

Des lacunes graves de notre législation

(p. 2)

Une grève chez Dupuis ?

(p. 3)

Nouveau contrat dans la chaussure

(Page 4)



VOL. XXVIII — No 18

Montréal, 2 mai 1952

Pourparlers à Sherbrooke

L'arbitrage du textile va bon train

On procède avec célérité — Une seule séance la semaine prochaine, 3 dans la suivante — Pour plus de rapidité, le tribunal décide de ne pas se déplacer — 55 exhibits déposés par la partie ouvrière

Les procureurs et les arbitres se sont entendus sur deux points, afin de terminer le plus tôt possible l'arbitrage du textile.

Premier point : on siégera trois jours la semaine prochaine, pour remplacer la journée perdue cette semaine. Second point : on ne se déplacera pas pour les séances, à moins de nécessité urgente. On avait laissé entendre que les séances de l'arbitrage se tiendraient peut-être à tour de rôle dans chacun des quatre centres intéressés : Montmorency, Magog, Sherbrooke et Drummondville.

Au cours des quatre dernières séances, le principal témoin fut M. René Gosselin qui déposa une série de documents et d'exhibits expliquant les différentes demandes des syndicats.

Le témoin a affirmé que le seul groupe industriel qui paye un salaire inférieur à celui de l'industrie textile au Canada est le vêtement. Il a déposé ensuite des tableaux indiquant la corrélation entre l'industrie textile et celle du tabac, toutes deux employant une main-d'œuvre féminine. Le témoin expliqua ensuite de quelle façon les ouvriers du textile se trouvent rémunérés avec le fameux boni.

Pour les ouvriers payés à l'heure le taux horaire devient le taux absolu. Pour les employés payés à la pièce, il y a un taux garanti et le taux objectif, le taux vers lequel l'ouvrier doit tendre, même s'il s'arrache le cœur. Le taux objectif correspond à une quantité de travail exigé pour une occupation donnée.

Prenons un exemple : le tisserand. Sa tâche, sur un style donné, serait de 24 métiers fonctionnant à 170 révolutions par minute. L'efficacité demandée est de 90%, (tâche normale) telle que fixée par la compagnie, et cela est censé inclure les bris de machine et autres accidents.

Or le taux de 90% d'efficacité correspond à 99½ du taux objectif. A condition qu'il fasse sa tâche, à plein rendement, à pleine efficacité, le tisserand recevra tant de l'heure.

Les ouvriers demandent une compensation garantie de 100% car, à date, à cause des taux fixés, les ouvriers atteignent à peine le taux objectif.

Toujours selon le témoin, avec d'autres systèmes, les ouvriers tendent à dépasser l'objectif fixé mais avec celui-ci, on tend à l'atteindre, sans plus.

Mais les grévistes de la S. Rubin sont prêts à tenir encore aussi longtemps qu'il faudra

M. John Bourque, ministre dans le cabinet provincial et député de Sherbrooke, a convoqué pour aujourd'hui une rencontre entre les représentants des grévistes et de la compagnie S. Rubin pour étudier un règlement possible de la grève qui se poursuit à cette usine depuis huit semaines.

Les grévistes ont accueilli cette nouvelle avec un enthousiasme mesuré. Sans doute désirent-ils une entente mais ils ne veulent pour rien au monde que cette entente sacrifie des positions pour lesquelles ils luttent depuis deux mois. "Tant mieux si un accord intervient, disent-ils, mais si les pourparlers échouent, nous sommes prêts à tenir encore aussi longtemps qu'il le faudra."

Les grévistes de la S. Rubin ont conscience de mener une lutte contre tous les patrons antisyndicaux de la région. Ils sont à bon droit convaincus que s'ils tiennent bon jusqu'au bout, les autres compagnies de Sherbrooke y verront à deux fois avant de provoquer des grèves par des offres ridicules.

D'autre part, le Conseil central de Sherbrooke vient de prendre

l'engagement de verser aux grévistes une contribution spéciale de 50 cents par membre. Les neuf mille travailleurs réunis dans les 54 syndicats affiliés au Conseil appuient donc de façon efficace les grévistes de la Rubin.

Entretiens, des rumeurs plus ou moins ridicules sont lancées par l'employeur, par exemple que la compagnie va déménager. Cent

cinquante grévistes se sont offerts tout de suite comme démenteurs!

Et les procédures judiciaires contre l'agent d'affaires Michel Chartrand se poursuivent, faisant suite à l'injonction prise contre les piqueteurs par la compagnie. C'est la procédure classique à laquelle nous assistons désormais invariablement en cas de grève...

Fête syndicale à Plessisville

Le Conseil supérieur des Travailleurs-Unis de Plessisville a célébré, dimanche dernier, le 10e anniversaire de la fondation des syndicats catholiques dans la localité.

Cette fête syndicale et paroissiale a débuté par une messe chantée par S. Exc. Mgr Charles-Omer Garant, premier évêque auxiliaire de Québec; le sermon a été donné par M. l'abbé Henri Pichette, aumônier national de la C.T.C.C. Le midi, un banquet a réuni à l'Hôtel de Ville tous les syndiqués et leurs amis. Quelque 210 personnes étaient présentes.

A la table d'honneur on remarquait : Son Exc. Mgr Charles-Omer Garant, Son Honneur le maire Jos-Eudore Fournier et Mme la mairesse; M. Louis-Laurent Hardy, chef du bureau de la C.T.C.C., délégué par M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., qui fut empêché à la dernière minute de se rendre à Plessisville; M. le curé Alfred Boulet, V.F.; M. l'abbé Henri Pichette, aumônier national de la C.T.C.C.; M. l'abbé Gilles Joncas, aumônier des Syndicats locaux; M. l'abbé Robert Bilodeau, vicaire à Plessisville; M. l'abbé Henri Masson, vicaire à St-Alphonse de Thetford; M. Roméo Vallée, de Sherbrooke, agent d'affaires de la C.T.C.C.; M. Conrad Henri, président du Conseil supérieur des Travailleurs unis de Plessisville; M. S.T. Payne, de la Fédération de la Métallurgie de Montréal; M. Jacques Dion, président de la Métallurgie, de Québec; M. Adrien Plourde, président de la Métallurgie, d'Arvida; M. l'abbé J.-M. Lafontaine, aumônier de la Fédération de la Métallurgie, de Montréal.

