

La Wabasso :
usine ou prison?

(page 2)

Problème ouvrier :
L'AUTOMATISME

(page 7)

La Femme et la Paix

(page 8)



VOL. XXVIII — No 19

Montréal, 9-mai 1952

Une grève légale et JUSTE



La Maison Dupuis a la réputation de payer des salaires de famine — et mérite largement cette triste renommée — Dupuis refuse la décision de son propre arbitre et s'entête dans son offre ridicule de 7% d'augmentation générale.

(Lire notre supplément pp. 3-4-5-6)

LE DOLLAR CANADIEN ET L'INDUSTRIE DU TEXTILE

La revue TIME consacre chaque semaine une chronique assez élaborée aux affaires canadiennes. Dans une livraison récente, elle traite particulièrement des taux de change monétaire, c'est-à-dire de la valeur du dollar canadien par rapport au dollar américain.

On sait que le dollar canadien est très ferme depuis quelque temps, qu'il dépasse même son confrère d'outre-frontière. Il vaut maintenant \$1.02, alors que, il n'y a pas si longtemps, il valait à peine 90 cents. A première vue, on est porté à se dire que c'est là un avantage mirobolant. C'est vrai à certains points de vue, par exemple, en ce qui a trait aux produits que nous importons des Etats-Unis et que le consommateur paie moins cher.

Mais, d'autre part, cela cause un tort incalculable aux travailleurs canadiens dans bien des domaines.

C'est ainsi, par exemple, que l'industrie du textile souffre de cette situation, parce que les tissus américains font une concurrence effroyable à la production canadienne sur les marchés de notre pays. Et la revue TIME affirme sans hésitation que le chômage dans l'industrie du textile chez nous est attribuable surtout à la concurrence américaine.

Comme ce fait ne peut pas être mis en doute, qu'est-ce que le gouvernement canadien attend pour augmenter les tarifs douaniers sur les importations de textile américains?

Le gouvernement américain n'a pas été si scrupuleux, l'an dernier, lorsqu'il a mis un embargo sur l'entrée des produits laitiers du Canada aux Etats-Unis et quand, tout récemment, prenant prétexte de l'épidémie de fièvre aphteuse, il a bloqué l'exportation des viandes canadiennes outre-frontière.

L'industrie du textile au Canada est une de celles où il a toujours été très difficile d'obtenir des salaires convenables. Même quand la production est très forte, les salaires restent presque toujours aux environs du strict minimum vital. Quand il y a chômage un tant soit peu prolongé, c'est la misère dans des milliers et des milliers de familles.

On n'a pas le droit de laisser cette situation durer davantage en se frottant les mains de satisfaction, parce que le dollar canadien prime le dollar américain sur le marché des valeurs.

La santé morale et physique de quelque 300,000 Canadiens qui dépendent de l'industrie du textile pour manger trois fois par jour vaut autrement que cela!

A. R.

La ligne de piquetage des grévistes de Dupuis Frères est maintenant en place depuis une semaine; elle y restera jusqu'à la victoire, c'est-à-dire jusqu'à la justice...



Dès les premières heures de la grève, la police à cheval de la ville de Montréal est intervenue auprès des grévistes. Qu'on juge d'après cette photo des "désordres" qu'elle venait réprimer. Les agents ont lancé leurs bêtes sur des grévistes paisibles (jeunes filles, employés d'âge mûr) qui n'avaient pas levé le petit doigt, et sur des badauds qui n'avaient rien à voir dans la grève. En fait, les seuls désordres à noter, c'est la police elle-même qui s'en est rendue coupable.

UN LECTEUR VOYAGE

En Espagne

QUE SE PASSE-T-IL?

L'attention du correspondant du "Travail" en Europe a été attirée sur les protestations de la presse à la suite de l'exécution récente de trois syndicalistes à Barcelone, en Espagne.

Ces protestations ont pris un tour assez vif. C'est ainsi que "La Quinzaine", publication dont nous sommes en mesure de certifier l'inspiration catholique, publie les lignes suivantes sous le titre: "Parodie de justice à Barcelone".

Quatre condamnés

"Voilà deux mois, à peine, un Conseil de guerre s'est réuni à Barcelone pour juger trente résistants de la Confédération nationale du Travail, accusés, officiellement d'assassinat, coupables, en fait, de ne pas penser comme le régime. Quatre hommes ont été condamnés à mort — d'autres à des peines de 12, 23 ans de prison. Aujourd'hui un nouveau procès est imminent. On se prépare à "juger", devant la Cour martiale, trente-quatre militants syndicalistes responsables des grèves de Barcelone de mars 1951. On ne sait rien de ces procès. Le contraire étonnerait. Quand on condamne des hommes pour de simples délits d'opinion, dans le mépris le plus complet des règles élémentaires de toute justice, on préfère la "discrétion". Mais il faut rompre ce silence et dire, crier à un monde qui semble oublier si vite, ce qu'est ce régime qui prétend, aujourd'hui encore, incarner les valeurs occidentales et défendre la "cause de Dieu"... Mais l'Eglise, heureusement, n'est pas solidaire de ces crimes. La réponse adressée par le secrétaire d'Etat du Saint-Siège, au télégramme envoyé par quelques personnalités françaises, le montre assez nettement. On peut regretter seulement que cette intervention ait été trop tardive et que le Saint-Siège n'ait été informé plus tôt des exécutions qui se préparaient".

Le procès: une moquerie

D'autre part, une lettre de Me Arturo Majada Planettas, avocat des Barreaux de Madrid et de Barcelone, avocat des accusés, a été rendue publique. Cette lettre est fort longue et nous ne pouvons la reproduire. En voici un extrait: "Le procès a été une moquerie et la condamnation fondée uniquement sur les attestations policières obtenues, nous savons tous comment (nous avons pu entendre un des accusés déclarer qu'on l'avait "persuadé" entre dix heures du matin et trois heures de l'après-midi). L'un des témoins mentit devant le tribunal en disant que son mari était malade, alors qu'on savait parfaitement qu'il est détenu pour délit commun. Or, ce même témoin ne fut pas arrêté pour faux témoignage et parjure, comme il se doit d'après la loi et la pratique judiciaire espagnole. La vérité est que le procès fut favorable à la défense, mais que l'on préféra appuyer la sentence sur le fait "providentiel" qui avait permis à la police de recevoir une confidence "miraculeuse" et de découvrir ainsi toute la trame de l'affaire... Mon impression devant une si brutale sentence, c'est qu'il y avait des instructions des autorités gouvernementales et qu'elles furent imposées au tribunal. On ne peut l'expliquer autrement".

Une lettre du Vatican

Enfin, dernière pièce au dossier, la réponse de la Secrétairerie d'Etat du Saint-Siège accusant réception d'un télégramme envoyé en faveur des syndicalistes de Barcelone et indiquant, comme le souligne "La Quinzaine", que "l'Eglise n'est pas solidaire de ces crimes".

Secrétairerie d'Etat de Sa Sainteté,
No 270,543/5.

Du Vatican, le 18 mars 1952.

Excellence Révérendissime,

Le 14 mars, le télégramme suivant est parvenu au Saint-Père: "Sollicitons suprême intervention auprès Chef d'Etat espagnol pour empêcher l'exécution des syndicalistes de Barcelone condamnés à mort — Abbé Pierre, Béguin, Guilloux, Camus, Breton, René Char".

Ce même jour, cette secrétairerie d'Etat s'est empressée d'attirer la charitable attention de S. Exc. Mgr le Nonce Apostolique de Madrid sur cette requête pour qu'il fasse des démarches opportunes.

Malheureusement, l'on ne pouvait arriver à temps, malgré l'intervention immédiate.

Je serais reconnaissant à V. E. si elle pouvait en informer les auteurs du télégramme que le Saint-Siège n'a pas manqué d'accueillir le désir exprimé par eux et de faire aussitôt ce qu'il a été possible de sa part...

Son Exc. Révérendissime
Monseigneur Ange Joseph Roncalli,
Nonce Apostolique à Paris.

Les trois syndicalistes Amir, Urrea et Moreno ont été exécutés.

Guy CORMIER

LA SEMAINE

QUEBEC

A la Traversée de Lévis

On répète souvent que le syndicat est un organisme démocratique. A Québec, les employés de la Traversée de Lévis viennent d'en donner une preuve notoire. Il est arrivé, dans ce syndicat, que, à un moment donné, certaines personnes ont voulu en prendre le contrôle pour le faire servir à leurs propres fins. Le manège n'a pas duré longtemps. Les membres du syndicat viennent de fonder une nouvelle unité pour assurer la liberté du syndicalisme. Il va de soi qu'ils ont donné leur adhésion rapide au nouveau groupement qui vient de faire sa demande de reconnaissance syndicale.

Precision Panel

La négociation de la convention collective est commencée à Precision Panel de St-Basile de Portneuf. Il s'agit d'une fabrique de contre-plaqué. Un fait assez amusant s'est produit au moment de l'ouverture des négociations. Dans cette localité, où il n'y a que des Canadiens français, l'employeur exige que tout se fasse en anglais et fait réponse que tous les documents que le syndicat lui fera parvenir devront être rédigés dans la langue de Shakespeare. Autrement, ils prendront tout simplement la route du panier. Les syndicats n'ont pas l'habitude de léziner sur la langue qu'il convient d'employer dans les négociations. Mais l'attitude de cet employeur est si cavalière qu'il lui faudra, dans les circonstances, faire appel à un interprète.

Travailleurs des mines

Lors de la dernière assemblée générale du Syndicat des Travailleurs des Mines de Montauban, les élections des officiers pour le prochain terme ont eu lieu sous la présidence de M. R. Hamel, président de la Fédération Nationale des Mines.

Ont été élus: MM. R. Tremblay, président; L.-G. Morin, vice-président; J.-M. Leduc, secrétaire-archiviste; E. Martel, secrétaire-trésorier; P. Langlois, secrétaire-financier. Directeurs: P. Fiset, F. Audet, R. Lavoie, B. Morissette, P.-H. Bertrand, ce dernier sentinelle.

MM. R. Pellerin et O. Champagne, membres du Syndicat des Travailleurs d'Amiante d'Asbestos, étaient aussi présents à cette assemblée.

SOREL

Arbitrage à la Quebec Iron & Titanium

L'Union des Ouvriers du Fer et du Titanium de Sorel vient de recourir à l'arbitrage pour régler le différend qui existe entre la Q.I.T. et leur syndicat.

