brought no agreement between the parties.

dérales, provinciales et municipales perçues des contribuables. La principale tâche du citoyen libre, a-t-elle ajouté, est de maintenir son contrôle sur les gouvernements — tous les gouvernements. Mlle Whitton a

exhorté les Canadiennes à relever le défi, à jouer leur rôle dans la politique et à élire de bons candidats en tant que députées. (En relation avec ceci, suivre attentivement les élections qui paraîtront dans le prochain

## Prévisions budgétaires



Encore trois ou quatre budgets comme le dernier de M. Abbott, et voilà où nous en serons...

## Journées d'études des permanents syndicaux

La deuxième session d'études organisées par le Service d'éducation de la C.T.C.C. réunira de nouveau tous les libérés du mouvement à l'Île d'Orléans, du 21 au 24 mai prochain.

La première de ces sessions fut tenue en novembre dernier, à Ste-Agathe-des-Monts. Le succès de cette première tentative et le profit qu'en ont retiré tous les participants a incité le service d'éducation à tenir la seconde session avant l'été.

Le thème des journées est le suivant: "L'organisation syndicale et les structures de notre mouvement". Un questionnaire détaillé sera établi d'ici peu pour guider le travail des participants qui se fera, comme la dernière fois, en commissions et assemblées plénières.

Le Comité d'éducation a limité intentionnellement le sujet des journées à un seul thème, l'organisation, pour se conformer aux suggestions des invités à la première session qui avaient trouvé le programme trop chargé.

Comme la première fois, tous les permanents, tous les libérés du mouvement sont invités, qu'ils soient au service d'une fédération, d'un conseil central ou de la C.T.C.C. elle-même. Les organisateurs insistent sur l'importance de ces journées.

Elles seront tenues à l'hôtel Château Bel Air, à Ste-Pétronille de l'Île d'Orléans (près Québec). Les frais d'inscription sont de 18 dollars, ce qui comprend la chambre et la pension pour toute la durée de la session. On s'inscrit au Service d'éducation, 555 boulevard Charest, Québec.

# DEUX GREVES REGLEES à la satisfaction des syndiqués

— A la Nordic de Granby et à la Corduroy de St-Hyacinthe —

Deux ententes sont survenues, en fin de semaine dernière, qui mettent fin à deux grèves déjà vieilles de plusieurs semaines. Les ouvriers de la Nordic Hosiery de Granby (bas façonné) et de la Canadian Corduroy de St-Hyacinthe (textile) ont repris le travail au début de la semaine. Ce double règlement s'avère dans les deux cas profitable pour les travailleurs et justifie l'action que ceux-ci avaient prise en quittant le travail.

### A la Nordic : 19 cents

L'entente survenue à la Nordic, après une paralysie de six semaines, apporte aux ouvriers des avantages importants.

Mentionnons d'abord une augmentation de 0.19 cents l'heure, dont 0.10 cents rétroactivement au 15 avril 1951.

Comme sécurité syndicale, les parties se sont entendues pour adopter la formule Rand, en vertu de laquelle tous les employés de l'usine paient la cotisation syndicale, qu'ils soient membres ou non, en reconnaissance du fait que tous bénéficient de l'action du syndicat.

En matière de changements de tâches, l'entente établit un régime de transferts qui permet aux ouvriers de passer d'un département à l'autre, au cas de fermeture d'un département particulier, et de toucher dans leur nouvel emploi les taux de salaire de l'ancien département ou ceux du nouveau, au choix.

Les travailleurs obtiennent encore une réduction générale des heures de travail: de 45 à 40 heures pour les travailleurs sur équipes; de 50 à 45 pour les autres.

Comme compensation aux fêtes non chômées, tous les employés toucheront à la Noël de chaque année un boni équivalent à deux et demi pour cent du salaire gagné au cours de l'année.