M. Conrad Henri présidait le banquet et agissait comme maître de cérémonies. Il s'est dit heureux du succès de cette belle fête religieuse et fraternelle. Faisant un retour sur le passé, il fit l'his-

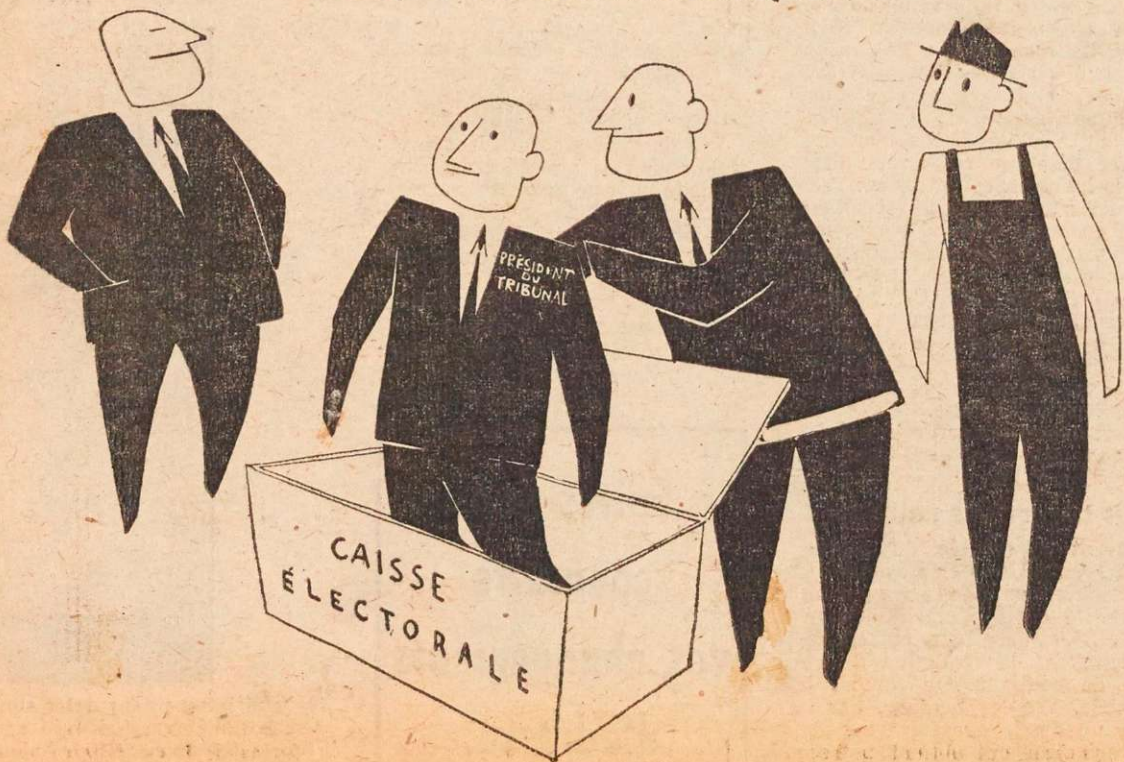
torique du mouvement syndical à Plessisville. Il vanta le dévouement de M. l'abbé Henri Masson, premier aumônier, et des autres ouvriers de la première heure.

M. Hardy prit ensuite la parole, il apportait le message de fraternité de la C.T.C.C. Il félicita les syndiqués locaux pour leur travail, et, faisant une courte revue du passé, il leur demanda d'envoyer l'avenir avec le même courage, afin de remporter des succès nouveaux.

M. J.-Eudore Fournier, maire de Plessisville, après avoir souhaité la bienvenue, rendit hommage à Son Excellence Mgr Garant et il félicita les unions ouvrières.

Dernier orateur, Son Excellence Mgr Garant a dit que sa présence marquait l'appréciation de l'Eglise aux syndiqués. "La doctrine de l'Eglise est une, dit Son Excellence, et l'Eglise se penche sur toutes les classes de la société. Si elle semble se pencher avec plus de sollicitude vers l'ouvrier, c'est que, de tout temps, elle a tenu à aider les faibles. Votre syndicalisme doit être à base de justice et de charité", continua l'orateur. Il termina en disant : "Vous qui n'êtes pas encore membres des Syndicats Catholiques Nationaux, joignez au plus tôt les rangs de ce mouvement d'ordre et d'harmonie."

POURQUOI L'ACTION POLITIQUE?



Pour que le Ministre du Travail ne choisisse plus des présidents dans cette boîte-là...

Un lecteur à Paris

CONNAITRE POUR AGIR (1)

Les syndicalistes d'Europe attachent une grande importance à l'initiation économique parce que les travailleurs peuvent maintenant agir sur l'économie de la nation. Disons en une formule brève que l'intention est celle-ci : comprendre l'économie politique pour pouvoir agir sur l'économie de la nation.

Comment les centrales syndicales envisagent-elles cette formation économique qu'elles jugent si importante ? Premier objectif : clarifier les notions. "Car nous avons constaté le fait que, abordant les problèmes non en fonction d'une progression, ni avec toutes les données de base, mais parce que ceux-ci se posaient et qu'il fallait essayer de les résoudre, NOUS AVONS DES MANQUES, DES TROUS DANS NOS CONNAISSANCES. Parfois, l'on manie des notions que l'on n'a pas toujours analysées à fond, pour lesquelles on ne pourrait pas toujours donner une définition simple et claire. Cela est dangereux, il faut en prendre conscience. Il faut éviter que les militants se lancent dans de trop grandes théories sur le "Capitalisme" par exemple, sans avoir au préalable bien compris le terme. De même pour toutes les notions modernes de "productivité", de "plein emploi", d'"inflation", etc..."