Sur une demande de 0.25 l'heure, portant le taux de base du salaire à \$1.20 (alors qu'il est ailleurs de 1.44 et 1.51), la compagnie a offert une augmentation horaire de 0.10 pour porter le taux de base à 1.05. Les négociateurs de l'Union ont trouvé l'offre nettement insuffisante et ont porté leur cause devant un tribunal d'arbitrage.

L'arbitre syndical sera Me Marc Lapointe.

Un gérant de compagnie qui se fait organisateur de syndicat!

A une audition devant la Commission des Relations ouvrières de Québec, le 24 avril, un gérant de compagnie s'est fait accuser d'être un organisateur de syndicat à la Sorel Clothing & Mastercraft de Sorel.

C'est ce qui est ressorti de façon évidente du témoignage d'un groupe d'employés de la compagnie appelé à témoigner dans cette cause. Le gérant a été convaincu d'avoir dirigé l'union de boutique, d'avoir convoqué ses assemblées, de les avoir présidées, d'avoir fait les chèques.

Cette séance d'audition avait été convoquée par la Commission des Relations ouvrières afin de déter-

LA WABASSO:

USINE OU PRISON?

— Visite du tribunal contremandée —

Le tribunal d'arbitrage appelé à étudier les 60 congédiements a tenu une deuxième séance lundi.

Un fait remarquable s'y est produit. Pour la première fois dans l'histoire de la Province de Québec, un tribunal d'arbitrage a décliné l'invitation de la Wabasso de visiter l'usine. Cette invitation avait été provoquée par le procureur du syndicat qui avait demandé que les membres du tribunal et les procureurs des deux parties visitent l'usine en vue d'étudier sur place certaines opérations qui ont été l'objet de témoignages devant le tribunal.

La compagnie Wabasso accepte de laisser pénétrer les membres du tribunal dans l'usine, mais chose extraordinaire, elle pose deux conditions: que cette visite se fasse en dehors des heures de travail et que les procureurs du syndicat soient exclus. Ceci aurait pour effet: 1o. de mettre le tribunal dans l'impossibilité de constater comment les opérations se produisent; 2o. de refuser aux procureurs du syndicat la possibilité de montrer aux membres du tribunal les machines ou les opérations que le syndicat désirait faire voir.

Monsieur René Gosselin, secrétaire de la Fédération nationale du Textile et procureur du syndicat, a déclaré en pleine séance d'arbitrage, qu'un tel geste prouve que même "quand la compagnie

Wabasso fait quelque chose, elle ne sait pas le faire comme il faut". Il a ajouté: "que c'était la première fois qu'il voyait de telles restrictions". Enfin, il a posé une question: "Va-t-on visiter une prison?"

La prochaine séance du tribunal d'arbitrage aura lieu le 14 mai à 11h. du matin, au poste de police no 1. Le tribunal a réservé trois jours de suite, soit les 14, 15 et 16 mai en vue d'accélérer l'enquête.

Par ailleurs, le comité des griefs s'est réuni lundi à la Wabasso pour étudier cinq nouveaux cas de congédiements et suspensions. On attend la décision finale du gérant avant de demander l'intervention du ministère du Travail.

miner si la Commission devait remettre la certification syndicale au Syndicat National du Vêtement de Sorel (C.T.C.C.) ou à l'Union des Employés de Sorel Clothing (syndicat organisé par le gérant).

Le gérant de la compagnie, afin de bien défendre son syndicat, avait réservé les services de trois éminents avocats: Me Noël Dorion, Me Maurice Gagnon, fils de l'hon. Onésime Gagnon, et Me Bart, de Montréal.

Le Syndicat National du Vêtement était représenté par M. Léopold Turcotte, agent d'affaires du Conseil central de Sorel et par M. Angelo Forte, agent d'affaires de la Fédération Nationale du Vêtement.

Une deuxième séance d'audition aura lieu à Québec mardi prochain, 6 mai.

Préparation des négociations à la Marine Industries Ltd.

Seize départements de la Marine Industries se sont réunis au cours de la semaine pour préparer les amendements à apporter à leur contrat de travail avec la Marine Industries. Le présent contrat expire le 21 juillet.

Les débardeurs de Sorel à l'arbitrage

Les membres du Syndicat National des Débardeurs de Sorel ont décidé de recourir à l'arbitrage afin d'obtenir un juste salaire et des conditions de travail équitables.

La demande du syndicat comporte une augmentation de salaire de 0.38 l'heure, la journée de huit heures, le temps et demi le soir, le temps double les dimanches et les fêtes.

Sur les salaires les Compagnies Maritimes intéressées ont offert une augmentation de 0.22 l'heure, mais elles ne veulent pas accorder la journée de huit heures, ni le temps et demi le soir.

La demande d'augmentation de salaires semble considérable. En obtenant cette hausse de 0.38 l'heure demandée, les débardeurs de Sorel obtiendraient \$1.55 l'heure dans le chargement du grain alors que les débardeurs de Montréal obtiennent à l'heure actuelle pour le même travail \$1.86, soit 0.31 l'heure de plus. Cette demande n'est donc pas exagérée, loin de là.

Pour des raisons d'ordre économique, il est concevable que les salaires de Sorel soient légè-

ment inférieurs à ceux des grands centres, mais il n'existe aucune raison que les conditions de travail ne soient pas les mêmes. C'est pour cette raison que les débardeurs de Sorel ont dû recourir à l'arbitrage.

Négociations en cours à la Sorel Industries Ltd.

Le travail des négociations à la Sorel Industries avance progressivement. Chacune des 25 clauses du contrat de travail est étudiée scrupuleusement dans une excellente atmosphère de compréhension mutuelle.

La dernière séance de négociations a eu lieu le vendredi 2 mai.

Mercredi, le 30 avril, a eu lieu à la Salle St-Pierre une grande assemblée des employés de la Sorel Industries afin de renseigner tous les membres du syndicat sur la marche des négociations. A noter l'intérêt de tous les employés de la Sorel Industries, car leur syndicat, le Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel Inc. (C.T.C.C.) est à négocier son premier contrat avec la compagnie.



"EXPORT"

LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

FONDÉ EN 1695

de KUYPER

Blended GIN

DISTILLÉ AU CANADA

La vraie saveur de Hollande

FR. 0117

HOTEL
LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.
CHAMBRES SPACIEUSES
REPAS EXCELLENTS
Bières, vins, spiritueux

AMHERST et DEMONTIGNY
(près de la Centrale syndicale)
MONTREAL

Pourquoi ils sont en grève

Un document sur les relations patronales-ouvrières à la Maison Dupuis



SUPPLEMENT AU "TRAVAIL"

Quoi qu'on en dise...

Les employés de la Maison Dupuis Frères, l'un des plus importants magasins à rayons de Montréal, sont en grève depuis vendredi le 2 mai. Cette grève affecte le Magasin, le Comptoir postal, les services de livraison, etc. Pourquoi ces employés sont-ils en grève? Pour quels motifs ont-ils résolu de se priver momentanément de leur travail et de leur revenu? Le public a droit de le savoir et nous voulons l'expliquer ici le plus simplement possible.

Quoi qu'on en dise en certains milieux, les travailleurs ne se mettent jamais en grève pour le plaisir de la chose. La grève est une mesure extrême que les salariés emploient dans les cas extrêmes. La loi nous oblige d'ailleurs à respecter auparavant des procédures longues et compliquées qui, dans le cas des employés de Dupuis Frères, ont duré plus d'une année. Pendant tout ce temps, les employés de la Maison Dupuis ont fait preuve d'une patience exemplaire. Ils ont respecté scrupuleusement tous les détails de la loi; ils ont espéré jusqu'à la dernière minute que leur em-

ployeur se rendrait à la raison et qu'il ne serait pas nécessaire de recourir à la grève.

Mais malheureusement, il leur a fallu déchanter la semaine dernière quand, à la fin de toutes ces procédures, Dupuis Frères a refusé de négocier de bonne foi une convention collective. Devant une offre ridicule, le syndicat n'avait plus qu'un moyen à mettre en oeuvre, un moyen qui est d'ailleurs autorisé et prévu par la loi: une grève légale.

Or, la grève des employés de Dupuis Frères n'est pas seulement légale; c'est aussi une grève juste.

Nous expliquons dans les pages qui suivent ce qui fait que cette grève est juste, les raisons sérieuses qui l'ont motivée et les comportements injustifiables de l'employeur qui l'a rendue inévitable.

"LE TRAVAIL"

Une entreprise riche

DUPUIS FRERES, LIMITEE

Evaluation municipale des terrains et bâtisses d'après les reçus des taxes foncières de l'année 1951.

865 est, rue Ste-Catherine	\$2,000,000
780, rue Brewster	190,000
820 est, rue de Montigny	150,000
1589, rue Labrecque	5,000
925-27 est, rue De Montigny	5,800
1574-82, rue St-Timothée	7,000
937-51 est, rue De Montigny	16,000
1611-17, rue Labrecque	3,500
1595-1609, rue Labrecque	6,500
1556-60, rue St-Timothée	4,600
1562-68, rue St-Timothée	4,300
1600-10, rue St-Timothée	7,500
931-33 est, rue De Montigny	5,700
1594-96, rue St-Timothée	4,800
921-23 est, rue De Montigny	6,400
Lot St-Jacques ouest	4,500
Lot St-Jacques ouest	3,950
Lot St-Jacques ouest	2,050
	\$2,427,600

Une entreprise considérable

Peu de gens, dans le public, connaissent les vraies proportions de la Maison Dupuis. Pour la plupart, leur connaissance se limite au magasin de la rue Ste-Catherine, à Montréal, alors que cet établissement ne représente qu'une fraction de l'entreprise totale. Voici, simplement énumérés, les divers services de la Maison :

DUPUIS FRERES, LIMITEE MAGASIN

Magasin :
865 est, rue Ste-Catherine, Mtl.
Succursale :
Hôtel Windsor.
Entrepôts :
1460, rue St-Christophe, Mtl.
9500, rue St-Laurent, Mtl.
1599, rue Labrecque, Mtl.
2110, rue Larivière, Mtl.
Livraison et garage :
1841, rue Chambly, Mtl.

DUPUIS FRERES, LIMITEE DIVISION DU GROS

1447, rue St-Hubert, Mtl.