Les vacances seront payées de la façon suivante:

a) Pour les employés de moins de 5 ans de service, une semaine, rétribuée selon la moyenne hebdomadaire personnelle de l'employé; b) Après 5 ans, deux semaines, rétribuées de la même manière; c) Après 10 ans, 5% du gain annuel moyen de l'employé et après 15 ans, 6% de cette même moyenne.

Afin d'assurer un contrôle efficace de ces moyennes, la compagnie s'engage à fournir au syndicat une liste des gains moyens de chaque employé à tous les trois mois.

Les négociations ayant duré une année entière, le nouveau contrat accorde naturellement la rétroactivité mentionnée et s'étend jusqu'au 15 avril 1953.

### A la Corduroy

Le règlement intervenu à la Canadian Corduroy de St-Hyacinthe est en grande partie attribuable à l'action constante et désintéressée du maire de la ville, M. Ernest Picard. Selon le commentaire d'un gréviste, les interventions auprès du député du comté, M. Ernest Cloutier (Union nationale) ont été parfaitement inutiles. "Elles n'ont amené que des promesses, des promesses et encore des promesses. On se serait cru en pleine élection. Heureusement qu'on a eu M. le Maire."

On sait que la décision arbitrale de M. le Juge Herman Barrette ne recommandait aucune augmentation des salaires "parce que la compagnie était incapable de payer, la production étant insuffisante". Le rapport majoritaire se contentait de recommander aux ouvriers de "mieux produire".

Il semble bien toutefois que la

compagnie pouvait payer, puisque le règlement intervenu stipule une augmentation de 0.09 cents rétroactive au mois de janvier (trois mois), et accorde en plus deux fêtes chômées et payées, Noël et le Jour de l'An.

Fait à signaler, cet accord est intervenu en l'absence du procu-

reur de la partie patronale, Me Jean-Paul Ste-Marie, de l'étude Lafleur (Robert), Fortier et Ste-Marie.

Tout s'est passé comme si la compagnie avait été plus généreuse et moins zélée que ses procureurs au service de ses propres intérêts...

## La Compagnie...

(suite de la 1ère page)

doute de plus en plus dans les milieux sérieux, parce qu'il fait abstraction totale des lois physiologiques et de tous les autres facteurs qui conditionnent l'activité humaine. On est en droit de se demander, poursuit Me Lespérance, si le taylorisme est vraiment une science. C'est un praticien de cette nouvelle science, M. Persgrave, qui va jusqu'à dire que "la technique de l'étude des temps a fait peu de progrès en exactitude depuis vingt ans et que ses experts manquent de standards".

De plus en plus, dans diverses industries, on recourt à cette pseudo-science, toujours dans le but d'accroître les tâches, de surcharger les travailleurs pour atteindre un plus haut rendement. On ne cherche pas le rendement optimum, mais le rendement maximum. Il est grand temps que nous pensions aux conséquences qu'entraîne l'application de ces principes sur la santé des travailleurs et leur stabilité psychologique. En face de cet argument, il est grand temps que nous fassions intervenir le médecin, le physiologiste, qui peut juger des répercussions des tâches et du milieu du travail en général en fonction de la totalité de l'activité humaine.

A ce point de son exposé, Me Lespérance apporte à l'appui de son argumentation, le témoignage de M. Georges Friedman, professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris, qui a consacré de longues études aux problèmes humains du machinisme industriel.

En effet, parlant du taylorisme, Friedman écrit: "On a eu tort de nommer science ce qui n'est qu'un système perfectionné de moyens pour augmenter le rendement immédiat de l'outillage et de la main-d'oeuvre. Le chronométrage des temps unitaires, l'assimilation du travail humain à un jeu de mécanismes inanimés, la méconnaissance du fonctionnement, corporal et mental, de l'organisme et de ses exigences propres, le procédé de stimulation et de rémunération de l'effort, l'absence d'orientation professionnelle, la sélection par le rendement, enfin l'empirisme des généralisations promues à la dignité de "lois", tout prouve que l'on se trouve en présence d'un système mis au point par un homme qui qui a sans doute été un grand technicien mais qui n'a pas dépassé les limites de son univers d'ingénieur. Il ne conçoit rien au delà, et ses disciples, pas davantage. Rien ne leur est plus étranger que la nécessaire et constante collaboration du technicien avec le physiologiste et le psychologue pour une étude vraiment solide et pénétrante des problèmes de l'industrie..."