Le manque ou la carence de notions claires n'est pas le fait seulement des milieux ouvriers. Beaucoup d'"hommes cultivés" ignorent la valeur des mots qu'ils emploient. On les embêterait peut-être beaucoup si on leur demandait une définition du communisme ou du socialisme, si on leur demandait s'il existe une différence entre ces deux termes et si on leur demandait de la donner.

Ces confusions sont toujours graves. Elles sont graves surtout pour nous qui voulons agir, selon nos moyens, sur l'économie de la nation. Pourquoi ? parce que les militants sont amenés à aborder et à discuter, et cela à tous les échelons où ils exercent leur activité, les aspects économiques des revendications qu'ils présentent, des suggestions qu'ils proposent, des solutions qu'ils préconisent. Depuis le délégué syndical qui, au sein de l'entreprise demande pour un ou plusieurs de ses camarades une augmentation de salaire, jusqu'à la discussion paritaire des Conventions collectives. Les notions de "prix de revient", d'"amortissement", etc., leur sont opposées, soit pour limiter, soit pour repousser leurs revendications. Comment vont-ils agir ? En faisant appel à la notion de justice !... En faisant pression à l'aide de manifestations de mécontentement pouvant aller jusqu'à la grève !... Peut-être, mais en 1952 cela ne suffit pas. Car un mouvement même victorieux se termine toujours par un compromis qui ne donne pas entière satisfaction, mais surtout, il ne crée pas par lui-même les conditions économiques qui font que la nouvelle situation marque un progrès. Il se présente souvent comme une victoire forcée, qui se retourne contre les travailleurs qui constatent avec stupeur, puis indignation et enfin découragement que les avantages si difficilement arrachés fondent comme du beurre. La hausse des prix qui a été cause du mouvement reprend un nouvel essor après l'augmentation des salaires, rattrape puis dépasse celle-ci. Que se passe-t-il ? Il se passe qu'un véritable mécanisme, à la fois économique et psychologique, joue dans le régime "libéral" que nous connaissons. Nous ne sortirons de ce cercle infernal, le syndicalisme ne deviendra vraiment efficace pour obtenir un pouvoir d'achat décent qu'en possédant à fond les problèmes économiques posés dans telle ou telle situation de fait.

Donc il importe de clarifier d'abord les notions, de comprendre le sens des mots. Les syndicalistes européens le savent bien qui mettent à la portée de leurs membres de véritables cours d'initiation économique. Il serait peut-être instructif de jeter un coup d'œil sur le premier cours, préparé par la C.F.T.C. dans le cadre du programme de cours par correspondance. Ce qui frappe dans ce cours, c'est l'extraordinaire clarté de l'exposé. On procède ici par des exemples. Voici comment débute le cours : "Considérons une ménagère se rendant au marché, observons son attitude, ses démarches, essayons de saisir les conciliabules qu'elle tient tant avec d'autres ménagères de ses amies qu'avec les commerçants. Enfin, comble de l'indiscrétion, suivons-la également pendant le chemin de retour. A son air découragé ou alerte, nous devinerons sans doute beaucoup de choses, et, si elle nous livrait son livre de comptes — car la ménagère qui nous intéresse est une ménagère modèle — sans doute comprendrions-nous son attitude pessimiste ou optimiste. Quoiqu'il en soit, nous pensons que la position dans laquelle nous nous mettons au début de ce cours ne rencontrera pas tellement de difficultés, car, ce que nous voulons expliquer, toucher du doigt, et ce que nous nous proposons c'est, non pas de découvrir des choses nouvelles, mais, en attirant l'attention sur un comportement quotidien, analyser celui-ci et peut-être en dégager quelques enseignements très simples, mais fondamentaux." En suivant Mme Durand pas à pas, le syndicaliste attrapera les notions d'économie familiale, de prix, de publicité, d'activité économique, d'épargne, de biens et besoins, de services, d'économie planifiée, de standard de vie, de minimum vital, de pouvoir d'achat. Quand il aura terminé le premier cours, il ne saura encore rien, mais il aura le goût de savoir.

En fait de formation syndicale, tout est possible. Ou presque tout...

Guy CORMIER

(1) Voir "Le Travail" du 25 avril.

Qui veut la fin, veut les moyens

Ce n'est pas tout de désirer, il faut exécuter. Vous formez des projets ? Prenez les moyens de les réaliser. Presque tous vos projets exigent de l'argent. Ayez-en. Accumulez régulièrement vos épargnes à la

Banque Canadienne Nationale

Actif, plus de \$400,000,000

550 bureaux au Canada

DANS LE M

LA POLITIQUE

Des lacunes graves

Tout indique qu'il y aura des élections, d'ici quelques mois, dans le Québec.

Les travailleurs, et les syndiqués surtout, ont-ils quelques intérêts importants en jeu dans cette élection ?

En d'autres mots, n'existe-t-il pas, dans la législation actuelle du travail, certaines lacunes fort graves à combler le plus tôt possible, des lacunes qui rendent parfois très précaire et mettent même en danger la vie de nos syndicats ?

Quelques-uns répondront, et ils n'auront pas tort : "Mais tout est à faire, tout est à bâtir dans ce domaine !"

Et ils penseront à ce qu'il faudrait accomplir pour assurer une plus juste participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale.

Mais, en ce qui concerne l'action immédiate, sur le plan politique, il y a plus pressant, plus élémentaire.

Le droit d'association lui-même est-il vraiment, intégralement reconnu dans la province de Québec ?