DUPUIS FRERES, LIMITEE COMPTOIR POSTAL

Comptoir postal, 780, rue Brewster, Mtl.

MAGASINS DUPREX OU BUREAUX DE COMMANDES

MD Rimouski
MD Rivière-du-Loup
Jonquière
La Tuque
Val d'Or
Saint-Jérôme
MD Sept-Îles (ouvert le 7 février 1952)

Grève prématurée?

Non. Les employés de Dupuis Frères ont épuisé tous les moyens légaux de négociations, de conciliation et d'arbitrage. Voici, en bref, les événements principaux d'une année et demie de patience syndicale.

23 octobre 1950: Le Syndicat présente une requête à la Commission de Relations ouvrières en vue d'être accrédité pour représenter les employés du Magasin et du Comptoir postal de Dupuis Frères Ltée.

24 janvier 1951: Le Syndicat est accrédité par la Commission de Relations ouvrières.

4 mars 1951: Assemblée générale du Syndicat approuvant un projet de convention collective de travail.

9 mars 1951: a) le Syndicat transmet à Dupuis Frères Ltée le projet de convention collective;
b) le même jour, Dupuis Frères Ltée affiche un avis au Magasin, commençant par ces mots:
"Nous vous avisons, par la présente, que nous avons établi une nouvelle échelle de salaires, au Magasin..."

21 mars 1951: Début des négociations directes; d'autres rencontres ont eu lieu; Négociations infructueuses.

25 avril 1951: Dupuis Frères Ltée écrit au Syndicat. Voici un extrait de cette lettre aimable:

"Nous désirons, par la présente, vous confirmer la décision que nous avons prise de conclure des contrats séparés pour les divisions Magasin et Comptoir postal de Dupuis Frères Ltée..."

14 mai 1951: Séance de conciliation. La question des contrats séparés est de nouveau soulevée par Dupuis Frères Ltée. Le conciliateur est d'avis que la Commission des Relations ouvrières devrait être saisie de cette difficulté.

17 mai 1951: La Commission de Relations ouvrières rend sa décision en indiquant l'obligation pour Dupuis Frères Ltée de négocier une convention collective de travail.

18 mai 1951: Autre séance de conciliation. Echec. Dupuis Frères annonce, toutefois, que des contre-propositions patronales seront soumises dans quelques jours.

25 mai 1951: Dupuis Frères Ltée soumet au Syndicat les contre-propositions patronales relatives aux conditions de travail.

1er juin 1951: Dupuis Frères Ltée soumet au Syndicat les contre-propositions patronales relatives aux salaires.

19-20 juin 1951: Le Service de conciliation invite le Syndicat et Dupuis Frères Ltée à désigner leurs arbitres.

25 juin 1951: Le Syndicat désigne son arbitre, et l'Employeur en fait autant vers la même date.

25 juillet 1951: Le Ministre du Travail désigne le Président du tribunal. Le Procureur général est responsable du retard à nommer le Président du tribunal. Des explications seront données, s'il y a lieu.

2 août 1951: Séance préliminaire du tribunal d'arbitrage.

3 mars 1952: Dernière séance publique du tribunal d'arbitrage. Le tribunal prend l'affaire en délibéré.

7 avril 1952: Date de la décision arbitrale.

9 avril 1952: Le Ministre du Travail transmet aux parties la décision arbitrale qui, dans ce cas, comme l'on sait, ne lie pas les parties.

N.-B. — L'arbitrage Dupuis a donc duré neuf mois si l'on compte le mois de délai pour la nomination du président.

23 avril 1952: Première séance de négociations post-arbitrales entre le Syndicat et Dupuis Frères Ltée.

26 avril 1952: Le Syndicat soumet un dernier projet de convention collective de travail.

30 avril-1er mai: Autres séances de négociations post-arbitrales:

Première séance: 11 h. a.m. à 1 h. 30 p.m., le 30 avril;

Deuxième séance: 2 h. 30 p.m. à 6 h. 30 p.m., le 30 avril;

Troisième séance: 8 h. p.m. à minuit, le 30 avril;

Quatrième séance: Minuit et demi à 4 h. du matin, le 1er mai;

Cinquième séance: 3 h. p.m. à 6 h. 30 p.m., le 1er mai.

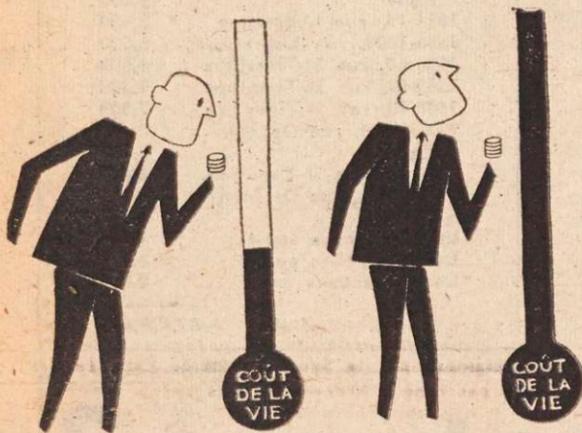
1er mai: Assemblée générale du Syndicat, à 8 h. p.m. Vote de grève au scrutin secret: 97% en faveur de la grève.

Déclaration de la grève vers minuit, le même soir.

Première raison :

Des salaires de famine

Au début du mois de mars 1951, le Syndicat national des Employés du commerce de Montréal (C.T.C.C.) a réclamé, au nom des employés du Magasin et du Comptoir postal de Dupuis Frères Ltée, des augmentations de salaires variant de cinq (\$5) dollars à dix (\$10) dollars par semaine. Le Syndicat a réclamé également que les augmentations soient rétroactives au 5 mars 1951. A cette date du 5 mars 1951, le salaire hebdomadaire moyen des employés du Magasin Dupuis était de trente (\$30) dollars par semaine, et le salaire hebdomadaire moyen des employés du Comptoir postal Dupuis était de vingt-cinq (\$25) dollars par semaine. D'après les statistiques officielles, publiées dans la Revue Statistique du Canada, le salaire hebdomadaire moyen, dans la Province de Québec, était, au mois de mars 1951, de \$46.21, et le salaire hebdomadaire moyen, à Montréal, était de \$46.60. Au premier coup d'oeil, il est facile de constater que le salaire hebdomadaire moyen des employés de Dupuis Frères Ltée, en mars 1951, était de quinze à vingt dollars de moins par semaine que les salaires hebdomadaires moyens de la Province et de la ville de Montréal. Le Syndicat n'a donc pas formulé de demandes exagérées à ce sujet.



Ridiculement bas

Quand la Maison Dupuis, dans une lettre adressée au personnel administratif, en date du 26 avril 1952, pour en répandre le contenu parmi les employés, a soutenu que les salaires avaient été augmentés de cent quatre-vingt-dix (190%) pour cent depuis 1939, il convient de citer les taux qui étaient en vigueur en 1939, et ainsi le pourcentage monté en épingle pourra être vu dans sa véritable perspective. En 1939, d'après des chiffres fournis par Dupuis Frères Ltée, devant un tribunal d'arbitrage, le taux horaire moyen des employés du Magasin était un peu inférieur à trente (\$0.30) cents l'heure, et le taux horaire moyen des employés du Comptoir postal était d'une fraction supérieur à vingt-six (\$0.26) cents l'heure. On aura beau prétendre que ces taux de salaires ont été augmentés de près de deux cent pour cent de 1939 à nos jours, c'est-à-dire en une douzaine d'années, ces salaires ainsi augmentés restent parmi la catégorie des salaires que nous considérons ridiculement bas.

Une réputation (mauvaise) depuis longtemps assise

Ce n'est pas d'aujourd'hui, d'ailleurs, ni de 1939, que Dupuis Frères Ltée a la réputation de mal payer ses employés. Si l'on remonte de quelques autres années en arrière, la même situation existait. En effet, au temps de l'enquête Stevens, Dupuis Frères avait déjà très mauvaise réputation relativement aux salaires payés à ses employés. Le rapport de la commission royale indique qu'en 1933-34, les vendeurs au Magasin Dupuis gagnaient, en moyenne, \$18.17 par semaine, et les vendeuses, \$10.09 par semaine. Au Comptoir postal Dupuis, pour 1933-34, les employés masculins gagnaient, en moyenne, \$12.38 par semaine, et les employés féminins, \$9.19 par semaine.

\$6 d'augmentation générale... en 11 ans !

De 1939 au 5 mars 1951, Dupuis Frères Ltée n'a accordé à ses employés que trois augmentations générales, chacune de deux (\$2.00) dollars par semaine, aux dates suivantes: octobre 1941; mai 1947; et septembre 1950. Au Comptoir postal, la Maison Dupuis sauvait huit (8) cents par employé, par semaine, en accordant à chacun \$1.92 par semaine au lieu de \$2.00.

Or, l'on sait que le coût de la vie, d'après l'indice officiel, a augmenté d'environ quatre-vingt-dix points de 1939 à aujourd'hui. Même si l'on estimait chacun de ces points à vingt-cinq (\$0.25) cents, il faudrait que les employés de Dupuis Frères Ltée aient reçu une augmentation de \$22.50 par semaine, depuis 1939, pour compensation en regard de la hausse du coût de la vie. Et ce calcul est trop bas, étant donné qu'un bon nombre de conventions collectives de travail, dans la Pro-

vince de Québec, depuis trois ans, attribuent une valeur de quarante (\$0.40) cents à chaque point de hausse de l'indice du coût de la vie.

Faux calculs

Il est bon de signaler ici que les méthodes de calcul de Dupuis Frères Ltée pour établir certaines augmentations de salaires sont peu recommandables. La Maison Dupuis a sa manière exclusive d'accorder des augmentations de salaires sans verser un seul sou supplémentaire aux employés. Dans un avis glissé dans les enveloppes de paye des employés, le 21 décembre 1951, on peut lire le paragraphe suivant :

"Votre taux-horaire est calculé en répartissant sur 40 heures le salaire indiqué auparavant pour 48 heures, ce qui représente une augmentation du taux horaire de 20%"

Et le truc est joué. Vous saisissez? Allons-y tout de même d'une explication, afin de bien tirer les choses au clair.