"La rationalisation des ingénieurs s'est développée en dépit de critiques qui souvent ne dépassaient pas un cercle de spécialistes. Bien plus, elle s'est développée non malgré mais précisément à cause de ses lacunes, de ses erreurs; un système d'augmentation de l'efficacité de l'outillage et de la main-d'oeuvre, tendu vers le rendement maximum et immédiat de l'un et de l'autre et donnant le pas au succès économique sur le

bien-être physique et mental de l'ouvrier, correspondait aux besoins d'une étape déterminée du capitalisme mondial".

### Ce qui s'est passé à Montmorency

Condamnable en lui-même parce qu'il ne tient aucun compte des facteurs physiologiques et psychologiques, le système taylorien a été aussi fort mal appliqué dans les études faites à la filature de Montmorency. Les études de "time-study" sont loin d'être concluantes; elles sont contradictoires et fourmillent d'erreurs. Les témoins de la compagnie ont été forcés d'admettre que les observations n'avaient pas été nombreuses, qu'elles avaient été faites par des gens inexpérimentés. Dans certains cas, on a établi le standard sur des erreurs mathématiques. Repassant le dossier, le procureur du syndicat signale quelques-unes de ces erreurs choisies au hasard.

D'après la façon de procéder des observateurs, il apparaît que ceux-ci, en accordant des allouances de fatigue de 10 p.c. et des allouances de travail auxiliaire de 2 p.c. pénalisent les employés qui font leur travail plus rapidement. D'ailleurs, en établissant ces temps de repos, on ne considère que l'exécution du travail. On fait complètement abstraction des conditions ambiantes de chaleur, d'humidité et de tension nerveuse.

### Le témoignage du Dr Brouha

Or, poursuit Me Lespérance, les conditions ambiantes de travail à la filature de Montmorency sont mauvaises. Le rapport du Dr Brouha et son propre témoignage l'ont prouvé. D'après l'enquête de ce spécialiste, faite en 1947, l'état de santé des employés était loin d'être satisfaisant. Sur 280 ouvriers soumis à des examens suivis, 175 souffraient de réactions anormales, de fatigue nerveuse. Depuis lors, il s'est écoulé cinq ans, et la compagnie n'a pas jugé à propos d'apporter les améliorations suggérées. Au contraire, par la mise en vigueur de son "plan-boni", qui n'est que du "speeding up" déguisé, elle rend leurs conditions plus pénibles, plus dures, met davantage en danger leur santé physique et mentale.

Ceci ressort clairement des témoignages des dix-huit employés de la chambre des cardes qui, tous, sont venus affirmer que leurs tâches actuelles les épuisaient. Et il fallait du courage à ces travailleurs pour venir affirmer de pareilles choses en présence des représentants de la compagnie et alors que, en vertu du nouveau système, ils réussissaient à se faire un salaire un peu plus élevé à un moment où ils ne travaillaient que trois jours par semaine.

Qui le tribunal croira-t-il? Ces ouvriers ou les ingénieurs industriels, tenants d'un système restreint qui se refuse à accepter, dans l'appréciation de l'activité humaine des facteurs physiologiques et mentaux?

Et Me Lespérance conclut son vibrant plaidoyer par les paroles que nous avons citées au commencement.



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

Directeur: GERARD PELLETIER  
Administrateur: MARCEL ETHIER

Rédacteur en chef: ANDRE ROY  
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

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

FONDÉ EN 1695

de KUYPER

Distillé au Canada

Blended GIN

LA VRAIE SAVEUR DE HOLLANDE