En théorie, oui; cela ne fait pas le moindre doute.

Dans la pratique, il n'en va plus de même. Si le droit d'association est reconnu, l'exercice en est paralysé, entravé de bien des manières.

On pourrait en citer plusieurs.

Il suffira pour aujourd'hui d'en retenir quelques-unes, les principales. Même deux, c'est assez :

1. — L'insuffisance de certaines sanctions de la Loi des relations ouvrières.

2. — La facilité avec laquelle les employeurs peuvent établir des comités d'usine, des syndicats de boutique.

LES CONGEDIEMENTS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'insuffisance des sanctions de la Loi des relations ouvrières en matière de congédiements pour activités syndicales est prouvée hors de tout doute depuis des années.

L'ouvrier congédié pour activités syndicales, par suite de l'exercice d'un droit reconnu, est frappé cruellement. De ce fait, il perd parfois des semaines et des mois de salaire, c'est-à-dire d'un revenu dont il a un besoin quotidien pour entretenir sa famille; par cet acte, non seulement arbitraire mais injuste à sa face même, il est jeté dans un état de misère avec les siens. La faim le guette.

Comment la loi punit-elle cet acte ?

Par la condamnation de l'employeur coupable à une amende minime au bout de délais qui durent parfois des années.

Cela saute aux yeux qu'il n'y a pas de comparaison, pas d'équivalence entre la gravité de l'offense et l'insignifiance du châtiment. Du moment que l'on reconnaît le droit d'association, il faut admettre l'injustice notoire d'une pareille situation.

Il n'y a qu'une façon d'assurer sur ce point, le respect du droit d'association : c'est de forcer l'employeur à reprendre le travailleur ainsi congédié et à lui verser une compensation égale au salaire qu'il a perdu.

Voilà ce que la C.T.C.C. réclame depuis sept ou huit ans, et il existe des dispositions de ce genre dans la législation de deux provinces au moins : la Saskatchewan et la Nouvelle-Ecosse.

C'est une faiblesse de la Loi des relations ouvrières qu'il faut corriger sans délai.

LES COMITÉS DE BOUTIQUE

Devant la montée du mouvement syndical, des employeurs ont cru trouver un bon moyen d'empêcher le développement de syndicats libres dans leurs entreprises en suscitant la fondation de comités de boutique. On connaît la méthode. Par le chantage, par la ruse, un employeur force ses ouvriers à entrer dans un simulacre de syndicat qui obtient la reconnaissance nécessaire pour négocier

un contrat de travail qui permet à l'employeur d'imposer les conditions de son choix à ses employés. C'est là, à toutes fins pratiques, la négation absolue du droit d'association libre.

Depuis quelques années, dans la province de Québec, il s'est établi des dizaines et des dizaines de comités de ce genre qui ont empêché les travailleurs de réclamer justice, d'obtenir des conditions de travail et des salaires convenables.

Alarmée par cette multiplication des comités de boutique, le mouvement syndical a protesté avec vigueur contre cette violation du droit d'association. Pris de panique, le gouvernement a agi; il a mis en vigueur un règlement spécial de la Commission de relations ouvrières en affirmant qu'il s'agissait d'un moyen sûr pour mater les comités de boutique. Il est possible que, dans une période pré-électorale, on se montre plus dif-

ficile touchant la reconnaissance de pareils comités. Mais le règlement en lui-même n'offre aucune garantie.

Il n'y a qu'une façon de barrer la route aux comités de boutique : c'est d'exiger de tout organisme de représentation de travailleurs qu'il soit affilié à une centrale syndicale reconnue.

C'est, d'ailleurs, quelque chose qui existe déjà au pays. La Loi fédérale des relations ouvrières exige cette affiliation.

Voilà deux points précis — les congédiements pour activités syndicales et les comités de boutique — sur lesquels il faut agir, parce qu'ils constituent tous deux une violation pratique du droit d'association reconnue théoriquement par la loi. A chacun d'y voir auprès des candidats qui solliciteront vos votes au cours de la prochaine campagne électorale.

PULPE ET PAPIER

Windsor et Donnacona

Les représentants de la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier et ceux du Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Donnacona se sont rencontrés avec les représentants de "Donnacona Paper Company Limited" à Donnacona, pour entreprendre les négociations de renouvellement de la convention collective de travail qui se terminera le 30 avril prochain.

Dès l'entrevue préliminaire, la Compagnie a pris la position suivante : elle n'accepte pas de négocier maintenant parce que la situation économique et l'allure incertaine des affaires ne lui permettent pas de négocier de bonne foi.

La Fédération et le Syndicat feront rapport de cette situation à la Commission de Relations ouvrières en réclamant l'intervention du Service de la Conciliation.

Les demandes principales sont : Une augmentation générale substantielle pour compenser l'augmentation du coût de la vie et la réduction de la semaine de travail de 48 à 40 heures avec paie pour 48.

Cette convention couvre environ 1.000 employés de Donnacona.

Représentaient la Fédération : MM. Philippe Lessard, président et Benoît Yaccarini, organisateur;

pour le Syndicat : MM. François Raymond, Roland Sauvageau, Léo Poulin, Freddy Walsh et Jean Trépanier.

Représentaient la Compagnie : MM. W. L. Michael, J. M. Milne et C. Léveillé.

De même, les représentants de la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Windsor Mills ont rencontré les représentants de "Canada Paper Company Limited" à Windsor Mills, pour entreprendre les négociations de renouvellement de leur convention collective de travail.

Faites-nous
connaître
vos changements
d'adresse.

Nous affirmons dans notre supplément Elle est même considérée comme une récente livraison de leur hebdomadaire l'usine de Rock Hill n'est pas un petit ouvrier à Drummondville ?

MOUVEMENT

Y aura-t-il une grève chez Dupuis ?

Les étapes légales sont maintenant écoulées. A l'action.