La Maison Dupuis Frères considérait, pour fins de calcul, que les employés travaillaient quarante-huit (48) heures par semaine, même s'ils ne travaillaient effectivement que quarante (40) heures par semaine, en moyenne. Exemple: un employé gagnant cinquante (\$0.50) cents l'heure sur la base de quarante-huit (48) heures; on a décidé qu'il gagnerait soixante (\$0.60) cents l'heure pour quarante (40) heures. Dans les deux cas, cela fait vingt-quatre (\$24.00) dollars. On a simplement considéré comme heures de chômage des heures auparavant payées en congé, et le tour a été joué. Les employés ne recevaient pas un seul sou de plus, et la Maison Dupuis pouvait annoncer qu'elle avait accordé à ses employés une augmentation de vingt (20%) pour cent.

Le truc des "quotas"

La Maison Dupuis ne connaît pas seulement des moyens de ne pas accorder d'augmentation, tout en laissant croire qu'elle en accorde; elle connaît aussi des moyens de récupérer une partie des augmentations qu'elle accorde réellement sur les salaires de base. Les gens savent que les commis à la vente, hommes ou femmes, reçoivent généralement une commission sur les ventes effectuées au delà d'un certain chiffre d'affaires. Chez Dupuis, lorsqu'on accorde une augmentation de salaire, on relève le chiffre de ventes à effectuer par un employé, le privant ainsi d'une partie de la commission qu'il recevait auparavant, et un autre tour de passe-passe vient d'être exécuté. Il a été démontré devant le tribunal d'arbitrage qu'un employé, en recevant une augmentation de \$1.50 par semaine voyait son chiffre de ventes, (son quota, suivant l'expression consacrée), monter au point de le priver de sa commission dans une proportion d'un dollar (\$1.00) par semaine. Ainsi, cet employé recevait apparemment une augmentation de \$1.50 par semaine, mais en réalité ne touchait qu'une augmentation réelle de cinquante (\$0.50) cents par semaine.

Une "petite" erreur !

Un dernier exemple, illustrant comment un autre calcul a été effectué par Dupuis Frères Ltée, devant le tribunal d'arbitrage. Le Syndicat réclamait, à ce moment, un supplément de \$2.00 par semaine pour les employés travaillant le vendredi soir. Dupuis Frères Ltée a d'abord soutenu que cette proposition lui coûterait \$145,000 par année. Pressée de s'expliquer, la Maison Dupuis a déclaré qu'elle avait pris comme base de son calcul un total de quatorze (1400) cents employés. Les représentants du Syndicat firent une grimace significative, ce qui provoqua un caucus du côté patronal. Dupuis Frères Ltée revint en réduisant de 1400 à mille (1000) le nombre d'employés, ce qui réduisait le coût de la proposition à \$104,000, au lieu de \$145,000. Le Syndicat a dû rappeler à la Maison Dupuis qu'elle avait produit un exhibit démontrant qu'environ cinq cent soixante-cinq (565) employés, en moyenne, travaillaient le vendredi soir. Au lieu de \$145,000 par année, la proposition syndicale, ramenée à ses proportions véritables ne représentait plus que \$58,760 par année, c'est-à-dire environ cent mille (\$100,000) dollars de moins que l'estimé original de la Maison Dupuis.

Voilà le problème des salaires tel qu'il se présente à la Maison Dupuis Frères. Il n'y a pas je crois un seul citoyen de Montréal, salarié ou non, qui soit prêt à défendre une telle échelle de salaires en 1952 ni à justifier les procédés que la Maison Dupuis a employés pour tenter de l'imposer à ses employés.

La Maison Dupuis est une entreprise prospère, comme en font foi tous ses bilans, et nous, comme syndiqués, ne pouvons accepter qu'une entreprise prospère paie des salaires inférieurs, dans une ville comme Montréal.

Qui paie pour

DUPUIS

20%
D'ESCOMPTE



(La doctrine sociale telle qu'elle est)

Depuis le début de la grève, la Maison Dupuis a accordé un escompte spécial de vingt (20%) pour cent aux clients qui se présentent, et elle fait de ces derniers des briseurs de grève (scabs). Ces clients ne semblent pas encore avoir réalisé que, par cet escompte scandaleux, ils enlevaient le salaire des employés en grève. Des gens pour qui la question sociale n'est pas leur affaire, se sont laissés aguicher par l'appât du gain, et n'ont pas hésité à sacrifier des familles à la gloire du régime capitaliste dont la Maison Dupuis vient de nous faire voir le spectre hideux. On a simplement partagé le butin. La loi des vautours s'est conciliée avec la loi de la jungle.

Si la réalité d'avant la grève pouvait en faire réfléchir quelques-uns, ce serait un bon résultat. La voici.

Avant la grève, il existait deux sortes d'escomptes chez Dupuis Frères Ltée :

Troisième

DUPUIS

Une comparaison avec
Eaton, Morgan,

Quand on observe ce qui se passe chez les principaux concurrents de Dupuis Frères Ltée, il faut bien constater que Dupuis arrive à la queue de la classe.

Heures

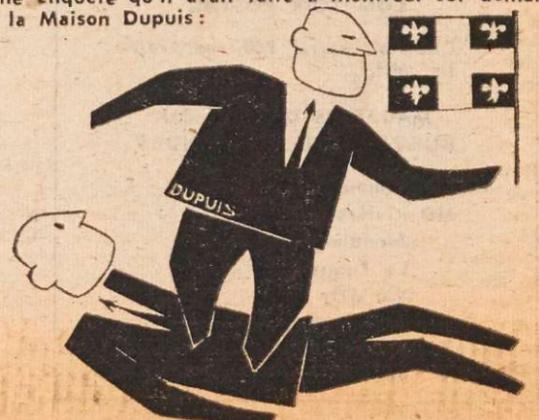
Les heures de commerce de la maison EATON, à Montréal, s'établissent de 9.30 A.M. à 5.30 P.M., sauf le samedi, où ce magasin est ouvert de 9.30 A.M. à 1.00 P.M. Conséquemment, chez Eaton, il n'y a pas de travail ni le vendredi soir ni le samedi après-midi. Chez Dupuis, il y a travail le vendredi soir et le samedi après-midi.

Les heures de commerce, chez MORGAN, s'établissent de 9.15 A.M. à 5.30 P.M., sauf le vendredi, où le magasin est ouvert de 9.15 A.M. à 9.00 P.M. Il y a donc travail, chez Morgan le vendredi soir et le samedi après-midi. Par contre, la semaine de cinq jours, pour les employés, est en vigueur depuis environ trois ans, c'est-à-dire que les employés bénéficient d'un congé hebdomadaire. La Maison Dupuis s'oppose énergiquement à la semaine de cinq jours pour ses employés.

Les heures de commerce, chez SIMPSON, s'établissent de 9.00 A.M. à 5.30 P.M., tous les jours de la semaine. Il n'y a pas de travail le vendredi soir. Les employés bénéficient de la semaine de cinq jours (donc, congé hebdomadaire), depuis plus d'un an. Dupuis est ouvert le vendredi soir et s'oppose à la semaine de cinq jours.

Les deux exemples qui précèdent font comprendre qu'il peut y avoir six jours de commerce, pour un Magasin à rayons, et cinq jours de travail pour les employés. Il s'agit simplement d'établir les cédules du congé hebdomadaire. Dans une ville comme Montréal, où les banques elles-mêmes viennent de mettre en vigueur la semaine de cinq jours, Dupuis Frères devrait cesser de se faire tirer l'oreille.

Un témoin expert que la Maison Dupuis a fait comparaître devant le tribunal d'arbitrage, pour défendre ses prétentions, n'a pu s'empêcher de déclarer à la suite d'une enquête qu'il avait faite à Montréal sur demande de la Maison Dupuis :



et escompte?

UIS

MOYENNE DES SALAIRES:

\$28.

PAR SEMAINE



appliquée chez Dupuis)

- a) un escompte de vingt (20%) pour cent en faveur des employés qui voulaient bien acheter ce dont ils avaient besoin chez Dupuis;
- b) un escompte de dix (10%) pour cent en faveur du clergé et des communautés religieuses.

La Maison Dupuis soutient que l'escompte des employés équivalait, en moyenne, à 8.9% du salaire, au Magasin, et à 6.2% du salaire au Comptoir postal.

Mais il faut savoir que les commis à la vente écopaient à l'occasion de ces escomptes. En effet, la Maison Dupuis réduisait la commission des commis à la vente dans la proportion des escomptes qu'elle accordait aux employés, au clergé ou aux communautés religieuses. En somme, les commis payaient pour assurer à la Maison Dupuis une clientèle intéressante. La Maison Dupuis se contentait de faire de bonnes affaires et de se froter les mains.

aison:

RETARDE

ses concurrents:

Simpson, etc.

"La politique suivie par les grandes-maisons jusqu'à maintenant semble indiquer une préférence marquée et respectée vers des heures d'affaires plus courtes, en fin de semaine, alors que les plus petites essaient de vaincre la concurrence par des heures plus longues".

Fonds de pension

Les employés de la Maison EATON bénéficient d'un fonds de pension depuis 1948. Les employés de MORGAN bénéficient d'un fonds de pension depuis 1946. Il n'y a pas de fonds de pension chez Dupuis.

Salaires et indemnités de vie chère

Chez SIMPSON, les employés reçoivent une indemnité de vie chère estimée à trente (30) cents par point, et basée sur l'indice du coût de la vie depuis le mois de juillet 1950. L'indice du coût de la vie a augmenté de près de vingt-cinq points depuis cette date. Il n'existe rien de tel chez Dupuis, même si la valeur du point, chez Simpson, est trop faible.

Le 14 octobre 1950, la Maison EATON, de Toronto, a fait publier dans le "Financial Post", ses taux de salaires pour les commençants. Ce sont les suivants, payés dès l'embauchage:

\$38.00 par semaine pour un employé masculin, qui n'est pas un commis à la vente;

\$40.00 par semaine pour un employé masculin, commis à la vente.

Après trois mois, une augmentation de trois (\$3.00) dollars par semaine est accordée à chacun d'eux.

\$24.00 par semaine pour une employée, qui n'est pas commis à la vente;

\$26.00 par semaine pour une employée, commis à la vente.

Après un an, une augmentation de quatre (\$4.00) dollars par semaine est accordée à chacune d'elles.

Il est bon de répéter, pour éviter toute confusion, qu'il s'agit ici de salaires minima payés dès l'embauchage à des employés inexpérimentés.

La compagnie Eaton a bien voulu nous confirmer que les conditions de Toronto s'appliquaient, de façon générale, à Montréal. Voici la phrase importante de la lettre qui nous a été transmise le 24 octobre 1950:

"Generally speaking the same conditions apply to the Montreal Store as to the Toronto Store".

Dupuis Frères vient d'annoncer à grands renforts de publicité, comme si la Maison pouvait s'en vanter, que les hommes, à son Magasin, gagnent en moyenne \$41.75 par semaine. EATON nous apprend que ses commis à la vente, à Toronto, sur une période de six mois, ont gagné en moyenne, \$54.80 par semaine.

Sous d'autres rubriques, on pourra obtenir toutes les informations désirées concernant les salaires payés par Dupuis Frères à ses employés. On remarquera que la moyenne de \$41.75 annoncée par Dupuis comme salaire hebdomadaire des hommes, à son Magasin, à rayons, est contestée par le syndicat.

Deuxième raison :

Dupuis Frères: patron anti-syndical

Un revirement

La Maison Dupuis a été fondée en 1868. Elle existe donc depuis quatre-vingt-quatre ans. Cette entreprise familiale est devenue une compagnie à responsabilité limitée en 1919, sous la loi fédérale des compagnies, et en 1921, sous la loi provinciale. Il n'y a jamais eu de convention collective de travail chez Dupuis. Pendant environ un quart de siècle, la Maison Dupuis a dominé un syndicat de ses employés, annonçant à grands renforts de publicité que tous les employés en faisaient partie, et elle monnayait l'existence du syndicat pour s'attirer la clientèle du clergé catholique et des communautés religieuses. Dès que le syndicat a voulu conquérir sa liberté et représenter convenablement les employés, la Maison Dupuis a changé d'attitude. Le syndicat devenait un ennemi de la Maison. Pourtant, le syndicat ne faisait qu'exercer des droits élémentaires, et il désirait, pour les employés, une bonne convention collective de travail. La direction de la Maison Dupuis a posé tous les gestes antisyndicaux qui sont reprochés aux entreprises capitalistes antisyndicales.

97% des votes

Le syndicat et les employés ont tenté, pendant plus d'un an, de conclure une convention collective de travail. Ils n'ont envisagé de recourir à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens connus pour en venir à une entente. Le vote de grève, pris au scrutin secret, a établi que quatre-vingt-dix-sept (97%) pour cent des syndiqués présents à l'assemblée générale, étaient décidés de déclarer la grève puisque tous les autres moyens n'avaient donné aucun résultat satisfaisant. Et la grève a été déclarée vendredi le 2 mai.

Pour briser la grève

La Maison Dupuis a entrepris aussitôt de briser la grève et le syndicat par des moyens dont quelques-uns font voir le vrai visage de cette entreprise pour qui, présentement le, personnel se confond avec la marchandise.

Que la Maison Dupuis ait décidé de réduire ses prix et d'appeler la police à son concours, cela ne surprend pas les syndiqués. Mais que la Maison Dupuis ait institué un robot-service qui soit une véritable invitation au vol dans le but de briser une grève légale, cela donne à réfléchir. Et que la Maison Dupuis ait couru le risque de mettre en danger un grand nombre de vies humaines, en risquant une panique qui aurait pu dégénérer en hécatombe, à Montréal, pour n'avoir pas pris les mesures de sécurité élémentaire, cela dépasse les bornes.

\$30 et \$25 dollars

L'intransigeance de la Maison Dupuis envers le Syndicat s'est manifestée particulièrement au sujet des salaires. Le jour même où le Syndicat a soumis son projet de convention collective, la Maison Dupuis a annoncé une augmentation des salaires qui, d'après elle, représentait un déboursé annuel de plus de \$110,000. Et elle annonçait sa décision brutalement, comme suit:

"Nous vous avisons par la présente que nous avons effectué certains changements à notre échelle de salaires en nous basant sur une nouvelle évaluation des tâches et en vue de parer à l'augmentation du coût de la vie.

"Ces changements, pour les personnes concernées, ont pris effet le 6 mars dernier".

A cette date, le salaire moyen, par semaine, au Magasin, était de trente (\$30.00) dollars par semaine, et au Comptoir postal, de vingt-cinq (\$25.00) dollars par semaine.

Ils renient leur arbitre

Le Syndicat réclamait des augmentations variant de cinq (\$5.00) dollars à dix (\$10.00) dollars par semaine. En pourcentage, cela représentait approximativement vingt (20%) pour cent. Le tribunal d'arbitrage qui a étudié le cas a recommandé, par rapport majoritaire, une augmentation générale de seize (16%) pour cent. L'arbitre patronal, choisi par la Maison Dupuis, a recommandé, dans un rapport majoritaire,

une augmentation de douze et demi (12½%) pour cent. Lors des négociations entre les parties, après l'arbitrage, la Maison Dupuis a déclaré qu'elle rejetait les demandes syndicales et qu'elle rejetait également le rapport majoritaire du tribunal d'arbitrage. D'une même haleine, elle a déclaré qu'elle ne pourrait même pas accepter les recommandations de son propre arbitre, et qu'elle s'en tenait à ses propositions initiales, c'est-à-dire environ sept (7%) pour cent.

Capable de payer

La Maison Dupuis a estimé que les demandes formulées par le Syndicat lors des négociations portées arbitrales représenteraient, pour 1951, un déboursé supplémentaire de \$178,000., et pour 1952, un déboursé supplémentaire de \$234,000.

Sans violer le huis-clos qui a entouré l'étude de la situation financière de Dupuis Frères Ltée, devant le tribunal d'arbitrage, il y a certains chiffres qui ont un caractère officiel et qui sont connus.

Le surplus accumulé de Dupuis Frères Ltée était de \$3,096,925.75 au 30 janvier 1950, de \$3,257,593.04 au 29 janvier 1951; et de \$3,269,901.50 au 28 janvier 1952. Ce surplus accumulé n'était que de \$1,209,564.74 au 31 janvier 1947.

Les bénéfices d'exploitation, au cours des dernières années, se sont établis comme suit, d'après les rapports officiels:

Au 31 janvier 1947 :	\$ 1,418,046.80
Au 31 janvier 1948 :	\$ 1,399,641.81
Au 31 janvier 1949 :	\$ 1,019,487.39
Au 30 janvier 1950 :	\$ 709,916.51
Au 29 janvier 1951 :	\$ 974,648.12
Au 28 janvier 1952 :	\$ 903,175.42

Il convient de noter que la Maison Dupuis Frères a demandé au tribunal d'arbitrage d'étudier sa situation financière. De longues séances à huis-clos ont été consacrées à cette question. Dans la sentence arbitrale, il n'y a pas une ligne indiquant que Dupuis Frères Ltée était dans l'impossibilité de payer les augmentations réclamées par le Syndicat. Même l'arbitre patronal n'a pas jugé à propos de faire aucun commentaire sur la situation financière de Dupuis Frères Ltée.



Annonces payées...

Le commerce est prospère

Et inutile de dire qu'un véritable barrage de légalité et de comptabilité a empêché le Syndicat de connaître toute la vérité sur cette question.

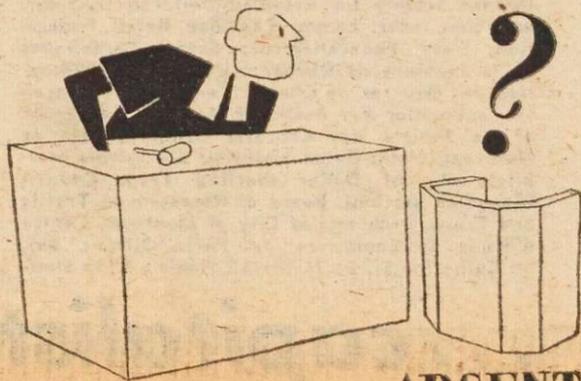
Le Syndicat sait cependant que le commerce de détail a prospéré au Canada et dans notre province depuis quelques années, et il en est heureux. La Maison Dupuis a participé à cette prospérité, et les employés en sont également heureux.

Le commerce de détail, au Canada, d'après les statistiques officielles, absorbait, en 1930, \$2,756,000,000., contre \$10,445,000,000. en 1951. Dans la province de Québec, en 1941, le commerce de détail absorbait \$819,000,000. contre \$2,457,000,000. en 1951. La Maison Dupuis, de son côté, a connu des heures agréables puisqu'elle annonçait, dans son rapport du 31 janvier 1948, qu'elle s'était fait rembourser \$335,260.87 par le ministère du Revenu national, ce montant représentant ce qu'elle avait payé en trop en impôts au cours des années antérieures.

LES CAPRICES DE LA POLICE

...GRÈVE CHEZ

DUPUIS



ENQUÊTE SUR LA MORALITÉ: ABSENT



PRÉSENT

Ce qu'elles en disent...

Entrevues avec les femmes-grévistes

Deux employées

Au hasard je m'approche d'un groupe, je leur dis que je représente le journal "Le Travail". Elles sont toutes d'accord pour laisser la parole à celle qui a le plus d'années de service, soit 16 ans au Comptoir postal. C'est une dactylo bilingue. Lorsque je l'interroge sur son salaire elle me dit ne pas gagner 30 dollars par semaine!

Ils ont eu honte

Jusqu'à ces derniers temps, la Maison Dupuis avait une méthode unique de calculer le temps supplémentaire. Elle a fait des modifications récentes à cette méthode, mais elle mérite d'être expliquée pour l'éducation de nos lecteurs.

Par un truc de comptabilité, la Maison Dupuis considérait que la semaine régulière de travail était de quarante-huit (48) heures, même si, effectivement, les employés travaillaient quarante (40) heures par semaine. Pourquoi cela?

Au lieu de payer, par exemple, soixante (\$0.60) cents l'heure pour quarante (40) heures, la Maison Dupuis soutenait simplement qu'elle payait à l'employé cinquante (\$0.50) cents l'heure pour quarante-huit (48) heures. Avec ce truc, comme elle déclarait payer temps et demi six heures après l'expiration de la semaine régulière de travail, elle commençait à payer temps et demi après cinquante-quatre heures, et non après quarante-six heures. De plus, au lieu de payer temps et demi sur soixante (\$0.60) cents, ce qui aurait donné quatre-vingt-dix (\$0.90) cents l'heure, à temps et demi, elle payait temps et demi sur cinquante (\$0.50) cents, ce qui faisait soixante-quinze (\$0.75) cents l'heure, à temps et demi.