"La Maison Dupuis Frères aura en mains, d'ici quelques jours, les dernières propositions syndicales.

"Ces propositions seront débattues, au cours d'une seule séance de négociations postarbitrales. Cette séance sera finale. On sera d'accord ou bien on ne le sera pas. Nos positions sont maintenant changées. Nous avons suivi toute la procédure légale; nous avons le droit désormais de déclarer la grève. Nous pouvons passer à l'action.

"Dans les quelques heures qui suivront cette dernière rencontre avec la maison, vous serez convoqués; ce sera une convocation rapide; l'affaire ne doit pas traîner plus longtemps. Nul doute que vous répondrez avec le même enthousiasme et dans les mêmes dispositions que vous manifestez ce soir. Vous prendrez alors la position que vous désirerez".

C'est en ces termes que M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C. terminait l'exposé des nouvelles propositions syndicales qui seront soumises à la compagnie en négociations post-arbitrales.

Il s'adressait à plus d'un millier d'employés, hommes et femmes, tant du comptoir postal que du magasin.

Il a fait l'énumération des clauses qui "devront" apparaître dans la convention qui sera éventuellement signée. Il y a certaines de ces clauses sur lesquelles il est impossible de faire des compromis.

La foule a manifesté avec éclat, et plusieurs maugréaient parce qu'il fallait encore retarder de quelques jours, soit à "jeudi prochain", une décision qu'ils auraient aimé prendre dès cette assemblée.

Afin de ne pas être accusés d'il-légalité, les gens ont été forcés d'écouter la lecture "longue", faite par le confrère René Rocque, de la sentence Barré.

Les employés ne se sont pas prononcés sur la sentence elle-même. Ils ont toutefois endossé, complètement, les suggestions faites par M. Picard, et ils ont simplement laissé sur la table le texte de la sentence, un peu embrouillé à première lecture.

L'assemblée a ensuite accordé "carte blanche" à l'Exécutif pour prendre, en cas d'urgence, les décisions qui pourraient s'imposer.

Le projet soumis à la compagnie se résume comme suit :

LE PROJET

1) — Une augmentation de salaire variant entre \$5 et \$10 sur les salaires payés le 5 mars 1951, sans tenir compte du changement de la

base horaire survenu le 17 décembre 1951, et avec la garantie que les quotas de 1951 ne seront pas modifiés. 2) — Un salaire minimum de \$25 pour le magasin et le comptoir postal. 3) — Une base hebdomadaire pour le salaire des réguliers. 4) — La semaine de 41½ heures au comptoir postal dans les mêmes limites qu'actuellement et la semaine de 38½ heures au magasin dans les limites d'une semaine de 5 jours. 4) — Une prime de \$2 pour le travail du vendredi soir ou un boni de

demi-temps qui s'ajoutera au salaire. 5) — Que tous les employés considérés comme réguliers au comptoir postal et au magasin à la date du 29 octobre, le demeurent. Que tout nouvel employé devienne régulier au comptoir postal après six mois de service. Que tout nouvel employé devienne régulier au magasin après 4 mois de service à un poste occupé précédemment par un régulier. 6) — La reconnaissance des droits légitimes qui ne laissera cependant à l'employeur aucun droit exclusif.

NOUVELLES DU MEUBLE

NICOLET

Judi, 1er mai, à 10 heures a.m., MM. Henri Vallières, propriétaire de la manufacture de meubles H. Vallières Ltée, de Nicolet, Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., et Geo.-E. Gagné, agent d'affaires de la Fédération nationale du Meuble, se sont rencontrés au bureau de M. C. Miron, conciliateur en chef provincial, dans le but de trouver une formule de règlement à la grève du meuble de Nicolet qui dure depuis septembre 1951. Il y a lieu d'espérer que les parties en viendront à un règlement à la suite de cette rencontre.

COATICOOK ET BEAUHARNOIS

Plusieurs propositions ont été soumises en vue d'en arriver à une entente, au stage de la conciliation, avec la compagnie Kilbour Brothers, pour ses entreprises de Coaticook et Beauharnois. Les membres de ces deux syndicats attendent la réponse de l'employeur relativement à une proposition faite, au cours de la semaine dernière, par le confrère Gérard Picard qui dirige les négociations.

REVUE de PRESSE

LA CRISE DU TEXTILE EST-ELLE REELLE ?

Pour "The Letter Review", une feuille hebdomadaire toute dévouée à l'industrie textile, aucun doute n'est possible là-dessus :

"Il faut en effet comprendre, — écrivait-elle récemment en marge des actes de violence commis à Louiseville, — que l'industrie textile traverse en ce moment une grave crise économique. Les marchandises sont accumulées, sans débouchés en vue, et les filatures peuvent se permettre de fermer leurs portes. Les ouvriers sont dans une situation financière précaire, car les heures de travail ont été réduites depuis six mois et les marchands ne peuvent se permettre de consentir aux grévistes plus qu'une semaine de crédit. De plus, la réduction du coût de la vie, dont fait foi l'indice officiel, souligne l'exagération de leurs demandes d'augmentations de salaires."

Une "démonstration" fondée sur autant de demi-vérités (pour ne pas dire plus) n'emporte pas évidemment l'adhésion de tous. Avec nombre d'autres, Fernand Dansereau, chroniqueur syndical au "Devoir", s'interroge sur la réalité de cette crise qu'on dit "mondiale". Dans sa chronique du 19 avril, il cite le témoignage de M. Gaston Ledoux, président de la Fédération du Textile qui, lui non plus, ne croit pas au marasme du textile :

"Je pense plutôt, déclare M. Ledoux, que la crise du textile fut organisée par le trust mondial du textile afin de briser la montée des forces syndicales. Nous en avons plusieurs indices. Ainsi dans la province de Québec, nous constatons que la présumée crise du textile évolue avec les différends industriels. Lorsque les travailleurs commencent à négocier dans une usine où la production demeure intense, on voit soudain apparaître le chômage. Cela dure tout le temps des négociations. Lorsque le différend industriel est réglé, la production reprend immédiatement avec la même intensité qu'auparavant."