La Maison Dupuis s'est contentée d'expliquer que son truc du quarante-huit heures découlait d'un droit que lui conférait l'ordonnance no 4 de la Commission du Salaire minimum. Le Syndicat n'a pas encore négocié sa convention collective, mais la Maison Dupuis a changé sa méthode, tant elle a eu honte de son système.

Je donne... et dédonne!

Dans un communiqué au personnel du Magasin, en date du 18 octobre 1949, Dupuis Frères Ltée annonçait:

"Sans doute avez-vous appris la bonne nouvelle! Nos magasins seront ouverts le vendredi soir! (...)

Plus loin:

"Dans tout ceci, nous avons pensé à notre personnel, croyant qu'il verrait dans ce travail du vendredi soir un moyen d'augmenter ses revenus.

"Ainsi, il a été décidé que tout membre du personnel régulier recevra pour cette soirée: \$0.50 pour le souper, inclus dans la paye du vendredi suivant, temps et demi pour les heures de travail additionnelles avec minimum de \$2.00 par soirée".

Que s'est-il passé par la suite? Comme les heures du vendredi soir ne faisaient pas partie de la semaine régulière de travail, Dupuis Frères, après réflexion, a décidé que les heures du vendredi soir feraient partie de la semaine régulière de travail, a supprimé le temps et demi et le deux dollars, et a forcé ses employés à chômer, durant la semaine, pour un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures du vendredi soir. Dans certains cas on a ajouté demi-temps au salaire de base afin que l'on ne rouspète pas trop.

C'était là sans doute un nouveau moyen d'augmenter les revenus, selon l'expression du communiqué du 18 octobre 1949.

Ils aimaient ça... ?

La Maison Dupuis a proclamé, ces jours derniers, que sur 1,350 employés réguliers, il y en avait 614 qui comptaient au moins cinq ans de service dans son entreprise.

Elle aurait pu compléter ses statistiques en informant le public du va-et-vient de sa main-d'oeuvre. Nous le ferons pour elle.

Du 1er août 1950 au 31 août 1951, 1,751 employés ont quitté leur emploi, pour une raison ou pour une autre, et durant la même période, 1,803 nouveaux employés ont été embauchés. Voilà pour le Magasin.

Au Comptoir postal, du 1er août 1950 au 29 août 1951, 381 employés ont quitté leur emploi, pour une raison ou pour une autre, et 447 nouveaux employés ont été embauchés.

Pas de doute. Elle sait pourquoi elle fait la grève.

Pendant que nous parlons, une gréviste s'est approchée et s'est mêlée à notre conversation. J'apprends qu'elle est au service du magasin Dupuis Frères depuis 12 ans. Elle a l'entière responsabilité de la salle de réparation des vêtements pour dames (depuis l'arrivée des vêtements dans l'atelier jusqu'à la sortie du magasin). Elle compte environ 30 employés sous ses ordres. Malgré ces lourdes responsabilités elle ne gagne pas 40 dollars par semaine.

Piqueteuse à 62 ans!

Je lui demande: "Que pensez-vous des gens qui viennent magasiner?"

— "Les gens ne connaissent pas le syndicalisme. C'est un manque d'éducation".

A ma question: Depuis combien de temps êtes-vous syndiquée? Elle me répond qu'elle fait partie de l'exécutif du syndicat depuis août 1951.

A ce point de notre interview, elle me demande de noter combien elle a été frappée par l'esprit de solidarité des employées (puisque nous parlons des femmes). Ceci est textuel: "Je n'aurais jamais pensé que les employées de Dupuis auraient fait la grève, et le piquetage donc! Il y a même une employée de 62 ans, avec 25 années de service, qui est venue sur la ligne de piquetage. Elle disait elle-même qu'elle n'aurait jamais cru faire du piquetage à son âge".

La première employée interviewée nous interrompt pour me demander de souligner dans le journal combien les employées ont aimé les chevaux! Ce que je fais avec plaisir. (Voir autre page du journal, pour photo représentant la plus noble conquête de l'homme).

Sur la ligne de piquetage: sous la pluie

Enfin, mardi après-midi, je me suis rendue sur la ligne de piquetage. J'ai trouvé les grévistes chantant sous la pluie, bien vêtues d'imperméables et chaussées de bottes.

Je me suis mise en ligne moi aussi, et j'ai repéré une petite brunette, pleine de "pep" (c'est elle qui dirige les chansons à répondre, les rengaines). Vendeuse chez Dupuis depuis 4 ans, elle gagne environ 26 dollars par semaine. C'est sa première expérience de grève et de piquetage bien entendu. Pour une débutante, ce n'est pas mal. Elle a déjà passé 24 heures sur la ligne de piquetage à raison de 6 heures par jour.

Tous d'accord

Lorsque je lui demande si sa famille l'approuve, elle me dit: "Bien sûr. Y'a même mon fiancé qui fait la grève, lui aussi".

Pendant que nous marchons les gens sortent par la rue St-Christophe, plusieurs ont des colis tandis que d'autres (nombreux) ne sont venus qu'en simples curieux.

A ma dernière question: Que pensez-vous des gens qui viennent acheter quand même? Elle me répond tout de "go": "C'est pas nouveau entre Canadiens français on se mange toujours". Je l'ai quittée alors qu'elle me disait: "On est prêt à "toffer" jusqu'au "coton"!".

Ce ne sont là que trois syndiquées parmi des centaines d'autres. A l'assemblée de l'après-midi au Centre d'Art liturgique (lieu de rassemblement), j'ai pu constater la même détermination et le même enthousiasme.

A cette même assemblée, on a annoncé au micro que l'épouse d'un des grévistes mettait sa maison à la disposition des grévistes. De longs applaudissements ont suivi cette annonce...

PIERRETTE P.

Des étudiants "scabs" dénoncés par leurs confrères

LE FAIT

Une centaine d'étudiants, principalement des Hautes Etudes Commerciales — selon les journaux — auraient accepté un emploi chez Dupuis Frères, à l'occasion de la grève.

CE QUE NOUS AVONS A DIRE

Il ne se peut qu'un fait d'une telle gravité pour le monde universitaire et pour l'avenir des relations ouvriers-université, passe inaperçu. C'est pour cette raison qu'un groupe d'universitaires parle sur cette question, usant du droit qu'a tout citoyen d'exprimer son opinion sur un sujet d'intérêt public.

La conspiration du silence est impossible autour d'un événement de ce genre.

SUR LE PRINCIPE ENGAGÉ DANS CETTE AFFAIRE

Depuis des années, l'habitude s'est répandue dans notre pays du travail saisonnier des universitaires. Un fait comme celui qui s'est produit est de nature à compromettre les relations entre ouvriers et étudiants. Si ceux-ci deviennent des briseurs de grève, le monde ouvrier est autorisé à se méfier désormais de tous les étudiants.

Nous nous désolidarisons complètement de ce geste et nous affirmons que, sur le principe engagé, il ne saurait y avoir de compromis possible.

QUI NOUS SOMMES

En notre nom personnel, nous protestons et, nous sentant appuyé par des centaines d'étudiants, nous affirmons que le milieu universitaire en son entier n'est pas engagé par le geste posé par certains étudiants, même si ceux-ci ne se sont pas rendus compte de la portée de leur acte.

Signé:

Antoine Lepage, Médecine. Marc Lalonde, Droit.

Et: Architecture: Jean-Paul Pothier

Droit: Georges Lahaise et Alfred Dubuc.

Médecine: Jean-Pierre Cordeau.

Htes Etudes Commerciales: Yvon Prudhomme.

Polytechnique: Guy Cyr et Denis Lahaie.

Service Social: Rita Racette.

Sciences: Marc Chapdelaine.

Sciences Sociales: Denise Tourangeau.

Relations Industrielles: Jean Charbonneau et Claude Courville.

Des hommes puissants...

DUPUIS, RAYMOND, K.C.; pres. and man. dir. Dupuis Frères Ltée.; pres. of: Librairie Beauchemin Ltée., Compagnie Immobilière du Cap-de-la-Magdeleine Ltée.; dir. of: The Royal Bank of Canada, J.-B. Dupuis & Fils Ltée., Dupuis, Parizeau, Tremblay Ltée., Dominion Tar & Chemical Co. Ltd., Canadian Board Royal Insurance Co. Ltd., Canadian Board Liverpool Inc., Montreal Globe Antituberculosis League, The Province of Quebec Society for Crippled Children Inc.; dir. and chm. exec. comm. Canadian Retail Federation; treas. Federation des Scouts Catholiques de la Province de Québec; vice-prés. La Fédération des Oeuvres de Charité Canadiennes-françaises; councillor Art Assoc. of Montreal; governor of La Société des Concerts Symphoniques de Montréal; Notre-Dame Hospital; Ste-Justine Hospital; mbr. of Dollar Sterling Trade Council (Canadian section), Board of Research on Traffic and Trans. Problems of City of Montreal, Centre d'Etude du Commerce de Paris. Office: 865, St. Catherine St. E., Montreal. Home: 2150 Sher-

brooke St. W., Montreal; R. Dupuis a été élu directeur de Shawinigan Water and Power depuis la publication de ce volume.

Ref.: "Directory of Directors" (1951 Executives of Canada. A compilation by "The Financial Post").

CHAGNON, ROLAND, C.A.; gen. mgr. Montreal Store and dir. Dupuis Frères Ltée.; sec.-treas. and dir. of: Librairie Beauchemin Ltée., Poissant Ltée., Servitor Inc.; treas. and dir. Compagnie Immobilière du Cap-de-la-Magdeleine Ltée.; treas. Cercle Universitaire de Montréal; dir. of: Allied Merchandisers of Canada (1); Est Central Commercial Inc.; councilor, La Chambre de Commerce du District de Montréal. Office: 865 St. Catherine St. E., Montreal; home: 4606 Harvard Ave. Montreal. P.Q.

(1) NOTE: R. Chagnon a été élu président de Allied Merchandisers of Canada depuis la publication de ce volume.

...capitalistes classiques

LAUZON

MAUVAISE HUMEUR de la Cie Davie

La compagnie Davie Shipbulding de Lauzon a protesté auprès des officiers du Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon et a menacé le Syndicat de représailles, parce que les soudeurs, les riveurs et un groupe de mécaniciens refusaient depuis une couple de semaines de faire du temps supplémentaire après leur journée régulière.

A une assemblée générale des membres, tenue la semaine dernière, à laquelle il fut fait rapport du mécontentement de la compagnie, les soudeurs-riveurs et autres ont réaffirmé leur résolution de continuer à s'objecter au temps supplémentaire tant et aussi longtemps que la compagnie ne consentira pas à accorder l'augmentation de salaire de 25c l'heure demandée par le Syndicat depuis le 1er mars 1952.

Comme on le sait, le Syndicat de Lauzon a demandé au ministre provincial du Travail d'instituer un tribunal d'arbitrage en cette affaire.

THE DAVIE CO'S BAD TEMPER

The Davie Shipbulding Co. (Lauzon, Qué.) has protested against the Officers of the Union in the local shipyard and threatened them with reprisals, because the welders-riveters and a group of other mechanics, have been refusing, lately, to work overtime, after the normal day's work is completed.

At a general meeting, held last week, the Company's grievance was brought to the attention of the members. The welders, riveters and all others concerned have maintained their stand and reaffirmed their position, in spite of everything to keep up their objection to overtime work, as long as the company does not agree to the .25 cents an hour increase the employees are requesting since March 1st 1952.

In fact, the Union has placed a request to the Provincial Government for the formation of an arbitration board to settle this question.

Les sautes d'humeurs de la Maison Dupuis

La Maison Dupuis s'adresse à ses employés, parfois avec un tremolo dans la voix, parfois en soulignant dignement leur loyauté; mais il lui arrive également de transmettre des décisions énergiques, et même de faire un doux chantage pour les éloigner de leur syndicat.

Nos yeux sans vie!

Quelques exemples.

Dans un communiqué au personnel vendeur, en date du 23 février 1951, on peut lire:

"Nous sommes dans l'impossibilité physique de vous remettre vos quotas de février et de vous payer le montant de votre commission avant la fin de la prochaine période.

"Nous avons travaillé presque jour et nuit, voyez nos traits fatigués et nos yeux sans vie, mais il aurait fallu des jours de quarante-huit heures pour terminer en un mois ce travail de toute une année (...)"

Remerciements

Dans les rapports financiers de la Compagnie Dupuis Frères Ltée, en annonçant aux actionnaires le résultat des opérations de l'année, il y a un mot digne pour ces chers collaborateurs que sont les employés. Dans le rapport de l'année terminée le 31 janvier 1947, on peut lire:

"Les administrateurs désirent témoigner leur appréciation aux 1500 membres du personnel de la Maison dont le dévouement et la fidélité au travail sont des facteurs importants de son succès".

Et ainsi jusqu'en 1952, où le rapport de l'année terminée le 28 janvier contient ce qui suit:

"Nous sommes heureux d'exprimer notre gratitude aux officiers et membres de notre personnel pour leur précieuse collaboration et le dévouement qu'ils ont manifesté dans l'exercice de leurs fonctions".

Puis, soudain...

Le 9 mars 1951, jour où le Syndicat soumettait à la Maison Dupuis, au nom des employés, un projet de convention collective de travail, un avis de la direction a été affiché apprenant aux employés, sur un ton brusque:

"Nous vous avisons, par la présente, que nous avons effectué certains changements à notre échelle de salaires, en nous basant sur une nouvelle évaluation des tâches et en vue de parer à l'augmentation du coût de la vie.

"Ces changements, pour les personnes concernées, ont pris effet le 6 mars dernier".

Un grand coup

Près de quatorze mois s'écouleront. On trouvera ailleurs ce qui s'est passé au cours de cette période. Le Syndicat insiste pour obtenir de meilleurs salaires. La convention collective soumise en mars 1951 n'a pas encore donné lieu à un accord au mois d'avril 1952. La Maison Dupuis décide de tenter un grand coup. Par l'intermédiaire du personnel administratif auquel le président transmet une lettre de quatre pages, on veut convaincre les employés que toute concession autre que celles que Dupuis Frères a bien voulu faire nuirait à la stabilité de l'emploi du personnel. Quel doux chantage. Voici le paragraphe important:

"Toute concession additionnelle, dans les circonstances actuelles, pourraient nuire à la stabilité de l'emploi du personnel, indépendamment de notre volonté".

A la lueur...

Il s'agit ici, en même temps, du dernier paragraphe de la lettre du président. Le premier se lisait comme suit:

"Le poste de confiance et d'autorité que vous occupez vous permet de renseigner nos employés sur leurs conditions de travail. Ils seront ainsi en mesure de les apprécier à leur juste valeur et de se former une opinion à la lueur des faits".

Cette expression "à la lueur des faits" laisse sous l'impression que la lettre doit être lue à la lueur d'une chandelle vacillante, et sans trop bien voir les chiffres, plutôt qu'à la lumière des faits. Tous les employeurs classés comme hostiles aux syndicats de travailleurs font de ces tentatives, de s'adresser aux employés par-dessus la tête d'un syndicat accrédité. Dupuis Frères Ltée citait des paragraphes d'encycliques devant le tribunal d'arbitrage...

LE PROBLEME OUVRIER

L'AUTOMATISME

Il y a beaucoup de choses dans la vie qu'on s'habitue à accomplir d'une façon machinale. Ainsi, lorsque quelqu'un conduit une automobile depuis plusieurs années, c'est d'une façon automatique, sans y penser d'une façon spéciale, qu'il pèse sur l'accélérateur, calcule la distance pour arrêter au bon endroit et applique les freins. Comparez de même le geste du maçon qui se sert de sa truelle au moment de son apprentissage et après plusieurs années d'expérience.

Si nous n'y prêtons pas attention, cet automatisme se manifeste dans la plupart de nos actes, par exemple dans notre milieu familial, dans notre vie religieuse, et alors nous perdons l'occasion d'épanouir nos qualités, notre dignité de personne humaine. Ainsi la convention collective n'intéresse pas seulement le travailleur pris isolément mais toute la famille ouvrière. Y pensons-nous suffisamment? Il est utile de s'arrêter, de réfléchir de temps en temps sur cet aspect, sur ce but de notre syndicalisme. Comme nous le demande la Lettre Pastorale Collective sur le problème ouvrier: "Tous ceux qui ont à coeur la restauration de la vie ouvrière n'oublieront jamais d'envisager les demandes, les revendications et les réformes économiques et sociales sous l'angle de la famille" (no 50).

Voyons brièvement comment les diverses clauses d'une convention collective peuvent servir à la protection et à la promotion de la famille ouvrière.

Salaires

On veut obtenir pour tous les hommes une rémunération telle qu'ils puissent fournir à leur famille tous les moyens matériels indispensables à une subsistance dignement humaine sans que la mère de famille soit obligée de sortir du foyer pour gagner elle aussi. L'ouvrier et son épouse pourront alors pourvoir à l'éducation et à l'instruction de leurs enfants, se prémunir par l'épargne contre l'insécurité de l'avenir, s'attacher au sol par une maison bien à eux.

Pour les femmes qui exécutent un travail qui devrait être réservé aux hommes et qui donnent le même rendement, on veut un salaire égal à celui des hommes. Pour un travail vraiment féminin, on exige un salaire qui permette à une femme de vivre convenablement et honnêtement.

Heures de travail

Un homme n'est pas un animal, ni une machine. D'ailleurs on laisse reposer les animaux et les machines pour obtenir un meilleur rendement. Un travailleur a droit à la santé physique, au repos, au temps nécessaire pour se divertir, se cultiver, pour s'occuper de sa famille.

Si on sollicite du travailleur de l'ouvrage en plus des heures réglementaires, c'est lui et sa famille qui en subissent les conséquences. Il faut le dédommager proportionnellement.

Vacances payées

Une famille ouvrière doit pouvoir quitter, pendant un certain temps, les villes enfumées, les quartiers sans arbre, pour jouir du bon air et des beautés de la nature en campagne. Comme un travailleur arrive à peine, en règle générale, à faire vivre sa famille avec son salaire hebdomadaire, comment pourrait-il prendre ses vacances, si elles ne sont pas payées?

Jours chômés et payés

Même si on ne travaille pas durant ces jours de fête, la famille doit manger, se loger, encourir les dépenses ordinaires et comment y arriver sinon avec des jours chômés et payés, lorsque le salaire de la semaine suffit à peine pour boucler le budget?

Clauses d'ancienneté

Lorsqu'un père de famille a travaillé durant plusieurs années dans une même entreprise, il a organisé sa vie autour de cette entreprise. Des liens se sont forgés. Bien souvent, il a pris un logement ou construit sa maison dans le voisinage. Il est donc normal que l'on tienne compte de l'ancienneté quand il s'agit de diminuer le nombre des travailleurs ou de réembaucher.

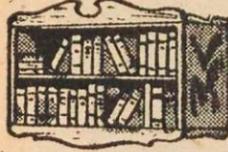
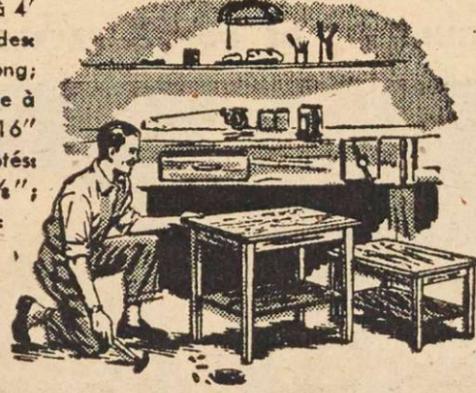
Brevets d'invention
MARQUES de COMMERCE
DESSINS de FABRIQUE
en tous pays.
MARION & MARION
Raym.-A. Robic - J.-Alf. Bastien
1510, rue Drummond
MONTREAL

Vous ne recevez pas régulièrement LE TRAVAIL? Avisez-nous.

AUTOUR DU FOYER

Élégantes et pratiques TABLES EN CONTRE-PLAQUÉ

pouvant mesurer jusqu'à 4' x 8'. Dimensions commodes: 14" de large; 26" de long; 22" de haut. Une table à café peut n'avoir que 16" de haut. Dessus et côtés contre-plaqué de 3/8"; pour une grande table: contre-plaqué de 7/8". Pattes: 2" x 2"; amincir vers le bas.



ÉTAGÈRES et BIBLIOTHÈQUES

faites de planches de 3/8" ou de 1". Extrémités en pin de 1". Avant d'espacer les tablettes, vérifiez la hauteur des livres.