Voilà, en effet, des coïncidences pour le moins curieuses. Selon M. Ledoux, ce qui expliquerait l'envergure soi-disant mondiale de la crise du textile :

"C'est que le trust du textile est mondial. C'est vrai qu'on parle partout de cette crise, en France, en Angleterre, aux Etats-Unis. Remarquez cependant que là où il n'y a pas de différend ouvrier, les usines ne cessent pas de produire. C'est le cas en Caroline du Sud. Je crois véritablement que le chômage est une épreuve imposée par le trust du textile pour briser le mouvement ouvrier."

Il n'y aurait rien d'étonnant là-dedans. Les grandes entreprises du textile ont amplement démontré jusqu'ici qu'elles avaient plus d'un tour dans leur sac dans leur lutte constante contre le travail organisé.

"LE SOLEIL" A MAUVAISE CONSCIENCE...

Ce quotidien de Québec dont le succès financier s'explique en grande partie par sa popularité dans les milieux ouvriers et qui, en guise de remerciements à l'adresse de la majorité de ses abonnés, s'est lancé depuis quelques temps dans une campagne antisyndicale aussi sournoise que systématique, a parfois mauvaise conscience... Comment expliquer autrement que par le remords l'attitude contradictoire qu'il affichait en date du 19 avril dernier, dans un éditorial intitulé : "Les bras et les machines", où, après avoir affirmé que :

"... la conduite des ouvriers du textile et de leurs chefs, à Louiseville, est du sabotage pur et simple..."

il ajoutait, quelques lignes plus bas :

"Mais quand on a dit que les ouvriers ont tort, on n'a pas tout dit !

"Les patrons se plaignent aujourd'hui que leurs ouvriers n'ont aucune considération pour la machinerie dispendieuse et l'avenir de l'industrie qui les fait vivre. Qu'ont-ils fait, quand il en était temps, pour initier les employés aux rouages de cet organisme vivant que constitue toute entreprise ? L'intérêt des grévistes, disent les patrons, exige qu'ils respectent les biens de la compagnie.

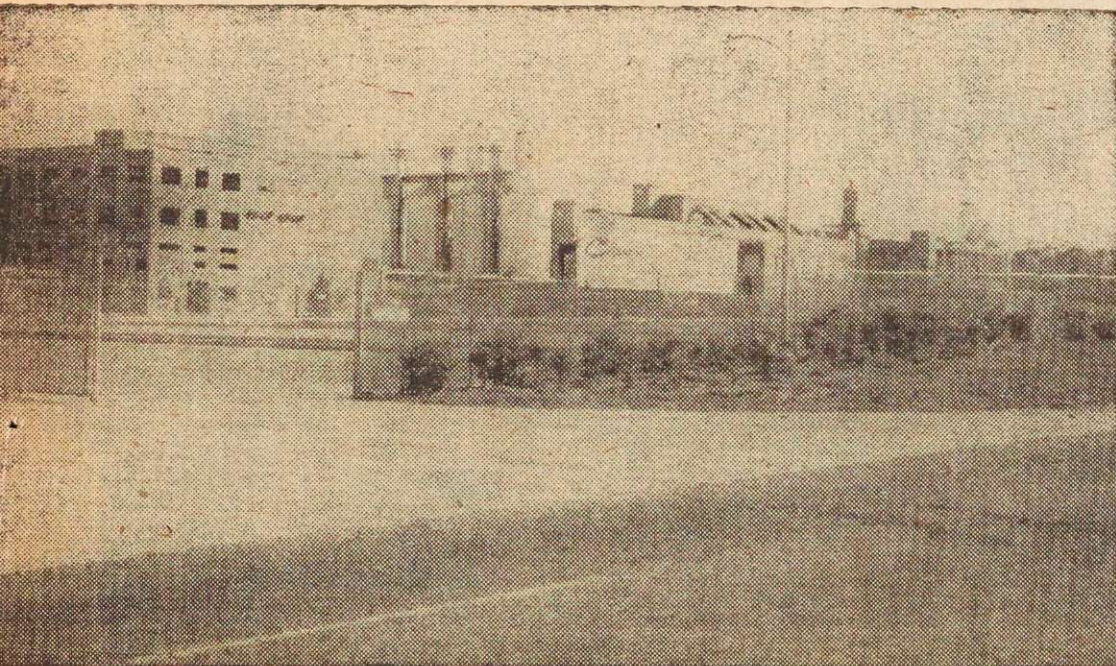
"Cet appel des mauvais jours équivaut à une admission qui, si elle avait été faite plus tôt, aurait évité non seulement la grève du textile à Louiseville mais toutes les autres : le droit de propriété sur une entreprise ne se limite pas aux patrons; il s'étend à tous les employés. Le travailleur, autant que le patron, a placé tout le "capital" qu'il possède dans l'entreprise : son travail et sa vie. Il doit être traité en conséquence. Comme un coactionnaire et non comme une machine."

Ne dirait-on pas que ces magnifiques passages sont extraits de la Lettre collective des évêques sur le problème social ? Mais non, c'est toujours "Le Soleil" qui parle. Continuons de le lire "religieusement" jusqu'à la fin :

"C'est-à-dire que l'ouvrier doit obtenir une connaissance progressive du fonctionnement d'ensemble de l'industrie qui l'emploie, afin de pouvoir donner un sens et une fierté à son travail. Parallèlement à cet "intérêt" moral créé par la connaissance, l'intérêt matériel du travailleur doit être relié directement au succès ou à la faillite de l'entreprise. Pour cela, le régime du salariat ne suffit pas. Quels que soient les termes ou les théories, l'agencement nécessaire dans les relations ouvrières-patronales consiste avant tout dans le partage des responsabilités. Alors, les ouvriers auraient autant de répugnance à briser leurs machines qu'à se couper un bras. Les patrons seraient assez sages pour faire appel à l'intérêt personnel et humain de leurs associés-ouvriers, sans attendre pour cela la haine des grèves ou des malheurs pires."

Voilà ! Si l'espace à notre disposition nous l'avait permis, nous aurions voulu souligner par des commentaires appropriés chacune des "idées-forces" contenues dans ce texte étonnant qui constitue en quelque sorte pour "Le Soleil" une "auto-accusation" formulée en termes généraux. Mais nous avons cru que le texte tel quel, quasi "in extenso" (nous avons conservé jusqu'aux guillemets de l'original) était assez fort par lui-même. A nos lecteurs de juger.

Autre usine de la Celanese



de la semaine dernière que l'usine de la Celanese à Rock Hill, Caroline du Sud, aux Etats-Unis, était syndiquée. Forteresse syndicale par les organisateurs des Textile Workers Union of America, qui l'affirmaient dans une : CIO NEWS. Comme on s'en rendra compte par la vignette ci-dessus (publiée grâce à l'obligeance de CIO NEWS), atelier. Si la Celanese négocie avec un syndicat à Rock Hill, pourquoi cette lutte féroce contre l'organisation

Abonnés individuels :

Avez-vous renouvelé votre abonnement au Travail ?



LA SEMAINE

Nouveau contrat particulier dans la chaussure

Chez Ritchie de Québec

Lors de la signature d'une entente avec l'Association patronale des Manufacturiers de Chaussures de Québec, il y a plusieurs mois déjà, l'Union protectrice des Travailleurs en Chaussure de Québec a su protéger efficacement son droit de négocier, en concluant, outre le décret provincial relatif à l'industrie de la chaussure, un contrat particulier avec chacun des employeurs membres de l'Association patronale.

"Le Travail" rapportait, la semaine dernière, qu'un premier contrat particulier venait d'être signé avec la Compagnie Gale Brothers. Les avantages de ce contrat, notablement supérieurs à ceux qu'accorde le décret, prouvent que cette nouvelle politique syndicale est capable de protéger les intérêts des travailleurs en chaussure d'une façon beaucoup plus complète que le seul décret.

Un deuxième contrat particulier vient d'être signé avec "The John Ritchie Co. Ltd.". Les améliorations qu'il contient sont à peu près identiques à ceux qu'obtenaient les employés de "Gale": maintien d'affiliation, retenue syndicale libre et irrévocable, deux semaines de vacances payées à chaque employé, 10% d'augmentation des taux de salaires à l'heure et à la pièce. De plus, un article prévoit qu'un boni de vie chère de \$0.05 cents l'heure, pour chaque augmentation de 5 points dans l'indice officiel fédéral du coût de la vie, sera accordé aux travailleurs (indice de base: janvier 1952). L'échelle jouera aussi à la baisse jusqu'à l'indice de base. L'Association patronale vient

d'apposer sa signature au bas de ces deux contrats particuliers, fait qu'il convient de noter, vu que l'Association s'est objectée depuis plusieurs années à la signature de tels contrats.

Tous les syndicats de la chaussure de la province ont décidé de suivre la même politique. Montréal et Plessisville ont déjà signé de tels contrats. Les chefs et les membres des syndicats de la chaussure voient dans cette politique d'action un moyen de protection efficace des intérêts ouvriers et se promettent de continuer à progresser en se servant de ce moyen et de tous les autres qui sont de nature à assurer aux travailleurs une réelle amélioration de leurs conditions de travail.

ST-HYACINTHE

Travailleurs en métallurgie

Un renouvellement de convention collective a été signé, le 24 avril dernier, entre le "Syndicat de la Métallurgie de St-Hyacinthe" et la "Volcano Ltée". Le précédent contrat était expiré depuis le 1er février. Cette entente est intervenue au stage de la conciliation et couvre environ 125 ouvriers.

Les principales clauses se lisent comme suit: a) un boni de vie chère de 13 cents l'heure sur les taux de base et les taux actuellement payés; b) un boni de vie chère de 2 dollars et 50 cents par semaine à raison de 40 cents du point (suivant l'indice du coût de la vie). Ce boni est rétroactif au 1er février (date d'expiration du précédent contrat) et l'indice alors reconnu sert de base pour calculer le nouveau boni; c) deux semaines de vacances pour les employés qui ont 5 ans de service; d) une autre fête chômée, ce qui porte le nombre total à 9; e) l'assurance-maladie-hospitalisation défrayée dans une proportion de 60% par le patron et de 40% par les ouvriers.

Ont signé pour le syndicat: MM. L. Thelmosse, président; O. Joyal, directeur; P. St-Roch, assistés par MM. Jean-Paul Geoffroy, aviseur technique de la C.T.C.C., et S.T. Payne, de la Fédération nationale de la Métallurgie. La compagnie était représentée par: MM. Wilfrid Girouard, président; Paul Murray, directeur du personnel, assistés par M. Eugène Lacasse de l'A.P.M.

QUEBEC

Conseil central

Le Conseil central des Syndicats catholiques de Québec vient de s'affilier un 97e syndicat, celui des employés des pièces d'automobiles.

Dans son rapport des activités syndicales, M. Lucien Dorion a également fait part à l'assemblée de la signature de deux conventions particulières dans l'industrie de la chaussure chez Ritchie et chez Gale Brothers. Les nouveaux contrats contiennent des clauses de sécurité syndicale: retenue syndicale, maintien d'affiliation, comité de griefs, etc.