UNE SÉRIE DE CONSEILS PRATIQUES PRÉSENTÉS PAR
Molson's
COMME SERVICE AU LÉGER

C.T.C.C.
le travail

Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada. Paraît tous les vendredis.
Directeur: GERARD PELLETIER
Administrateur: MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef: 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

IMPRIMERIE ALLIÉE CANADA
Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe
Ministre des Postes, Ottawa

LA SEMAINE

EN ASSEMBLÉE



Les assemblées des grévistes, depuis le début du conflit chez Dupuis, rassemblent à chaque fois plus de mille participants et manifestent un enthousiasme soutenu. Les employés de commerce démontrent qu'ils sont capables de faire du syndicalisme militant comme n'importe quelle autre catégorie de salariés. On voit ici une partie de la foule qui se réunit tous les jours à la Salle de l'Apostolat liturgique soit pour entendre les dirigeants de la grève ou pour participer à la messe quotidienne célébrée chaque jour pour les grévistes.

SHAWINIGAN

Dimanche dernier, à La Tuque, a eu lieu une journée d'étude qui fut couronnée d'un grand succès. 70 personnes ont assisté aux assises. Il y avait des représentants du Syndicat des Travailleurs manuels de la Brown, du Syndicat des Employés de Bureau de la Brown, du Syndicat de la Northern Veneer & Plywood et du Syndicat des Employés de la Cité. Au cours de la matinée, M. Philippe Girard, organisateur de la C.T.C.C., a fait un exposé sur la mission que poursuit la C.T.C.C. et la structure du mouvement syndical.

Au cours de l'après-midi, M. Maurice Vassart, agent d'affaires du Conseil central, a brièvement décrit la législation ouvrière en matière de négociations de contrats collectifs, de conciliation, d'arbitrage et de grève, et a insisté sur le fait, dans les circonstances actuelles, que la force économique des travailleurs est pour eux le seul moyen de maintenir et d'améliorer leur position.

La journée d'étude était sous la présidence de M. Simon Lavoie, président du Syndicat de la Brown Corporation.

A la Grand'Mère Knitting

Une importante assemblée a eu lieu. A cette assemblée, les négociateurs ont fait rapport sur les pourparlers qui se sont déroulés entre la compagnie et le syndicat en vue de la signature d'un nouveau contrat de travail. Le syndicat réclamait notamment le salaire garanti, la réduction de 45 à 40 heures de la semaine de travail et une augmentation de salaire.

Devant l'échec des négociations directes, l'assemblée générale des membres du syndicat a décidé de faire appel au Service de conciliation et d'arbitrage du Ministère du Travail de Québec pour tenter d'en arriver à une solution. On attend d'un moment à l'autre l'arrivée du conciliateur.

A la Belgo

Les négociations qui ont eu lieu mardi pour les employés manuels et de bureaux se sont terminées la même journée sans aucune entente. Les services d'un conciliateur seront demandés à ce sujet.

Deux autres griefs sont passés par tous les stages prévus dans la convention collective et les services d'un conciliateur ont été demandés dans ce cas aussi.

A la Laurentide de Grand'Mère

A cette usine aussi les négociations qui ont eu lieu mercredi pour les employés de bureau et les employés manuels n'ont donné aucun résultat. Un conciliateur sera demandé pour ces deux groupes.

A la Canadian Resins

Le syndicat a fait de nouveau appel au Service de conciliation et d'arbitrage en vue de tenter de régler deux nouveaux griefs. La

Les FEMMES et la PAIX

Le Pape a reçu les membres du Congrès mondial des organisations féminines catholiques, représentant 45 associations nationales en plusieurs organismes internationaux. A cette occasion, le Saint-Père a prononcé un discours dans lequel, s'inspirant du thème du congrès, il a parlé du rôle de la femme catholique dans le problème de la paix.

"Qui pourrait douter de la sincérité d'une femme, lorsqu'elle invoque la paix, dont elle est la première cliente, ou lorsqu'elle déteste la guerre, dont elle serait la victime la plus pitoyable?", a dit le Pape.

Les sentiments vertueux doivent se traduire en actes

Le Souverain Pontife déclare ensuite que les sentiments qui poussent les femmes à abhorrer la guerre ne serviraient à rien s'ils ne s'accompagnaient pas d'une action visant à rétablir la fraternité et surtout à faire régner la justice, qui est à la source de la paix.

L'extension de l'influence féminine

"Il est une autre action extérieure, a ajouté le Saint-Père, car

si en d'autres époques l'influence de la femme se bornait au foyer et à ce qui entourait le foyer, de nos jours, que cela plaise ou non, elle s'étend à des domaines de plus en plus vastes: la vie sociale et publique, les parlements, les tribunaux, le journalisme, les professions, le monde du travail.

"Que la femme apporte son oeuvre de paix dans tous ces domaines. Si toutes les femmes passaient vraiment de ce sentiment inné qui leur fait abhorrer la guerre à une action concrète pour l'empêcher, il serait impossible que la somme de tant d'efforts, qui trouvent leur impulsion dans ce qui plie les volontés plus que toute autre chose, c'est-à-dire l'amour et la pitié, il serait impossible, disons-nous, que l'on ne parvienne pas à cette fin."

A GENEVE

La sixième session de la Commission de la condition de la femme s'est ouverte à Genève le 24 mars. La Commission se compose des représentantes de 18 Etats membres des Nations Unies élus par le Conseil économique et social. Ce sont, cette année: la Birmanie, le Brésil, le Chili, la Chine, Cuba, les Etats-Unis, la France, l'Iran, le Liban, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, le Pakistan, les Pays-Bas, la Pologne, la République Dominicaine, le Royaume-Uni, la Biélorussie et l'U.R.S.S.

Une des tâches principales de la Commission, pendant la session en cours, consistera à achever l'élaboration du projet de convention sur les droits politiques de la femme, à la lumière d'observations et de propositions formulées par les gouvernements au sujet de la mise en application des principes sur lesquels s'appuie le dit projet.

Parmi les questions inscrites à l'ordre du jour figurent, entre autres, l'amélioration des droits privés de la femme, l'accès des femmes aux fonctions et services publics et l'égalité de traitement de la femme dans le domaine des libertés civiles.

conciliation pour les autres griefs n'est pas encore terminée.

Mercredi, Me Jean-Paul Geofroy, de Montréal, conseiller technique de la C.T.C.C., a donné un cours sur la législation ouvrière de la province de Québec.

SHAWINIGAN

POURSUITE CONTRE LE GARAGE HAMELIN

Le Syndicat des Travailleurs de l'Automobile, nouveau syndicat de Shawinigan, qui vient de s'affilier au Conseil central et à la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, a décidé hier soir d'intenter des poursuites au criminel contre le garage Edgar Hamelin Drive Yourself, 17, Place du Marché à Shawinigan Falls, pour pratique interdite en violation de la Loi des Relations ouvrières. C'est ce que nous annonce M. Georges-Etienne Hébert, agent d'affaires du Syndicat.

Salaires

Au cours d'une assemblée extraordinaire, les membres du syndicat ont étudié la situation causée chez Hamelin par le congédiement de trois ouvriers: Gratien et Marc-André Massicotte et René Pellerin qui viennent d'être remerciés de leurs services par le patron après avoir signé leur carte d'adhésion au Syndicat des Travailleurs de l'Automobile.

Il a été décidé de demander à la Commission des Relations ouvrières de Québec la permission d'entamer des poursuites contre l'employeur et l'intervention du Ministre du Travail, M. Antonio Barrette a été réclamée hier soir par télégramme.

Voici le texte de ces télégrammes:

Commission de Relations ouvrières
371, Blvd. Charest
Québec

Syndicat des Travailleurs de l'Automobile de la région de Shawinigan Inc. réuni ce soir en assemblée générale extraordinaire proteste énergiquement contre attitude Garage Edgar Hamelin Drive Yourself, 17, Place du Marché, Shawinigan, qui vient de congédier trois ouvriers en violation des articles 20, 21 et 22, Loi Relations ouvrières (Stop). En vertu article 49, demandons autorisation poursuivre employeur pour pratiques interdites. G.-E. Hébert, agent d'affaires.

Honorable Antonio Barrette
Ministre du Travail
Hôtel du Gouvernement
Québec

Syndicat des Travailleurs de l'Automobile de la région de Shawinigan Inc. réuni ce soir en assemblée générale extraordinaire proteste énergiquement contre attitude Garage Edgar Hamelin

Drive Yourself, 17, Place du Marché, Shawinigan, qui vient de congédier trois ouvriers en violation des articles 20, 21 et 22 Loi Relations ouvrières (Stop). Demandons intervention d'urgence en vue de faire cesser ces pratiques interdites. G.-E. Hébert, agent d'affaires.

En commentant cette nouvelle, M. Hébert a affirmé que le nouveau syndicat voulait négocier de bonne foi avec les employeurs. Les Travailleurs des garages ont droit comme les autres à des conditions de travail et à des salaires décentes. Si les patrons refusent de négocier de bonne foi ou usent d'intimidation et de pratiques illégales, le Syndicat fera le nécessaire pour les contraindre à négocier de bonne foi, comme le veut la loi.

M. Hébert a souligné cependant que le geste posé par Hamelin semblait être une exception et que la majorité des garagistes avaient eu une attitude recommandable durant la campagne d'organisation.

M. Maurice Vassart, agent d'affaires du Conseil central des Syndicats nationaux de Shawinigan, a promis au Syndicat de l'Automobile l'appui des six mille ouvriers groupés dans les 20 syndicats affiliés à son organisation.

A la même assemblée, le Syndicat a mis au point le texte définitif du projet de contrat qui sera soumis d'ici un jour ou deux aux employeurs et a demandé à la Commission des Relations ouvrières la reconnaissance syndicale pour trois autres garages, ce qui porte à treize le nombre de garages organisés à cette date.

Jusqu'ici, le syndicat a obtenu cinq certificats de reconnaissance syndicale et on prévoit que les négociations pour un contrat de travail débiteront d'ici une dizaine de jours.

LES ARGUMENTS DE DUPUIS FRERES



Notre photo fait voir en bonne lumière les deux principaux arguments déployés par la Maison Dupuis depuis la publication de la décision arbitrale. On conviendra que l'origine de ces arguments "puissants" est douteuse. Ils ne sont certainement pas tirés, en tous cas, des documents pontificaux. Mais où trouver des arguments pour défendre des salaires injustifiables, si ce n'est dans l'arsenal des moyens de répression?