Chez les employés de magasins, M. Dorion avait mentionné, à l'avant-dernière réunion du conseil, un accord avec les employeurs, en ce qui concerne les clauses de sécurité syndicale et autres. Il a fait rapport hier des augmentations de salaire obtenues à cette occasion. L'augmentation moyenne est de \$4 chez les hommes et de \$3 chez les employés féminins. Certains hommes de métier ont bénéficié d'augmentation allant jusqu'à \$6 par semaine. Tous les employés bénéficieront d'une troisième semaine de vacances, après quinze ans de service. Jusqu'à date, les vacances étaient d'une semaine après douze mois et quinze jours après cinq ans.

On a mentionné que le camion de vivres envoyé par le Conseil central aux grévistes d'Associé Textiles, à Louiseville, contenait pour \$1,018.35 de marchandise.

MESSE de la SAINT JOSEPH

Le Comité d'action religieuse, élu lors de la dernière réunion du Conseil central, tient à faire revivre une belle tradition et veut célébrer la Fête patronale du Conseil central: la splendeur de saint Joseph.

Il invite cordialement tous les syndiqués, en particulier les officiers, avec les membres de leur famille, à assister à une messe, le 4 mai, à 9 heures, dans la chapelle Saint-Antoine, 1377 est, rue Lagauchetière (coin Plessis). La messe sera célébrée aux intentions des personnes présentes, de tous les travailleurs de Montréal, aux intentions des membres décédés au cours de l'année. M. Lambert Bovy, aumônier de l'Union nationale du Vêtement depuis plusieurs années, donnera le sermon de circonstance.

Il n'y aura pas d'autre convocation. Mais le Comité d'action religieuse compte sur la générosité de tous les syndiqués.

SHAWINIGAN FALLS

A LA "SHAWINIGAN CHEMICALS"

Une réduction des opérations continue d'affecter un nombre grandissant d'ouvriers de cette usine. Au cours de la semaine dernière un nouveau procédé de la division des produits chimiques a été arrêté pour une période de deux semaines en raisons des inventaires trop élevés dans les réservoirs. Ce qui occasionne une perte de temps temporaire pour une trentaine d'ouvriers. Par ailleurs on annonce la mise à pied d'une trentaine d'ouvriers parmi les hommes de métiers de la division des produits chimiques.

De plus, une communication de M. J. H. Gibbs, datée du 23 courant, nous informe que l'usine sera fermée pour la période des vacances qui a été fixée du 20 juillet au 4 août prochain. Cette décision a également été prise en vue de réduire les inventaires accumulés.

M. W. Reid, ancien gérant des usines locales de la Shawinigan Chemicals Ltd. et aujourd'hui vice-président de la même compagnie, expliquait dans son récent message aux employés que cette réduction du volume des affaires de la compagnie est due à une demande diminuée sur le marché américain et à la difficulté d'obtenir des permis d'exportation. M. Reid espère que le commerce de la compagnie avec les Etats-Unis s'améliorera. Souhaitons que son espoir se réalise au plus tôt, autrement ce serait pour les ouvriers de cette usine la répétition de la vague de chômage de 1940-1950.

A LA "BELGO"

Les négociations sont commencées. Les amendements portent surtout sur la diminution des heures de 48 à 40.

Un nouveau syndicat vient de recevoir des certificats de reconnaissance syndicale: il s'agit des travailleurs de l'automobile de la région de Shawinigan.

Voici, en quelques mots, la substance de la décision qu'a prise la Commission en rapport avec la demande de ces ouvriers. Cette reconnaissance groupe les employés des garages suivants: Vincent Automobile Engg., Roméo Gélinas, Désilets et Frères, Shawinigan Auto Body Engg., et St-Maurice Automobile Engg. Ces cinq groupes ont reçu leur reconnaissance. Chaque membre a reçu une convocation pour l'assemblée générale. A cette assemblée un projet de convention préparé par l'exécutif du syndicat de ce groupe d'employés et Georges-Etienne Hébert, agent d'affaires, leur sera soumis. Ce projet sera envoyé aux patrons dans un avenir rapproché.

THETFORD MINES

Travailleurs de l'amiante

L'élection des officiers du Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Johnson's Co. a eu lieu sous la présidence de M. Adéland Cliche, vice-président de la Fédération nationale des Employés de l'Industrie minière.

Les nouveaux élus sont: MM. Emilien Maheux, président; Emilien Jacques, vice-président; Lionel Dion, secrétaire-trésorier. Directeurs: MM. Oliva Charest, Gérard Poulin, Gérard Bellavance, Bernard Prévost, Hervé Roy, M-Louis Lehoux.

COMITE DE GRIEFS

MM. Roland Corriveau, président; Euclide Roberge, vice-président; Bruno Vachon, secrétaire. Directeurs: MM. Simon Galant, Winfred Donovan, Cléophas Boulanger, Jean-Thomas Grenier, Emilien Maheux, Georges Grenier.



Assis, de gauche à droite, MM. Joseph Bérard, président de l'Union protectrice des Travailleurs en Chaussures de Québec; H.-H. Gibaut, gérant général de la Cie John Ritchie de Québec; J.-L. Lachance, directeur du personnel de la même compagnie. Debout, de gauche à droite, MM. Edouard Cole, officier de la compagnie; Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C.; A. April, président de la Fédération nationale du Cuir et de la Chaussure et agent d'affaires de l'Union; Jacques Dumoulin, aviseur légal de la compagnie; Eugène Rancourt, organisateur du Conseil central des Syndicats catholiques; J.-M. Peterson, gérant de la production à la Cie John Ritchie



6 modes d'achat chez DUPUIS

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

Renseignements au 6e étage

Dupuis Frères

RAYMOND DUPUIS, président

Montréal



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.



FA. 3633*

Vendeur autorisé

CHEVROLET et OLDSMOBILE
CAMION CHEVROLET

Pièces de rechange
GENERAL MOTORS

Autos usagées
parfaitement reconditionnées

Service de 24 heures

Coin Amherst et De Montigny,
MONTREAL



"EXPORT"

LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA