

Semaine de 40 heures et pleine compensation

MONTREAL
8609 DE GASPE
M. ALFRED CHARPENTIER

TELLE EST LA RECOMMANDATION
DE LA PREMIERE DECISION
ARBITRALE



VOL. XXIX — No 6

Montréal, 13 février 1953

Les travailleurs des usines de papier-journal dans la province jouiront de la semaine de quarante (40) heures dans un avenir rapproché. C'est ce qui découle de la première sentence arbitrale rendue cette semaine dans cette industrie. Au cours de l'été dernier, la Fédération nationale de la Pulpe et du Papier avait décidé de porter devant un conseil d'arbitrage la plupart de ses conventions collectives qui venaient à échéance, soit, au total, vingt et un contrats collectifs. La première décision rendue indique que l'on s'oriente rapidement dans cette industrie vers l'établissement de la semaine de quarante (40) heures.

A l'heure actuelle, les conseils d'arbitrage ont terminé leurs séances publiques dans la plupart des usines de pulpe et papier, et les autres sentences ne sauraient retarder. Celles des usines de Consolidated Paper devraient être connues d'ici à quelques jours.

Le conseil d'arbitrage, dont la décision vient d'être rendue, avait été formé pour entendre le différend des employés de Price Brothers (moulins de Kénogami, Riverbend et Jonquière) et se composait de M. le Juge Georges-Henri Héon comme président, de Me Jacques Dumoulin, C.R., comme arbitre patronal et de M. Maurice Lamontagne, professeur à la Faculté des Sciences sociales de Laval, comme arbitre syndical; Me Marius Bergeron, conseiller technique de la C.T.C.C., agissait comme procureur des syndicats et de la Fédération nationale de la Pulpe et du Papier.

40 heures avec pleine compensation

Les recommandations du conseil d'arbitrage tendent à réduire graduellement la semaine de travail à 40 heures avec pleine compensation.

1.- Réduction de la semaine de travail de 48 à 44 heures avec pleine compensation et mise à effet dans un délai maximum de 3 mois; d'ici là, paiement de taux et demi après 44 heures de travail dans une semaine.

2.- Réduction de la semaine de travail de 44 heures à 42 ou 40 heures par semaine avec pleine compensation à une date convenue

par négociations entre les parties, mais qui ne devra pas dépasser le 1er novembre 1953.

Augmentation de salaires

Le conseil accorde, en outre, aux travailleurs des trois moulins de Price Brothers une augmentation de salaire de 6 cents de l'heure rétroactive au 1er mai 1952, la continuation de cette augmentation devra être négociée.

Primes de nuit et congés payés

Le conseil a également décidé de majorer les primes pour le tra-

(suite à la page 2)

LOUISEVILLE

Le Syndicat: pas mort

— Les motifs du retour au travail —

Dimanche soir dernier, le 8 février, les grévistes de Louiseville ont été convoqués à une assemblée extraordinaire afin d'entendre un rapport des agents négociateurs qu'ils avaient désignés pour tenter de régler leur différend avec l'Associated Textiles Ltd.

Devant l'insuccès des dernières démarches entreprises et le peu d'espoir d'amener la compagnie à signer, dans un délai raisonnable, une convention collective acceptable; après avoir considéré les sacrifices énormes consentis par les ouvriers pour soutenir la grève de onze mois dans laquelle ils ont été poussés par la compagnie, le Syndicat a décidé de ne plus retirer désormais leur titre de membres aux tisserands qui retourneraient au travail.

C'est ce qui explique qu'un certain nombre de grévistes se sont présentés ces jours derniers au bureau d'emploi de la compagnie et que d'autres posent vraisemblablement le même geste dans un prochain avenir, sans qu'il y ait eu d'entente formelle avec l'Associated Textiles sur les conditions de retour au travail.

A l'assemblée de dimanche soir, les grévistes ont exprimé, malgré la tournure des événements, leur entière confiance dans le syndicat qui va continuer ses activités en vue d'obtenir une convention collective de travail propre à garantir les droits des travailleurs et à protéger leurs intérêts. Le Syndicat demeure le seul représentant collectif légal des tisserands de Louiseville et continuera ses efforts pour l'amélioration des conditions de travail des ouvriers.

A ce tournant de la lutte qu'il a entrepris, le Syndicat tient à remercier toutes les personnes et les associations qui l'ont aidé, soit en offrant leur médiation pour régler le conflit, soit en donnant des secours pour les grévistes. Il remercie particulièrement la C.T.C.C. et ses corps affiliés qui n'ont rien ménagé pour appuyer dans la revendication des droits des ouvriers. Le Syndicat espère qu'il continuera à recevoir leur collaboration pour l'aider à traverser la nouvelle phase dans laquelle il vient de s'engager.

La Fédération

La Fédération nationale catholique du Textile (C.T.C.C.) à laquelle le Syndicat des tisserands de Louiseville est affilié, a espéré jusqu'à la dernière minute que la Compagnie Associated Textiles, soit volontairement, soit par suite d'une intervention des autorités gouvernementales, modifierait son attitude antisyndicale et accepterait de signer une convention collective de travail avec ses ouvriers.

La semaine dernière, le président général de la C.T.C.C. a ren-

contré à Québec l'agent négociateur de la compagnie dont les contre-propositions étaient encore moins favorables que celles faites précédemment au Syndicat et qui avaient été rejetées parce que considérées inacceptables.

De hautes personnalités religieuses ont tenté en vain, ces derniers jours, de convaincre le gouvernement d'intervenir dans le conflit.

La Fédération a tenté dimanche soir un dernier effort en rencontrant le maire de Louiseville et député du comté, Me Germain Caron. Ce dernier s'est déclaré impuissant à régler la grève et ne voyait même pas comment il pouvait intervenir. Il s'avère donc évident que le Syndicat fait face à une coalition de forces intéressées à sa disparition.

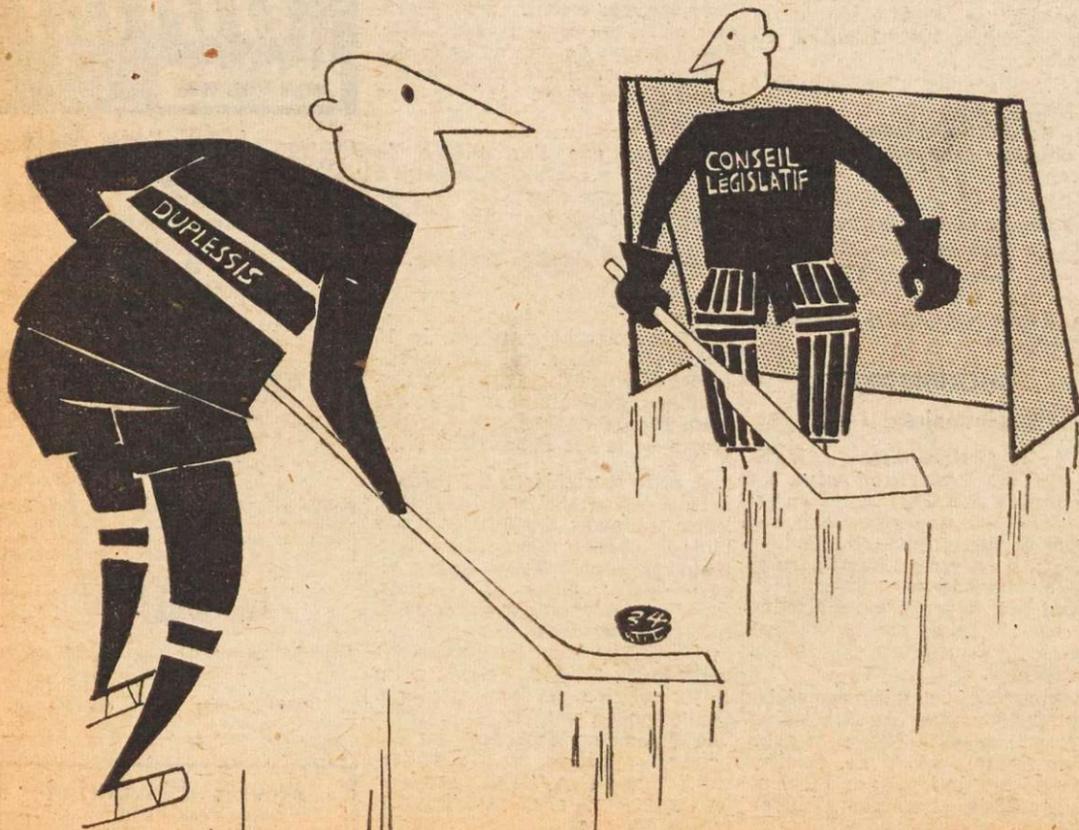
La C.T.C.C.

La C.T.C.C. a été informée de la décision prise par le Syndicat de Louiseville de ne plus retirer le titre de membres aux grévistes qui retourneront au travail. Après onze mois de grève, et devant l'attitude intransigeante de la compagnie favorisée par l'inaction du gouvernement, il est compréhensible qu'une telle décision crée un mouvement de retour au travail.

La C.T.C.C. déplore qu'aucune entente formelle n'ait pu être con-

(suite à la page 2)

UN MAUVAIS GARDIEN DE BUTS



— Il aurait pu du moins se "grouiller" un peu, même si le Rocket politique était seul devant lui. Les défenses avaient déjà lâché; on sait, à présent, que le "goalier" ne vaut rien non plus.

A LIRE

dans ce numéro

La politique (p. 2)

Le problème ouvrier (p. 3)

Too high a price (Vickers) (p. 4)

Réponse à l'Associated Textiles (p. 8)

"Chers fils, pauvres et malheureux de toute la terre, poursuit le Pape, Nous prions Jésus qu'il vous fasse sentir combien Nous vous sommes proche, en Notre inquiétude paternelle, pleine d'angoisse et de crainte. Nous voudrions avoir son omniprésence et sa toute-puissance pour entrer en chacune de vos demeures et vous porter aide et réconfort, pain et travail, sérénité et paix. Nous voudrions être à vos côtés, tandis que vous êtes accablés de fatigue dans les champs et dans les usines, tandis que vous êtes désolés par les maladies qui vous affligent ou tenaillés par les morsures de la faim".

PIE XII

Louiseville...

(suite de la page 1)

clue pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs.

Le conflit de Louiseville demeurera un scandale dont l'entière responsabilité retombe sur les épaules de la compagnie et de ceux qui ont charge du bien commun.

Défense du droit d'association

Depuis onze mois, le Syndicat de Louiseville soutient une grève dont l'unique objectif est de faire respecter par la compagnie Associated Textiles le droit d'association de ses employés. Des lettres du ministre du Travail, antérieures à la déclaration de la grève, et rendues publiques au cours du conflit, démontrent contrairement à la loi, n'a pas montré clairement que la compagnie négocié de bonne foi, et a profité d'un ralentissement de son activité économique pour tenter de désorganiser un syndicat.

Le fonds de litige repose donc sur l'attitude illégale de l'Associated Textiles qui s'est moquée impunément des lois de la province.

Responsabilité des autorités gouvernementales

Au lieu de recevoir l'appui et la sympathie du gouvernement dans sa lutte pour faire respecter les droits des travailleurs, le syndicat a dû faire face à son hostilité déclarée. Le Procureur général avait tous les pouvoirs en main pour forcer la compagnie à respecter la loi des relations ouvrières. S'il avait agi ainsi, il aurait évité que la population de Louiseville soit plongée dans la misère pendant près d'une année et les incidents de grève qui se sont produits n'auraient jamais eu lieu. La cause de tous les troubles qui sont survenus à Louiseville se rattache directement à la position illégale dans laquelle s'est placée la compagnie en refusant de signer une convention collective de travail sur les termes de laquelle il y avait eu entente.

Action de la police provinciale

Au lieu de contraindre la compagnie à se soumettre aux lois de la province, le Procureur général a jugé à propos de déléguer sa police à Louiseville. Cette dernière, comme il est maintenant dans sa

tradition, ne s'est pas contentée de protéger la propriété et de maintenir l'ordre. Elle s'est évertuée à briser la grève en recrutant des briseurs de grève au nom de la compagnie et en s'attaquant aux grévistes avec des armes à feu et des matraques.

Arrêt général de travail

Les événements de Louiseville ont révolté les syndiqués de la province. Comme le gouvernement n'intervenait pas pour faire respecter le droit d'association par l'Associated Textiles, les Syndicats affiliés à la C.T.C.C. décidèrent de recourir à un arrêt général de travail. Cette décision fut très discutée dans certains milieux. On a prétendu que tous les autres moyens n'avaient pas été épuisés et que la menace d'un arrêt général de travail empêcherait les autorités d'intervenir en faveur des grévistes.

La C.T.C.C. révoqua sa décision afin qu'aucun prétexte ne justifie l'inaction du gouvernement.

Ce qui s'est passé depuis démontre que la C.T.C.C. avait raison de considérer que le seul recours qui lui restait pour faire respecter le droit d'association, par la compagnie et tous ceux qui s'étaient coalisés avec elle, était un appel à la solidarité des travailleurs.

Respect des lois et de l'autorité

A date, il en a coûté au mouvement syndical et aux ouvriers de Louiseville des centaines de milliers de dollars pour essayer de faire respecter la loi par l'Associated Textiles. Il faut ajouter à ce bilan les misères, les privations, les vexations de toutes sortes et les brutalités dont fut victime la population de Louiseville. Si paradoxal que cela puisse paraître, les autorités civiles se sont carrément rangées du côté de la compagnie et cela, au nom de l'ordre et de la loi. On comprendra les graves conséquences sociales d'une telle attitude.

L'avenir du syndicat

Malgré les difficultés qu'ils traversent présentement, les grévistes de Louiseville ont décidé de maintenir leur syndicat et de continuer à lutter pour le respect de leurs droits. La C.T.C.C. les assure de son entier appui.

LA SEMAINE

VICTORIAVILLE

Nouveau syndicat

Le Syndicat national des Employés de Commerce de Victoriaville vient de fonder un nouveau syndicat à la Cie Système Comptant Enrg. La Commission des Relations ouvrières a émis un certificat de reconnaissance syndicale le 9 janvier dernier pour reconnaître l'existence légale du nouveau groupement. Les négociations en vue de l'adoption d'une première convention collective de travail ont immédiatement commencé. 45 employés sont intéressés dans cette affaire. Les représentants du Syndicat à la table de négociation sont MM. Joseph Ratté, Gérard Grégoire, Maurice Béliveau, Georges-E. Gagné. Les négociateurs patronaux sont MM. Eugène Lacasse (A.P.I.) et Joseph Richard, propriétaire.

Elections

Le Syndicat national des Employés de Commerce a procédé récemment à ses élections annuelles. Georges-E. Gagné agissait comme président d'élection. M. Jean-Baptiste Bergeron fut élu président; M. Conrad Gagnon, vice-président; M. Joseph Ratté, secrétaire-archiviste; MM. Albert Paris et Léo-Paul Côté, directeurs.

Dans le vêtement

Le Syndicat national des Employés du Vêtement de Victoriaville a procédé lui aussi à ses élections annuelles. C'est M. Angelo Forte président de la Fédération, qui a présidé aux élections. M. Emilien René fut élu président du Syndicat. Les autres officiers sont MM. Bertrand Dupuis, vice-président; Adrien Tourigny, secrétaire-archiviste; Bertrand Sannier, secrétaire-trésorier; Armand Gagnon, Philippe Levasseur, Jean-Marc Belhumeur, Mme Cyrille Labbé et Mlle Etna Lahaie, directeurs; M. Marcel Olivier, secrétaire-financier.

SAGUENAY-LAC ST-JEAN

St-Raymond Paper

Les négociateurs des Syndicats des Employés de Desbiens et de St-Raymond, accompagnés de M. Philippe Lessard, président de la Fédération nationale de la Pulpe et du Papier, ont rencontré récemment les représentants de la compagnie St-Raymond Paper Ltd., pour négocier de nouvelles conventions collectives de travail.

Ils demandent:

- 1.- La réduction de la semaine de travail à 40 heures avec entière compensation.
- 2.- La réduction de la semaine de production de 144 à 140 heures afin d'éliminer tout travail le dimanche.
- 3.- Une augmentation générale du taux de base de 10%.
- 4.- Deux fêtes chômées et payées de plus que les 4 qui sont présentement en vigueur.
- 5.- La participation de la Compagnie aux primes d'assurance-santé.
- 6.- La paie hebdomadaire.
- 7.- Réajustement des taux de salaires des métiers.
- 8.- Amélioration de la clause des vacances.

SHERBROOKE

Les fonctionnaires

Plus de 200 membres du Syndicat des employés municipaux de Sherbrooke (C.T.C.C.) réunis en assemblée générale spéciale la semaine dernière, ont autorisé leur exécutif à recourir à l'arbitrage si la cité "ne revise pas son attitude" devant les principales demandes qui ont été faites par le syndicat dont le président est M. Emery Bombardier.

Les employés municipaux réclament la réduction de la semaine de travail de 48 à 44 heures avec pleine compensation de salaire, une révision de la clause de sécurité syndicale, et plusieurs autres avantages relatifs à l'amélioration des conditions de travail.

M. Fernand Bourret, agent d'affaires du Conseil central, a déclaré que si les autorités municipales refusent de reconsidérer leur contre-proposition qui est d'offrir une

L'EDUCATION A THETFORD

— Série de cours pour les syndiqués —

A son dernier congrès annuel, la Fédération des Travailleurs de l'Industrie minière avait adopté une résolution qui commence à s'appliquer dans les centres miniers de la province.

Cette résolution avait trait à l'éducation des membres. C'est Thetford, jusqu'ici, qui bat la marche mais les officiers de la Fédération nous apprennent qu'un programme éducatif sera bientôt mis en marche à Asbestos et dans des centres de moindre importance.

Le programme de Thetford comprend une soirée par semaine qui réunit une centaine de membres chaque mercredi avec leurs épouses. On compte plus de 150 inscriptions aux cours mais la succession des équipes dans les mines empêche les inscrits d'assister régulièrement à toutes les séances.

La série des cours, qui a débuté voici trois semaines, comprend les cours suivants:

"L'ouvrier, marchandise, machine ou personne humaine?" par l'abbé Laberge; "Les richesses, pour quelques privilégiés ou pour tout le monde?" par Fernand Jolicoeur; "Qu'est-ce qu'un Syndicat?" par Lucien Dorion; "Qu'est-

ce qu'un syndiqué?" par le cultivateur, ami au ennemi?" par André Roy; "Le gouvernement, protecteur des faibles ou défenseur des puissants?" "La femme doit-elle s'intéresser au syndicalisme?" par Mlle Y. Valois; "La coopérative substitut ou complément du Syndicat?" "Les Syndicats catholiques, nécessité ou caprice?" par l'abbé Ouellet.

Enfin, la série se terminera le 29 mars par une journée d'étude qui sera marquée d'une conférence sur l'Avenir du syndicalisme chez nous. M. Gérard Picard, président de la C.T.C.C., sera le conférencier.

MONTREAL

Conseil de construction

A la dernière assemblée du "Conseil des Syndicats des Métiers de la Construction de Montréal", en date du 3 février dernier, les délégués des différents Syndicats affiliés ont procédé à l'élection des officiers qui devront diriger les destinées du Conseil, pour l'année 1953-54 et le résultat fut le suivant:

Président: Aldéric Gosselin, élu à l'unanimité pour un neuvième terme; 1er vice-président: Joseph Boucher; à la 2e vice-présidence, M. Alexandre Laroche l'a emporté sur M. William Léger, représentant des plâtriers; secrétaire-archiviste: Clovis Langlois; secrétaire-trésorier-financier et correspondant: Horace Laverdure; statisticien: Camil Périard; sergent d'armes: Léopold Lévesque.

Les élections ont été présidées par M. Osias Filion, président de la Fédération nationale des Métiers du Bâtiment et des matériaux de Construction de la province de Québec.

L'installation des officiers sera faite à la prochaine assemblée du 17 février prochain.



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.

Brevets d'invention

MARQUE de COMMERCE

DESSINS de FABRIQUE

en tous pays.

MARION & MARION

Raym.-A. Robic - J.-Alf. Bestien

1510, rue Drummond,

MONTREAL

EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

B. Mongeau
AUTOS-LTEE
MONTREAL

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

ENCOURAGEZ
NOS
ANNONCEURS

LA SEMAINE

MONTREAL

Surintendants et contremaîtres

A la dernière assemblée de l'Association des Surintendants et Contremaîtres en Construction de la province de Québec (C. T. C.C.) les membres présents ont procédé à l'élection de leurs officiers pour l'année 1953-54 et le résultat fut le suivant :

M. Georges-Etienne Leblanc succède à M. J.-B. Vermette (démis-sionnaire) à la présidence de l'Association. 1er vice-président : Armand Grenier; 2e vice-président : J.-B. Vermette; secrétaire-archiviste : Arsène Thibault; secrétaire-financier : Alfred Ethier; trésorier : Jules Maurice; secrétaire-correspondant : Adrien Marsolais; sergent d'armes : Fernand Adam.

Les élections ont été présidées par M. Aldéric Gosselin, qui est l'organisateur de l'Association et en même temps président du "Conseil des Syndicats des Métiers de la Construction".

L'installation des officiers aura lieu à la prochaine assemblée en date du 18 février prochain.

L'industrie du journal

Le Syndicat des Travailleurs de l'Industrie du Journal a procédé, lors de sa réunion de janvier, à l'élection de ses officiers. M. Georges-A. Gagnon, président de la Fédération des Métiers de l'Imprimerie et M. Sarto Lacombe, vérificateur de la Fédération, ont agi respectivement comme président et secrétaire d'élections.

M. André Laperrière fut réélu pour un troisième mandat président du Syndicat. M. Robert Michaud, 1er vice-président; M. René Trudeau, 2e vice-président; M. Omer Taillefer, secrétaire-archiviste; M. Jean-Paul Malo, secrétaire-adjoint; M. Jean-Louis St-Amand, sentinelle; M. Léo Soulières et Mlle Andrée Guirestante, visiteurs aux malades.

Pour le comité exécutif, M. Omer Taillefer fut réélu président; M. R. Michaud, 1er vice-président; M. R. Trudeau, 2e vice-président; M. Réal Sabourin, secrétaire-archiviste; et M. Sarto Lacombe, trésorier. Les autres membres qui furent délégués au Comité sont : MM. A. Laperrière, Léo-Paul Caron, Charlemagne Piché, J.-A. Boyer, M. Migneault, R. Filion, J. Décoste, L. Soulières, Ernest Bouchard, J. Séguin, E. Bourgois, G. Leclair, R. Provost, M. Bissonnet, C.-E. Daignault, et de Mlles Claire Délisle, Louise Larose, L. Desabrais et Yvette Soly.

Les délégués au Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal sont MM. Omer Taillefer, Maurice Lefrançois, Ernest Bouchard, Adolphe Gaudet et le président A. Laperrière.

Pour le Conseil Allié des Métiers de l'Imprimerie, les délégués suivants furent désignés : MM. André Laperrière, Omer Taillefer, Er-

nest Bouchard, Maurice Lefrançois, Gaston Bélanger, René Trudeau, Gérald Portelance et Mlle Claire Délisle.

Après l'installation des officiers élus par le président, M. G.-A. Gagnon, le président André Laperrière a remercié les membres pour la confiance qu'ils lui ont témoignée pour une troisième année consécutive.

M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier du Conseil central de Montréal, a félicité les officiers élus et a fait quelques remarques dans l'intérêt de leur Syndicat les exhortant à suivre des cours d'éducation syndicale et à devenir de futurs chefs.

Travailleurs en chaussure

Le Syndicat des Travailleurs en chaussure de l'Assomption a procédé récemment à l'élection de ses officiers. M. Joseph Jobin, président; M. Léo Nadeau, vice-président; Mlle Pauline Mercier, secrétaire; Mlle Murielle Mormass, secrétaire; M. Claude Poitras, trésorier.

SHAWINIGAN

Pendant que les syndiqués du papier attendent avec impatience leur sentence arbitrale, tous les syndicats des autres grandes industries de Shawinigan sont en négociations où se préparent à des négociations.

Canadian Carborundum

A la Canadian Carborundum, où la convention collective expire en avril prochain, les délégués de département ont à date rencontré tous les salariés de leur département respectif et soumis au Comité exécutif du Syndicat la liste des amendements désirés par leurs compagnons de travail. Les membres de l'exécutif se réunissent deux fois par semaine pour étudier toutes ces demandes et préparer une recommandation globale qu'ils soumettront prochainement à l'assemblée générale du Syndicat.

Alcan

A l'Aluminium, le Syndicat a nommé un comité spécial qui s'occupe de recueillir les demandes des membres et de les étudier en collaboration avec le Conseil Syndical, en vue lui aussi de préparer les amendements qu'il soumettra à la Compagnie aux négociations d'avril prochain. Les syndiqués de l'aluminium qui auraient quelque amendement à suggérer sont priés d'en faire part aux officiers dans le plus bref délai possible.

Entre temps, la démission récente du président Adrien Montreuil nécessitant une élection à la présidence du Syndicat de l'Aluminium, celle-ci aura lieu le 26 février courant.

LA POLITIQUE

Le Conseil législatif a capitulé

Avec la présentation du budget, la session provinciale est entrée dans sa dernière phase. Ceci apparaît de bien des manières : les séances de l'Assemblée législative sont plus longues et plus nombreuses; la discussion se poursuit dans une atmosphère plus sereine, marquée ici et là de petits orages comme, par exemple, la semaine passée, l'échange de propos aigres-doux entre le Premier Ministre et le député de Richelieu au sujet de M. Edouard Simard, grand industriel de Sorel.

Le débat sur le budget peut donner lieu, cependant, à quelques séances mouvementées, d'autant plus que, au commencement de la session, en novembre dernier, bien des députés de l'opposition n'avaient pu prendre la parole sur le discours du Trône que M. Duplessis avait fait voter par surprise. De plus, le fait que le gouvernement, au cours de la dernière année, année d'élections, a dépensé près de 60 millions de plus qu'il n'y avait été autorisé par l'Assemblée législative, prête une belle occasion à la critique du parti ministériel.

Cependant, même si durant toute la semaine passée, la députation a été occupée à analyser les crédits des différents ministères, dans les cercles parlementaires, on a surtout parlé des amendements apportés à la Loi des élections. L'opposition s'efforce de faire bloquer cette mauvaise loi. L'opposition s'efforçait de jorité était censée libérale. Toutefois, dans beaucoup de milieux, on prévoyait l'échec de cette tentative, parce qu'un bon nombre de conseillers législatifs d'obédience gouvernement.

Très important

Etant donné que ce projet est la pièce législative la plus importante soumise, cette année, à la députation, il convient que nous y revenions dans cette chronique politique. D'ailleurs, le bill 34 n'a pas soulevé dans l'opinion publique l'intérêt qu'il méritait. Il faut malheureusement avouer que la plupart des journaux n'en ont pas aperçu les graves conséquences. A vrai dire, il n'y a eu que le *Devoir* qui fait campagne à fond de train contre ce projet. M. André Laurendeau y a consacré trois éditoriaux très étoffés, et *Le Travail* a jugé à propos d'en reproduire un dans sa dernière livraison. De son côté, M. Pierre Laporte, dans sa chronique politique, a fait ressortir les dangers de ces amendements.

Il n'est pas nécessaire de revenir sur les motifs d'ordre pratique qu'il y avait de s'opposer à une pareille mesure qui sera de nature à favoriser la corruption électorale et le sabotage des élections et qui rendra encore plus illusoire le vote libre des centres urbains, car ceux-ci risqueront d'être annulés par le jeu des "télégraphes".

On connaît déjà la situation défavorable des centres urbains en matière d'élections. La C.T.C.C. a fait ressortir clairement que les citoyens — les travailleurs en très grande majorité — n'avaient pas la représentation à laquelle ils avaient droit à l'Assemblée légis-

lative. Formant plus des deux tiers des électeurs, ils n'étaient appelés déjà qu'à élire le tiers des députés. Qu'en sera-t-il lorsque, par les derniers amendements qu'on lui a apportés, la Loi des élections permettra que les députés élus par les travailleurs et les citoyens en général aient toutes les chances d'être le choix d'une minorité et d'électeurs fantômes?

Notre régime électoral n'était-il pas déjà assez faussé, assez injuste à sa face même, sans qu'on le rende encore plus illusoire pour une grande partie des électeurs?

Il y aurait toute une étude à faire de notre système électoral.

Normalement, ce système doit avoir pour principe fondamental d'assurer le fonctionnement équitable de nos institutions démocratiques. Or, si l'on considère la législation actuelle, à laquelle le bill 34 ajoute encore en gravité, il faut conclure qu'elle a de plus en plus tendance à esquiver, à détourner l'application de ce principe au profit des intérêts égoïstes de partis politiques ou de puissances financières.

Ce qu'on veut

En effet, au lieu d'élargir graduellement le système électoral, de manière que le peuple puisse exprimer plus librement ses opinions sur la chose publique et sur les sacrifices qu'on exige de lui, on lui enlève graduellement ce moyen d'action par une espèce d'opération en douceur, c'est-à-dire en lui laissant l'impression qu'il jouit encore de tous ses droits.

Orientée ainsi, notre régime électoral conduit à cette situation néfaste que le gouvernement ne représentera plus les véritables intérêts de la population, qu'il sera tenté de commettre toutes les injustices, qu'il pourra se buter à ne point reconnaître les droits légitimes d'une grande partie des citoyens.

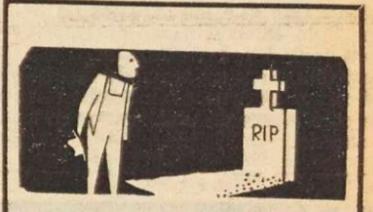
Avec cette évolution tragique que trop de gens nantis ne semblent pas apercevoir, tout occupés qu'ils sont à tirer quelques marons du feu, on glisse peu à peu

vers l'établissement d'un parti unique, manoeuvré par quelques hommes assoiffés de pouvoir ou quelques grands intérêts particuliers.

Seul moyen

Il n'y a qu'une manière de lutter efficacement contre cette tendance : c'est de travailler à la formation politique de l'opinion publique, à l'éveiller, à lui faire comprendre que le maintien de la véritable démocratie exige un effort quotidien en vue de démasquer ce qui n'en est que "les vaines apparences".

André ROY



R.P. Léon COURCHESNE, ancien aumônier du Conseil central de Hull.

Le Travail se joint à tous les syndiqués de la région de Hull pour regretter la mort du R. P. Léon Courchesne, O.M.I., survenue ces jours derniers.

Le Père Courchesne a exercé pendant plusieurs années son ministère auprès du Conseil central. Les ouvriers perdent avec lui un ami dévoué et un prêtre qui a dépensé à leur service plusieurs années de sa vie sacerdotale.

A ce témoignage de sympathie, nous demandons à nos lecteurs de joindre leurs prières.

LA PERLE DE LA SEMAINE

A la Celanese

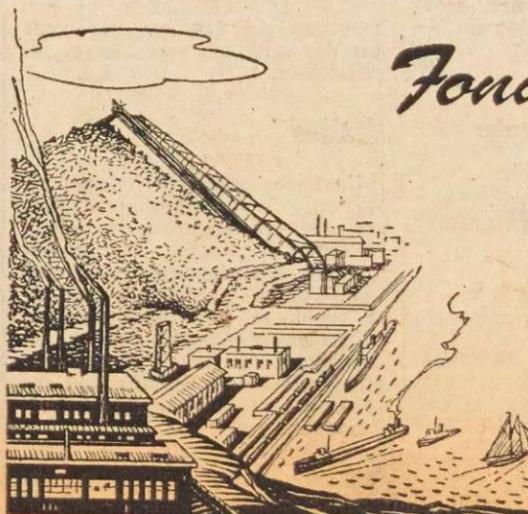
On réduit les salaires

Les travailleurs syndiqués du Québec se souviennent de la pénible histoire des ouvriers de la Canadian Celanese à Drummondville. Ils avaient tenté au printemps dernier de constituer un syndicat pour négocier une convention collective de travail. Mais, par ses manoeuvres incessantes, la compagnie avait réussi à empêcher la constitution du syndicat et à conserver son comité de boutique lors d'un vote.

Il semble bien que les ouvriers de la Celanese n'ont pas fini de souffrir. Une dépêche laconique du journal *La Tribune* nous annonçait cette semaine

"qu'une forte proportion des employés de la Canadian Celanese de Drummondville subiront une légère diminution dans leurs enveloppes de paye au cours de la prochaine année, par suite du contrat de travail signé entre la compagnie et les délégués du comité d'usine".

Nous savons que les travailleurs de la Canadian Celanese ne sont pas responsables de cette malheureuse affaire. Ils sont les victimes. Nous les plaignons et nous leur souhaitons de ne pas laisser les difficultés abattre leur courage. Il est toujours temps de se libérer du joug. Mais leur sort demeure une leçon pour toute la province.



Fondée dans le Québec

SUN LIFE
du CANADA
SIÈGE SOCIAL, MONTRÉAL

L'assurance de groupe Sun Life protège aujourd'hui plus de 150,000 employés du commerce et de l'industrie à travers la province de Québec.

QUEBEC POWER

Contre la majorité

La Commission de Relations ouvrières vient de rejeter une demande d'accréditation du Syndicat National des employés des Services électriques de Québec Power sous prétexte que le Syndicat ne représentait pas la majorité des employés.

Nous ne pouvons laisser passer inaperçue cette décision de la Commission de Relations ouvrières qui est tout à fait injuste. La majorité du syndicat était bien établie par les cartes de membres qu'il détenait.

En effet, en présentant sa demande d'accréditation, le Syndicat, désireux de représenter la totalité des hommes de ligne, avait ajouté à l'unité de négociation un certain nombre d'employés qui travaillaient pour les centrales de distribution de la compagnie. Ces employés avaient le droit d'être protégés par le Syndicat, et c'était leur désir de l'être. D'autre part, ils ne pouvaient faire partie d'aucune autre unité de négociation. Il était, par conséquent, normal de les inclure dans l'unité de négociation.

Par ailleurs, depuis un an, le local B-1106 de l'Union international qui détenait auparavant le certificat, avait fait inclure dans l'unité de négociation, le groupe d'employés de la compagnie désigné sous le nom de lecteurs de compteurs.

Ce groupe d'employés n'était pas satisfait des services que leur avait donnés le local B-1106, parce que le travail de ces hommes n'est nullement de même nature que celui des hommes de ligne. Ces employés, qui font le relevé des compteurs pour le compte de la compagnie, s'apparentent bien plus aux employés de bureau qu'à tout autre groupe. C'est pourquoi la grande majorité d'entre eux, dans une requête présentée à la Commission de Relations ouvrières, avaient demandé d'être exclus de cette unité de négociation. Après avoir étudié la nature de leur travail comparativement à celui des hommes de ligne, le Syndicat en était venu à la conclusion que ce groupe d'employés, compte tenu de l'organisation interne de la compagnie, ne pouvait être forcé de faire partie de la même unité de négociation que les hommes de ligne dont les conditions de travail sont tout à fait différentes. C'est pourquoi, dans sa demande de certification, le Syndicat les avait mis de côté à dessein et à leur propre demande.

Or, lors de l'audition des parties, contrairement à ce qu'elle avait indiqué nettement dans l'avis de convocation de l'audience, la Commission a refusé le droit au Syndicat de faire une preuve sur le cas des lecteurs de compteurs, ce qui empêchait celui-ci de démontrer par des faits et des témoignages que ces employés ne voulaient aucunement être rattachés au groupe des hommes de ligne et qu'il était clair qu'une unité de négociation ainsi composée ne leur convenait pas.

En mettant de côté cette preuve, la Commission ne pouvait que rendre une décision injuste pour le Syndicat, injuste pour la majorité des hommes de ligne, injuste pour tout un groupe d'employés des services de distribution de l'électricité qui se trouvent ainsi privés de leur droit de négocier une convention collective de travail avec l'employeur, injuste enfin pour les lecteurs de compteurs à qui le certificat de reconnaissance syndicale tel qu'il existe présentement ne peut donner aucune satisfaction comme l'a prouvé l'expérience.

Par conséquent, la décision que vient de rendre la Commission de Relations ouvrières est tout à fait arbitraire et nous désirons protester fermement contre une pareille attitude.

LE PROBLÈME OUVRIER FAMILLE ET SALAIRE

La famille est la source même de la vie d'un peuple. C'est de cette petite cellule qu'il tire sa vitalité et sa prospérité. C'est à cette école que le futur citoyen se forme. Ces vérités sont tellement élémentaires qu'il est presque gênant de les rappeler.

Pour exercer cette influence bienfaisante sur la vie d'une Nation, la famille a ses exigences. Elle réclame une politique familiale véritable qui reconnait ses droits et ses devoirs et qui en facilite l'exercice. C'est la mission de l'autorité civile d'établir cette politique, d'élaborer une législation sociale visant avant tout, à conserver et à faire progresser cette institution sacrée et fondamentale. Ce ne sont pas des privilèges, des secours de l'assistance publique ou des octrois que le chef de famille attend de nos parlementaires, mais une juste mesure de sécurité économique pour remplir lui-même les charges que le Créateur lui a assignées.

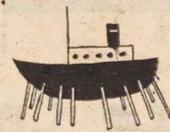
Certes, il y aura toujours des exceptions, des parents dépourvus, négligents et incapables de remplir eux-mêmes leur mission. L'Etat doit intervenir et d'une certaine façon, se substituer à eux pour éviter que de tels foyers deviennent des nids où se couvent l'agitation et la corruption de la société. Mais l'ensemble des parents sont diligents, bien disposés et capables d'assumer les charges familiales. Pour cela, il demandent que les richesses nationales soient équitablement réparties, et qu'elles soient ordonnées avant tout à la satisfaction des besoins légitimes de l'homme. En d'autres mots, le travailleur, en tant que chef de famille, réclame pour lui-même et les siens un salaire suffisant.

Le droit de donner la vie comporte également pour le père l'obligation d'assurer l'existence, la croissance et le plein épanouissement de cette vie dans des conditions humaines et dignes. La nourriture, le vêtement, l'habitation, l'instruction et l'éducation de ses enfants, la prévoyance pour les jours de gêne, de maladie et de vieillesse, demeurent pour le père des aspirations nobles et élevées même s'il est obligé de les exprimer dans des revendications de salaires.

Ces aspirations restent dans les limites du "nécessaire à la vie"; elles doivent cesser d'être un tourment continu pour les parents. Il appartient à l'autorité civile, par une législation sociale saine, d'en faire des réalités, "si l'on veut que la société ne soit pas ébranlée à chaque saison par des fermentations troubles et des secousses dangereuses, mais qu'elle tranquillise et s'avance harmonieusement dans la paix et l'amour mutuel".

La sécurité économique de la famille ne repose pas uniquement sur un salaire qui répond juste aux nécessités courantes et essentielles, mais sur un revenu qui crée un état d'esprit tel que l'avenir de toute la famille puisse être envisagé avec confiance et sérénité.

DANS LE MOUVEMENT



VICKERS

Il a couté trop cher ! Too high a price !



Les travailleurs des chantiers maritimes Vickers, à Montréal, ont payé trop cher le contrat collectif qui régit leurs conditions de travail pour admettre désormais qu'on l'applique "à la grosse". Après la grève de l'été dernier, il est normal que ces ouvriers aient l'oeil ouvert pour la protection des droits qu'ils ont acquis au prix d'aussi lourds sacrifices.

D'autre part, il semble que la compagnie n'ait pas encore digéré cette première convention collective et qu'elle cherche à rappeler à ses employés que ses sentiments antisyndicaux ne se sont pas éteints avec la signature de l'entente qui mettait fin à la grève.

C'est pourquoi, au début de février, Ted Payne a adressé au directeur du personnel une longue lettre où il expose les difficultés rencontrées dans l'exécution du contrat et l'intention très ferme de pousser jusqu'au bout, c'est-à-dire jusqu'à l'arbitrage, l'action entreprise en rapport avec les principaux griefs des syndiqués.

"Nous étions très optimistes, dit d'abord M. Payne, et convaincus que la convention signée inaugurerait une période de respect mutuel, de relations harmonieuses et de paix industrielle. Nous comptions que toutes les blessures laissées par la grève guériraient avec le temps, que les préjugés disparaîtraient et que les problèmes restés sans solution seraient réglés de façon équitable et constructive. Cela ne s'est pas produit jusqu'ici et nous nous rendons compte que la situation est au contraire malheureuse, très grave, et qu'elle menace de dégénérer encore sérieusement si l'on n'y apporte pas les correctifs nécessaires."

Puis, dans un long document soigneusement rédigé, Payne expose les griefs des employés et les cas où la compagnie n'a pas respecté ses obligations, sans parler de l'esprit de l'entente conclue.

Il ressort de cet exposé que le personnel supérieur de la Canadian Vickers n'a pas désarmé et qu'il ne perd aucune occasion de créer à l'union des difficultés, de montrer aux membres son hostilité pour l'organisation ouvrière.

Griefs

Il semble par exemple que les employés du bureau d'emploi ne se gênent nullement pour faire sentir aux nouveaux venus que la compagnie préfère les ouvriers non syndiqués. D'après des témoignages sérieux, le fait pour un candidat de déclarer son intention d'entrer dans les rangs du syndicat aurait pour effet de lui faire attendre indéfiniment "son tour" alors que les candidats "moins intéressés" aux syndicalismes seraient accueillis et tout de suite embauchés.

A cela, la compagnie répond que l'usine de la Vickers est encore un "atelier ouvert", réponse qui dissimule à peine des sentiments moins qu'amicaux pour l'union.

En ce qui concerne les griefs, la pagaie est encore plus grave. Les contre-maitres refusent de signer les griefs, les procédures préliminaires sont omises, de telle sorte que plusieurs griefs demeurent sans réponse ou en suspens pendant des semaines tandis que beaucoup d'autres ne reçoivent que des solutions partielles et insuffisantes.

Un autre problème se pose au sujet de la distribution de lait aux ouvriers qui travaillent dans la soudure, exposés aux fumées toxiques. En négociant la convention, l'union n'avait pas soulevé le problème d'une rémunération additionnelle, étant donné que la compagnie distribuait à ses employés de larges rations de lait, contre-poison reconnu comme efficace en pareil cas.

Dependant, la compagnie décidait subitement, une fois la convention signée, de supprimer ces rations de lait en se basant sur

le témoignage d'un médecin. Mais évidemment, la compagnie ne songe pas à dédommager autrement les travailleurs pour le danger de ces opérations particulières bien que le même médecin, en déconseillant le lait comme inutile, ait souligné l'insalubrité des ateliers en cause et la nécessité d'en améliorer les conditions hygiéniques.

L'autorité

De plus, le syndicat se plaint de ce que la compagnie donne autorité à tous les contre-maitres pour reprendre et punir tous les ouvriers au lieu de respecter les termes du contrat selon lesquels un employé ne relève que de son propre contre-maitre.

Enfin, on reproche à la compagnie de n'avoir pas remis au syndicat des listes d'ancienneté, comme elle s'y était engagée, et de n'avoir pas respecté son engagement quant à l'installation de panneaux dans les différents ateliers pour l'affichage des communiqués de l'union.

Le mémoire contient encore des remarques relatives à plusieurs autres questions qu'il serait trop long de rapporter ici.

En réponse à ce mémoire, la compagnie s'est engagée à "enquêter" sur certains points, mais son attitude sur les questions les plus importantes consiste à nier sans prouver ou à exprimer la résolution de continuer dans la même voie.

Nul doute que des développements importants surviendront dans cette affaire d'ici quelques semaines car les représentants ouvriers n'ont nullement l'intention de tolérer ces abus. Ils ont patiemment attendu trois mois, ce qui leur paraît bien suffisant.

Canadian Vickers' shipyard workers have paid too high a price for their labor agreement. They cannot tolerate a sloppy application of its terms by the company. After the strike they have gone through last summer, nothing but a strict observance of each clause will satisfy them. They keep a permanent watch over these rights that they have gained at the price of such heavy sacrifices.

On the other hand, it seems that the company has not yet swallowed the conditions of the strike settlement. One would believe, after observing for a while, that Canadian Vickers still insists on demonstrating its anti-labor feelings.

Labor representatives came to the conclusion, recently, that something had to be done about the situation, in addition to the specific complaints expressed in each particular instance. On February 2, Ted Payne mailed a letter to the Personnel Manager, in which he summarizes the difficulties encountered by the union and the firm determination of labor to settle the grievances before an arbitration board if necessary.

"Optimism was high on our part," writes Payne, "in the belief that this agreement would contribute towards a new era of mutual respect, harmonious relations and the promotion of industrial peace. We felt the assurance that wounds would heal in time, prejudices would be eliminated and remaining unsettled problems would be solved in an equitable, constructive manner. This has not been realized to date, and we note, unfortunately, that a serious situation exists which, if not immediately corrected can only lead to grave consequences."

Then, in a long annex to the letter, Payne enumerates the grievances of the employees and the various instances in which the company has ignored its commitments, not to mention the spirit of the agreement.

It is obvious from the reading of the brief that the management of Canadian Vickers has not missed a single opportunity to embarrass the union or to demonstrate its hostility against labor.

Grievances

It seems, for instance, that the personnel of the employment bu-

reau makes a point of convincing the applicants that membership in the union is considered "bad taste" by the management. When an applicant expresses the will to join the union, his name is placed on the waiting list whereas applicants with a lesser interest in labor will get a job on the spot.

The company answers this charge by stating that its plant is still an "open shop".

Concerning grievances, the situation is even more serious. Foremen refuse to sign grievances, preliminary procedures are omitted, etc. As a result, many grievances have remained unanswered, others partially solved, others unsolved.

Health conditions

There is also a problem concerning the distribution of milk to workers submitted to dangerous fumes. In the negotiations of the agreement, the union had not raised the issue of a special bonus for these workers, taking into account that the company was distributing milk to them. Milk is generally recognised as an antidote in such cases.

However, after the agreement was signed, the company suddenly decided to discontinue the distribution. The decision was based on a medical report stating that milk was no antidote to fumes. Obviously, though, the company offered no compensation in spite of an extensive report from the health service of the City stating that the health hazards in the shops concerned were serious.

Discipline

In addition, the union protests against the permission granted to all representatives of the management to discipline anyone of the workers in the plant. This, the union claims, violates the agreement because it was stipulated that every worker had to report to his own foreman.

Finally, the union states that seniority lists have not been received although the company had agreed to supply them not later than the end of January. Neither has it put up Union notice boards as stipulated in the agreement. Other remarks appear in the brief but it would be too long to report them all.

In answer to this document, the Company has agreed to "inquire" into some of these grievances but on the main questions, blank denials are opposed to facts.

There will be, no doubt, important developments at Vickers in the near future. Workers are tired of such things. Three months of patience after the signature of the agreement fully justifies them to take a different attitude from now on.

ré de Montréal lors de leur visite annuelle dans les foyers de leur paroisse respective et qui donnaient les chiffres suivants:

Table with 2 columns: Category and Value. Categories include taudis, magasins, hangars, etc. Values range from 3,817 to 12,140.

Que voulez-vous? Il y aura toujours parmi nous des gens qui dramatisent tout et qui ne veulent pas dormir en paix pendant que croissent dans leurs cabanes des mères de famille, des pères de famille et des enfants! A eux de lire, pour se tranquilliser, le rapport de la Commission provinciale, et de conclure avec les spécialistes de la question "qu'il n'y a pas lieu, étant donné la déficience présente dans le nombre des logis de location, étant donné aussi la pénurie des matériaux et l'effectif insuffisant de la main-d'oeuvre, d'entreprendre la démolition en masse de maisons vétustes et leur remplacement par des maisons neuves".

Tout cela serait cocasse et risible, si l'enjeu de ces élucubrations n'était pas aussi tragique.

Qu'est-ce qu'un taudis?

N.D.L.R. — Le rapport de la Commission Gingras sur le logement n'a pas fini de faire parler. Et chose curieuse, tout le monde (sauf M. Duplessis) en parle pour souligner comme il est mauvais.

Le "Travail" reproduit ci-dessous un excellent article de Mme Julia Richer, publié la semaine dernière dans "Notre Temps". De toute évidence, Mme Richer fait de l'ironie. Il ne faut pas prendre ses phrases au pied de la lettre. Elle dit intentionnellement le contraire de ce qu'elle pense pour faire mieux ressortir l'absurdité du rapport Gingras. La même remarque s'applique sans doute à plusieurs autres articles de "Notre Temps".

Nous avons en main le rapport de la Commission provinciale qui a été chargée, depuis 1948, de faire enquête sur le problème du logement. Présidée par M. Joseph Gingras, la Commission provinciale comprend en outre MM. Oslas Filion, J.-Aimé Fortin et J.-R. Latfai ainsi que M. Emile Benoist, secrétaire.

Le rapport de la Commission souligne différents aspects du problème du logement. La plupart d'entre eux vont qu'on s'y arrête. Notre Temps en étudiera plusieurs dans les semaines qui vont suivre.

Nous prenons aujourd'hui le chapitre qui a trait aux taudis parce qu'on y dit des choses assez étonnantes. Pour nous, qui étudions la question depuis huit ans, la conclusion de l'enquête qui stipule "que le problème des taudis, en tant qu'il s'agit des immeubles mêmes qui servent à l'habitation, et au dire des administrations municipales de la plupart des principales villes et d'autres villes de moindre population, ne paraît pas offrir le caractère de gravité que certains lui prêtent", nous semble extraordinaire.

Le "dire" de l'administration municipale montréalaise revient

au directeur du service d'urbanisme-nous! Montréal n'a pour ainsi dire pas de vrais taudis. "Il y a la maison insalubre, a concédé le directeur du service d'urbanisme, dont l'état peut se modifier. Le service sanitaire est chargé d'y voir et il voit".

Ce n'est pas tout! "De vrais taudis, a encore dit le directeur de l'urbanisme montréalais, il peut y en avoir, qui auraient échappé à l'attention des autorités, quelques centaines peut-être. Montréal ne compte toutefois pas de maisons sans eau et sans le tout-à-l'égout. Il ne se construit pour ainsi dire pas de maisons sans salle de bain".

Réjouissons-nous donc et instruisons-nous! Montréal n'a pour ainsi dire pas de vrais taudis! Qu'une cabane à moitié écroulée loge plusieurs familles avec, pour usage général, un seul water-closet dont la tuyauterie est défectueuse, ne nous en faisons pas trop; ce n'est pas un vrai taudis puisqu'il y a l'eau et un tout-à-l'égout! Qu'une cave, divisée en chambres noires, loge une famille de dix enfants, et n'offre pour isolement qu'un mince plancher tout sur lequel circulent avec aisance des rats à l'audace nocturne inquiétante, ne soyons pas pessimiste: ce

n'est pas là encore un vrai taudis, puisqu'il y a l'eau et tout-à-l'égout!

Mais qu'est-ce donc alors, nous demanderez-vous, qu'un taudis? "Le directeur du service d'urbanisme de la ville de Montréal a dit à la Commission que s'il avait à définir le mot taudis, à son sens absolu, il le ferait à peu près en ces termes: habitation insalubre à tous points de vue et dont l'insalubrité ne peut être corrigée". C'est clair, n'est-ce pas? Et tant que ces conditions lugubres ne seront pas toutes remplies: vétusté irréparable, manque d'aération et d'ensolaillement, humidité, vermine, ajoute le mémoire, nous n'avons pas de vrais taudis!

Il est vrai que Montréal, d'après les informations que la ville a envoyées à la Commission, offrirait le joli spectacle de 20,000 maisons vétustes — remarquez que la maison vétuste, toujours d'après la Commission ne "vaut pas d'être restaurée", mais ce ne sont pas encore de vrais taudis! Les journaliers, les auxiliaires sociaux, les infirmières, qui prétendent le contraire, exagèrent grossièrement. Exagération encore que cette enquête élaborée par le Comité diocésain d'Action Catholique en 1947-48, faite par messieurs les cu-

Montréal n'a pour ainsi dire pas de vrais taudis" déclare le Service d'urbanisme. Si cette déclaration n'était pas si triste, on en rirait!

UN COMPLIMENT!

A la Northern Veneer

Malgré les luttes difficiles qu'elle doit livrer actuellement, la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada continue de croître et d'affirmer un prestige fort utile. Dans tous les milieux, on reconnaît aujourd'hui que la C.T.C.C. est devenue le mouvement qui fait le plus pour la promotion réelle des travailleurs.

Le règlement d'un différend à la cie Northern Veneer de La Tuque en fait foi. On se souvient que la semaine dernière, les employés de cette compagnie, (qui sont affiliés à la C.T.C.C.), avaient décidé de recourir à la grève afin d'obliger le patron à appliquer une sentence arbitrale unanime. M. Wilfrid Desjardins, le négociateur officiel de la compagnie, s'était montré inflexible sur ce sujet.

Mais avant de mettre la menace de grève en pratique, l'agent d'affaires du syndicat, M. Maurice Vassart, avait obtenu de l'assemblée générale un délai de deux jours pour tenter un effort suprême de négociation.

Cette fois, M. L. Leddrer, de Toronto, s'est rendu sur place pour diriger lui-même les négociations pour le compte de la Compagnie. Et mercredi les deux parties signaient une nouvelle convention collective de travail.

A l'issue de ces négociations post-arbitrales, M. L. Leddrer, de Toronto, déclarait à notre confrère Maurice Vassart: "Le congrès canadien du Travail a la réputation au Canada d'être une organisation syndicale énergique, mais je réalise que la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada est plus énergique encore".

Cet hommage spontané d'un patron à la C.T.C.C. fait bien com-

prendre comment le seul prestige de notre mouvement peut aider chacun des syndicats à progresser.

La convention collective de travail qui fut signée sera valable pour deux ans, à partir du 19 février 1953. Elle comporte les améliorations suivantes:

Une augmentation de salaire de neuf cents l'heure dont cinq cents rétroactifs au 4 août 1952; une clause d'atelier syndical imparfait, ce qui signifie que tous les membres actuels du syndicat doivent demeurer membre durant toute la durée du contrat et que les employés qui seront embauchés à l'avenir devront devenir membre du syndicat dans les 30 jours de leur entrée au travail; deux fêtes additionnelles payées; une deuxième semaine de vacances après trois ans de service; et une nouvelle classification des opérations avec des taux minima spécifiques pour chacune des tâches.

LES DIRIGEANTS DE LA C.T.C.C. APPUIENT LES C.M.P.

"Le Congrès de la C.T.C.C., depuis plusieurs années déjà, a accordé son appui au Service de collaboration patronale-ouvrière et plusieurs communiqués aux syndicats affiliés contiennent des suggestions en vue de les inviter à participer à la formation et à la bonne marche des comités mixtes de production dans les entreprises où cette formule est réalisable."

Gérard PICARD, Président général C.T.C.C.

"Grâce aux comités mixtes de production, l'entreprise peut bénéficier de la riche expérience accumulée par les travailleurs."

"La C.T.C.C. favorise donc cette formule de coopération qui amène des améliorations non seulement dans les techniques mais aussi dans les conditions de travail."

Jean MARCHAND, Secrétaire général C.T.C.C.

EXISTE-T-IL UN CMP LA OU VOUS TRAVAILLEZ? Pour tous renseignements sur la façon d'organiser un CMP adressez-vous à:

Service de collaboration ouvrière-patronale Division des relations industrielles

MINISTÈRE DU TRAVAIL OTTAWA

Bureaux à: Amherst, Trois-Rivières, Montréal, Toronto, Hamilton, Kitchener, Windsor, Winnipeg, Vancouver.

"Le Travail"

TRAVAIL ET FOYER

LE COMMUNISME

En avons-nous supprimé les causes ?

Beaucoup de gens ne croient pas que le communisme puisse un jour faire des ravages importants dans la province de Québec. Ils se disent que notre population est catholique et bien pensante et que, somme toute, nous jouissons d'un niveau de vie assez élevé.

Etant ainsi assuré de n'avoir aucun danger réel à craindre, ces gens se permettent d'utiliser l'épouvantail du communisme pour paralyser l'action bienfaisante des forces syndicales chrétiennes.

Raymond Péladeau, l'organisateur du Conseil central de Sherbrooke vient d'étudier cette question. Prenant les Cantons de l'Est comme champ d'expérience, il a cherché à discerner les ferments de communisme qui pourraient s'y trouver. Il est arrivé à des conclusions peu optimistes qui ne peuvent qu'inciter les syndiqués à redoubler leurs efforts. Voici quelques extraits de la causerie que Péladeau a prononcé à la radio sur ce thème :

La misère

"L'on dit que le communisme obtient ses plus grands succès en exploitant les misères, le mécontentement et les rancœurs qu'engendrent les injustices. Ici, à Sherbrooke, combien de pères de famille reçoivent un salaire entre \$30 et \$40 par semaine pour 50 ou 59 heures de travail. Nous pourrions citer plusieurs cas concrets dans des industries renommées, où des patrons croient avoir respecté la justice en payant à des pères de famille (parfois de 9 enfants) un salaire de \$40.

Ils profitent de l'indignation

"C'est justement là que les idées subversives entrent en jeu. Les communistes profitent de la légitime indignation des travailleurs catholiques pour prêcher la révolte violente. Et pourtant, si l'on s'efforçait de mettre vraiment en pratique la doctrine sociale de l'Eglise, on n'aurait pas à déplorer de telles injustices et les communistes ne trouveraient pas de tels chevaux de bataille.

"Mais ce n'est pas tout. Supposons que les conditions matérielles d'un pays seraient telles que les populations vivraient dans une situation excellente, que tous les ouvriers toucheraient des salaires maxima, que tous les taudis auraient été remplacés par des habitations convenables, le communisme pourrait encore trouver un terrain propice à sa propagation.

Manque d'idéal et ignorance

"Car le plus grand danger, face à la menace communiste, c'est encore le manque d'idéal et l'ignorance. N'a-t-on pas vu des fils de millionnaires et des acteurs de cinéma grassement payés, s'affilier aux disciples de M. Staline ? Sans aucun doute, les misérables conditions de vie, de logement et de travail, constituent un terrain propice à toute propagande subversive mais réduire à ces conditions matérielles les dangers et les chances de succès du communisme, c'est envisager le problème sous un angle encore bien étroit. L'ignorance surtout religieuse et l'absence d'idéal sont des conditions pour le moins aussi propices que la pauvreté et la misère à la diffusion du communisme. Pourquoi ? Parce que le communisme n'est pas un parti politique, ni un système économique, c'est une grande idéologie qui a pour rêve de reconstruire un monde d'où seraient absents mystique et idéal.

Chez nous

"Où en sommes-nous chez nous ? Il faut bien se poser et se poser la question devant certaines statistiques sur l'abandon précoce de l'école, devant le vide et la médiocrité que laissent dans l'âme des étudiants tant de cours couronnés de diplômes. Une récente enquête instituée par le Bureau fédéral de la statistique a révélé que 60% des jeunes gens

"âgés de 17 ans, ne fréquentent plus l'école au Québec. La proportion descend à 24% chez nos voisins d'Ontario. Autres révélations inquiétantes : au congrès de l'Association des Commissions scolaires du diocèse de Montréal, tenu à Lachine il y a quelque temps, on a révélé qu'environ 20,000 enfants de la province de Québec, en bas de 14 ans, ne vont pas à l'école. On a même cité le cas d'un petit centre industriel de la province où l'on comptait dans une seule usine 180 fillettes de moins de 14 ans. Vous avez

"bien lu : 180 fillettes de moins de 14 ans. C'est à pleurer ! Et cela dans une seule ville de province, et dans une seule usine. Cette situation, ces chiffres et ces faits, ont-ils de quoi nous enorgueillir et nous rassurer sur la résistance de notre groupe à l'infiltration communiste ?

"En tant que syndiqués, nous avons le devoir urgent de faire l'impossible pour aider les travailleurs à améliorer leurs conditions de vie et à trouver dans la doctrine sociale de l'Eglise, l'idéal dont ils ont besoin".

OUVRIERS DU MONDE

LES SYNDICATS CHRETIENS SE REORGANISENT

La C.T.C.C. est affiliée à la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens. Cette confédération tenait son congrès annuel du 16 au 18 décembre dernier à Bruxelles. Notre président général, Gérard Picard, devait participer à ce congrès, mais par suite des tragiques événements de Louiseville, il ne put s'y rendre.

Nous n'avons pas eu l'occasion de parler du congrès de Bruxelles, qui a tout de même son importance.

Des représentants des organisations syndicales chrétiennes des Pays-Bas, de la Belgique, de la France, de la Suisse, d'Autriche, du Pays Basque, du Brésil, de l'Afrique Occidentale Française, de l'Afrique Equatoriale Française, du Vietnam et des organisations des Travailleurs Chrétiens Exilés et Emigrés de Pologne et de l'Ukraine participaient aux discussions sur la réorganisation de la C.I.S.C. et les problèmes qui y sont relatifs.

Le Congrès a donné son approbation unanime à la réorganisation des activités de la C.I.S.C. de sorte que les services du secrétariat seront bientôt étendus et que des représentants du syndicalisme chrétien seront nommés dans les différentes parties du monde. Des délégués permanents du syndicalisme chrétien seront désignés en particulier à Genève et à New-York auprès des grandes institutions internationales.

D'autre part, le siège de la C.I.S.C. sera transféré dans un proche avenir à Bruxelles, ville ayant une situation plus centrale et offrant des possibilités plus grandes en ce qui concerne les relations internationales.

Au cours du congrès, Gaston Tessier, le président de la Confédération Internationale, a adressé un message pressant à tous les syndiqués chrétiens de l'univers.

"De quoi demain sera-t-il fait ? ... Sans nous exagérer démesurément l'importance du syndicalisme chrétien, sachons bien qu'il y a, dans le monde, une place à tenir, un rôle à jouer dont l'originalité, la valeur, l'efficacité, vont chaque jour croissant. Sur tous les continents, des foules angoissées attendent le message libérateur qui, au-dessus des conflits d'intérêts matériels, proclame la suprématie de l'Esprit, avec ce qu'elle entraîne de droits et de devoirs pour la sauvegarde de la dignité, des prérogatives, des aspirations de chaque être humain.

"L'expansion du syndicalisme chrétien, au cours des derniers mois, est le fait de militants infatigables dont le rôle apparaît souvent comme celui de véritables pionniers. Autour des positions acquises, il convient, maintenant, de poursuivre sans relâche le travail de propagande, de formation, d'organisation qui, avec l'aide de Dieu, nous permettra de rallier à notre idéal des multitudes plus avides encore de vérité, de justice, de beauté, que de sécurité, de bien-être, de tranquillité dans l'ordre temporel.

"Pour le succès de ce grand effort, disons-nous bien que la convergence de tous nos éléments est indispensable non seulement le maintien de l'excellente harmonie qui a toujours régné entre les Confédérations nationales et les Fédérations internationales de métiers dont se compose la C.I.S.C., mais, à la base même, la conviction et le dévouement personnels de chaque syndiqué. Fidèles à cette pensée d'entente, d'union, de persévérance, nous pouvons envisager l'avenir avec la sérénité de l'optimisme chrétien.

"C'est dans la vision de cette solidarité toujours plus dynamique, plus étroite et plus conquérante, que nous exprimons des souhaits très affectueux à chacun des membres de notre vaste famille : le Syndicalisme chrétien".

UN FILM DE TROP!

Je ne suis pas critique de cinéma, mais j'ai un mot à dire sur un film que j'ai vu cette semaine et qui m'a fait bondir de mon fauteuil. Ce film raconte une bataille stratégique pour s'emparer d'un poste de munitions en Corée.

La stratégie dont il est ici question consiste surtout à frapper dans le dos, à achever les blessés à la baïonnette, à tirer des hommes à bout portant et à faire sauter des villages entiers.

En nous faisant entendre les cris des survivants d'un village en feu et l'agonie d'un soldat transformé en torche par un lance-flammes, peut-être les producteurs de "One minute to zero" avaient-ils l'intention de nous démontrer que nous défendons en Corée une cause juste...

Il est inimaginable que les censeurs ne voient rien de maovais dans de telles scènes. Pour eux, il serait dangereux que nous voyions un couple s'embrasser pendant plus de dix secondes, mais que des hommes s'entretenant sauvagement pendant 60 minutes, cela ne peut que nous édifier. Comme le dit un des héros du film, en parlant des hommes qu'il va sacrifier dans une mission impraticable, "on ne paie jamais trop cher" pour la juste cause.

Moi qui ne connais aucun combattant, cela m'épouvante d'être témoin de scènes aussi sauvages et d'entendre comparer des hommes à des troupeaux. Mais songez aux mères, aux femmes et aux fiancées qui vont imaginer les leurs au milieu d'une telle boucherie; songez aux mères des jeunes conscrits américains.

Il me semble qu'il suffirait amplement de voir nos alliés et nos compatriotes s'engager dans un conflit auquel nous ne comprenons rien; il me semble qu'il suffirait de souffrir en aveugles et en sourds, de songer que les nôtres devront peut-être un jour être tués sans que nous n'ayons un mot à dire. Cette dernière cruauté n'était pas nécessaire. Ceux qui restent ne devraient pas être torturés par des images qui les poursuivront jusque dans leur sommeil. Hollywood pouvait au moins laisser leurs illusions à ceux qui croient encore qu'on se bat pour la justice.

JEANNE.

L'impôt sur le revenu ...et le gros bon sens

"Le Travail", qui est le journal des ouvriers, a souvent écrit de longs articles pour demander au gouvernement d'alléger le sort des pères de famille lorsqu'il prélève les impôts. Souvent ces articles furent mal accueillis. "Vous critiquez toujours les gouvernants", nous disait-on.

Or, voici justement qu'un président de club libéral vient lui-même de demander au fédéral d'avoir pitié pour des pères de familles. Ça n'était sûrement pas pour critiquer inutilement que ce bon partisan a décidé d'intervenir.

Le journal "La Frontière", qui rapporte cette intervention, commente justement :

"Dimanche soir, lors d'une réunion libérale où évidemment on faisait de la politique mais de la politique libérale, le président du Club libéral a demandé qu'Ottawa

allège le fardeau des impôts pour le père de famille qui doit faire instruire, mettons 4 garçons et 3 filles ou le nombre que vous voudrez. Quand ces enfants sont rendus à 16 ans, non seulement ils ne reçoivent pas d'allocations, mais le père de famille ne peut pas soustraire de l'impôt l'argent qu'il doit dépenser pour les tenir aux études.

"C'est un non-sens et il est heureux que des libéraux eux-mêmes, comme le fait depuis longtemps la presse indépendante, réclament du gouvernement un peu plus de justice pour la famille. C'est quand il atteint l'âge de 16 ou 18 ans que l'enfant coûte le plus cher, si son père veut le tenir aux études et bien le préparer à la vie. On devrait le comprendre et en tenir compte dans l'assiette des impôts."

Si vous changez d'adresse

PRÉVENEZ

Le Travail, 1231 est, De Montigny
MONTREAL



Achète bien
qui
achète
chez

Dupuis Frères
LIMITÉE

RAYMOND DUPUIS, président

TELEPHONE

Plateau 5151

MONTREAL
865 est, rue Ste-Catherine

PREMIER CONTRAT A LA BM DE SAINTE-THERESE

Les négociations entre cette compagnie et le syndicat de ses employés se sont terminées par la signature d'une convention de travail dont la durée sera d'un an à compter de la date de sa signature.

En plus d'une augmentation moyenne de 10c l'heure, cette première convention comporte les avantages suivants :

1. — Le taux d'embauchage est augmenté de 10 c. l'heure et s'établit à 50 c. l'heure pour les femmes et à 70 cents l'heure pour les hommes de 18 ans et plus.
2. — Après trois mois d'emploi, tout employé a droit à une augmentation de 5 cents l'heure.
3. — Après six mois d'emploi, les ouvriers qui ne travaillent pas au boni ont droit à une nouvelle augmentation de 10 cents l'heure dans le cas des hommes et de 5 cents dans le cas des femmes.

Quant à ceux qui travaillent sous le système au boni, le salaire doit être calculé de façon à rapporter un minimum de 25% de plus que le taux horaire établi d'après la classification.

4. — Une amélioration sensible est apportée en ce fait qu'au lieu du taux de base horaire, ce sera à l'avenir le taux suivant les trois mois d'emploi qui s'appliquera dans le calcul du salaire à la pièce.

Fêtes chômées et vacances

1. — Sur un nombre de 10 fêtes chômées, le minimum de fêtes payées est porté à 4 dont les suivantes: le Jour de l'An, la Fête du Canada, la Fête du Travail et le jour de Noël.
2. — Le taux de temps double sera appliqué en cas de travail à l'occasion d'un jour chômé.
3. — Deux semaines de vacances payées sont accordées à tout employé après 12 mois de service. Ceux ayant moins de 12 mois de service ont droit à une semaine payée.

Autres avantages

En plus des conditions déjà

énumérées, l'entente comporte :

1. — Une clause de temps et demi pour travail supplémentaire. De plus, tout employé devant partir de chez lui pour exécuter du travail supplémentaire a droit à un minimum de 2½ heures payées à temps et demi.
2. — Un minimum de 3 heures est payé à ceux se rapportant au travail et dont les services ne sont pas requis.
3. — La convention garantit les droits de séniorité ou d'ancienneté.
4. — Une procédure de règlement de grief est établie.

Sécurité syndicale

En matière de sécurité syndicale le syndicat a obtenu une clause de retenue syndicale irrévocable moyennant la signature de chacun des membres à cet effet.

L'organisation de ce nouveau syndicat avait procédé sous la direction de l'organisateur régional M. Ivan Legault, assisté par M. J.-B. Grisé. M. Fernand Villeneuve dirigeait les négociations au nom de la Fédération Nationale Catholique du Textile. Mlles Jacqueline Paquette, Yvette Beauchamp ainsi que M. G. Bergeron agissaient comme représentants des employés au nom desquels ils ont signé cette première convention de travail.

A L'ATELIER DE VETEMENT DE PANTS LIMITED DE STE-THERESE

La signature de cette convention suit de quelques semaines l'application d'avantageuses conditions de travail découlant de l'application d'une convention signée en date

Négociations entamées dans l'industrie chimique

— Trois questions principales —

A Shawinigan Chemicals et à la Canadian Resins, la convention collective expire le 26 février prochain. Les négociations en vue de son renouvellement sont entamées. A la Canadian Resins, trois rencontres ont déjà eu lieu. A Shawinigan Chemicals Limited les négociations entamées lundi après-midi le 2 février, se sont poursuivies vendredi le 6 courant dans une atmosphère cordiale et des plus propices aux réalisations fructueuses

Sécurité

Dans les deux cas, les demandes syndicales soumises aux négociations présentement en cours comportent trois principes que nous soulignons à l'attention des lecteurs parce que nous prétendons que ces principes sont d'une importance capitale non seulement pour les travailleurs intéressés mais aussi pour les membres de leurs familles et pour toute la population. Une de ces demandes consiste à introduire dans la convention collective de travail une clause prévoyant qu'à l'avenir et pour la durée de la convention, tous les salariés assujettis à la convention collective devront payer au Syndicat au moyen de la retenue à la source, une somme équivalente à la cotisation syndicale décrétée par les membres du Syndicat. Cette clause laisse à chaque salarié la liberté d'adhérer ou non au Syndicat. Mais elle oblige chaque travailleur qui bénéficie de la convention négociée par le Syndicat à payer sa quote part des déboursés qu'entraînent la négociation et l'application de ladite convention. On sait qu'une fois en possession d'un certificat de reconnaissance décerné par la Commission des Relations ouvrières, un Syndicat est légalement autori-

sé à négocier au nom de tous les salariés de l'entreprise dont le nom figure sur le certificat et que par ailleurs la loi oblige l'employeur et le syndicat à reconnaître à tous les salariés couverts par ladite reconnaissance, les droits et privilèges qui, après négociations, font partie de l'entente ou de la convention intervenue entre les parties. Dans les deux usines concernées, cette demande n'a pas pour objet principal d'assurer la stabilité du Syndicat puisqu'à la Canadian Resins aussi bien qu'à Shawinigan Chemicals les travailleurs sont membres en règle du Syndicat dans une proportion d'au moins 90%. Ces deux Syndicats existent depuis 1947 et ont rendus des services appréciables à tous les travailleurs de ces deux entreprises sans exception. Il est à notre avis conforme à la justice que chacun y paie son écu.

Salaire et productivité

Le deuxième principe soutenu par le Syndicat dans ces négociations consiste à établir une relation entre le salaire des travailleurs d'une entreprise donnée et la productivité par heure de travail. Au nombre des facteurs dont on doit tenir compte dans la détermination du juste salaire après avoir satisfait aux exigences du salaire vital, la productivité par heure de travail nous semble être un des guides les plus logiques et les plus justes pour les deux parties en cause.

Lorsque la productivité à l'heure augmente, il en résulte normalement une augmentation du revenu dans l'entreprise qui, à notre avis, doit se traduire par une augmentation correspondante dans les revenus des actionnaires et des salariés de ladite entreprise. Le

même principe vaut lorsque la productivité accuse une baisse. C'est un principe qui ne peut jamais, dans la pratique, compromettre les intérêts de l'entreprise puisqu'il contribue à intéresser directement tous les fournisseurs de capital et de travail aux résultats. Le seul effet possible de son application serait de favoriser une poussée constante vers le progrès.

Stabilité du travail

Enfin, le Syndicat demande comme troisième point important, que l'employeur étudie la possibilité de garantir dans toute la mesure du possible la stabilité du travail de ses salariés. Si l'actionnaire peut se priver de son dividende pendant quelque temps sans compromettre sérieusement la vie de sa famille, il n'en est pas de même pour le salarié qui, lui, a besoin de son capital 365 jours par année. Voilà ce qui pousse à demander aux dirigeants de l'industrie de faire un effort spécial dans ce sens. La stabilité de son emploi assurée, le travailleur sera débarrassé d'une foule de préoccupations qui l'empêche de donner à son travail toute l'attention et le rendement dont il est capable.

Rajustements

Au cours des mêmes négociations, les parties en cause se proposent également de réajuster certaines clauses existantes à la lumière des expériences passées.

Communiquez

VOS

changements

d'adresses



Les
Player's
Plaisent

LA CIGARETTE PAR EXCELLENCE AU CANADA



de
KUYPER
BLENDED
GIN

La vraie
saveur de
Hollande

FONDEE EN
1695
DISTILLE AU CANADA

QU'ON GARDE L'AMIANTE!

Au cours de l'étude, à l'Assemblée législative, du budget du ministre des mines, M. French, M. George C. Marler, leader de l'Opposition libérale, a réclamé du gouvernement qu'il s'occupe de faire ouvrir l'amianté dans le Québec, rappelant que notre province fournit presque toute la production mondiale d'amianté, mais que celle-ci est ensuite exportée brute à l'étranger. "On devrait faire comme dans le cas du bois de pulpe et susciter ainsi la naissance de nombreuses industries", a dit M. Marler.

Le premier ministre Duplessis a répondu que quelques industries où l'on manufacture des produits avec de l'amianté sont déjà établies et que le gouvernement étudie la situation afin d'y apporter une meilleure solution.

Les travailleurs québécois s'intéressent beaucoup à ce problème. Ils savent que l'amianté est l'une des grandes richesses naturelles du pays et ils tiennent à ce que la population du Québec en tire le meilleur parti possible.

Ils espèrent donc que M. Duplessis ne faisait pas de promesse en l'air lorsqu'il a dit que le gouvernement cherche des solutions. Cela apparaît particulièrement important lorsqu'on songe que la Cie Johns-Manville, par exemple, vient d'annoncer dans le rapport annuel de son président, M. L.-M. Cassidy, aux actionnaires, que le volume des ventes, en 1952, a atteint un nouveau sommet. A l'heure actuelle, la proportion de l'amianté usinée dans le pays ne représente qu'une fraction infime de l'amianté extraite de nos mines.

Les
CARTES
nous parviennent
à un
rythme
ENCOURAGEANT

Une
seule
consigne
CONTINUEZ!
MERCI

LA BANQUE D'ÉPARGNE

1846 DE LA CITÉ ET DU DISTRICT DE MONTRÉAL 1952

cent sixième  rapport annuel

BILAN GÉNÉRAL

AU 31 DÉCEMBRE 1952

passif

Au Public:

Dépôts portant intérêt, avec intérêt à ce jour	\$177,976,630.01
Dépôts ne portant pas intérêt	2,032,691.64
Fonds de charité	180,000.00
Comptes divers	26,383.66
	\$180,215,705.31

Aux Actionnaires:

Capital	\$ 2,000,000.00
Fonds de Réserve	5,000,000.00
Solde des Profits, reporté	136,159.84
Dividendes non perçus	244.90
Dividende payable le 2 janvier 1953	90,000.00
	\$ 7,226,404.74
	\$187,442,110.05

actif

Espèces en caisse et dans les banques	\$ 17,752,427.47
Obligations des gouvernements fédéral et provinciaux, n'excédant pas la valeur courante	124,290,022.49
Obligations de corporations municipales et scolaires canadiennes, n'excédant pas la valeur courante	29,281,334.96
Autres obligations et débetures, n'excédant pas la valeur courante	6,129,890.96
Valeurs diverses, n'excédant pas la valeur courante	426,908.14
Prêts à demande et à courte échéance, garantis par des valeurs en nantissement	3,536,475.85
Autres prêts à courte échéance	195,667.36
Prêts aux fabriques de paroisses ou aux corporations religieuses	1,058,113.76
Prêts sur hypothèques	2,727,135.84
Fonds de charité, placé sur obligations du Gouvernement Fédéral et de municipalités canadiennes, approuvées par le Gouvernement Fédéral	180,000.00
	\$185,577,983.01
Immeubles de la Banque (siège social et succursales)	\$ 1,750,000.00
Autres titres	114,127.04
	\$ 1,864,127.04
	\$187,442,110.05

Pour le conseil d'administration,
Le président: GUY VANIER.

Le directeur-général: T. TAGGART SMYTH.

Réponse de la C. T. C. C. aux affirmations de l'Associated Textiles of Canada, Ltd

L'Associated Textiles of Canada Ltd, a publié, en quatre longues tranches, sa version de la grève de Louiseville.

Sans vouloir répondre en détail aux affirmations de la Compagnie, la C. T. C. C. tient, par respect de la vérité, à faire une mise au point touchant quelques-unes des affirmations de l'Associated Textiles.

I — LA RUPTURE DES NEGOCIATIONS

Contrairement à ce qu'elle affirme dans sa "version" de la grève de Louiseville, ce n'est pas le Syndicat, mais bien la Compagnie qui a rompu les négociations.

M. Paul-Emile Collette, son président, le déclare lui-même catégoriquement dans un télégramme qu'il adressait à M. Barrette, ministre du travail, le 25 février 1952. Voici le texte de ce télégramme :

"Vous remercions pour télégramme envoyé par M. Tremblay à Germain et moi-même (stop) Sommes surpris d'apprendre que l'Union désire rouvrir négociations rompues à minuit le 18 février 1952 (stop) Compagnie s'en tient à décision antérieure, soit que négociations sont définitivement rompues depuis le 18 février 1952 et que toutes les offres faites antérieurement sont retirées depuis date ci-haut mentionnée (stop) N'avons aucune intention modifier notre attitude et n'étudions aucune autre requête de l'Union".

De plus, dans la lettre qu'il adressait à M. Marchand, le 29 février 1952, après avoir cité ce message, M. Barrette écrivait :

"Monsieur Collette, au cours de la conversation téléphonique prolongée que j'ai eue avec lui, a refusé absolument de modifier sa position".

Ces faits prouvent hors de tout doute que ce n'est pas le Syndicat qui a rompu les négociations, que ce n'est pas le syndicat qui a posé un ultimatum à la Compagnie, mais bien l'Associated Textiles qui a posé l'un et l'autre gestes en toute connaissance de cause.

II — LE BONI DE VIE CHERE

De boni de vie chère, il n'était plus question dans les demandes du Syndicat au moment de la déclaration de la grève, contrairement encore à ce que la Compagnie affirme.

La même lettre de M. Barrette, en date du 29 février 1952, en fait foi :

"Je me suis autorisé, écrit le Ministre du Travail, à M. Marchand, à lui dire que la clause concernant un ajustement de salaire au delà de cinq points dans l'indice du coût de la vie, pourrait être supprimée. De plus, j'ai ajouté, qu'en somme, les ouvriers acceptaient la proposition qu'il avait faite lui-même (M. Collette) à savoir l'augmentation de .08½ cents avec effet rétroactif au 4 avril 1951, plus une augmentation de .02½ cents à partir du 4 avril 1952, pour une période d'une année et, enfin, la seule demande que je lui faisais en plus de sa proposition et qui ne coûtait rien à la Compagnie, c'était la perception des cotisations.

"Malgré que je me sois rendu à peu près entièrement à sa proposition, croyant agir ainsi dans le meilleur intérêt du syndicat, monsieur Collette n'a pas bougé et s'en tient à son refus du 25 février".

Une deuxième lettre de M. Barrette, adressée cette fois au président de la Compagnie Associated Textiles, M. P. E. Collette, confirme le refus de l'employeur d'accepter ses propres propositions faites antérieurement au syndicat. En voici un extrait fort significatif :

"Parce que j'ai affirmé aux ouvriers de Louiseville, écrit M. Barrette, que, s'ils acceptaient ces propositions, le contrat pourrait être renouvelé pour une période de deux ans et que bien que j'aie réussi en somme dans cette médiation très difficile à tenir compte de tous les aspects de la question, vous retirez maintenant votre offre, ce qui laisse, vous l'admettez, dans l'esprit des officiers du syndicat, un doute considérable sur la valeur de vos déclarations.

"En somme, il n'y a rien que vous n'ayez accepté dans mon bureau qui ne soit contenu dans cette proposition, car c'est l'augmentation telle que prévue et le statu quo pour tout le reste. C'est ainsi que l'on peut le mieux traduire l'entente qui avait été faite et que les membres du syndicat sont prêts à accepter encore".

Ces déclarations, qui ne sont de nul autre que le Ministre du Travail lui-même, prouvent clairement que c'est l'Associated Textiles qui a provoqué la grève et y a acculé ses employés.

Quand la compagnie essaie de rejeter sur le syndicat la responsabilité de la grève, elle déforme et fausse sciemment la vérité. Nous croyons que, en possession de ces faits, on peut se rendre compte facilement que le seul responsable de la grève de Louiseville est l'Associated Textiles of Canada Ltd.

III — LA GREVE POLITIQUE

L'Associated Textiles of Canada fausse encore la vérité et trompe le public quand elle accuse la C. T. C. C. d'avoir déclaré la grève dans un but politique.

La grève de Louiseville a éclaté le 10 mars 1952 après une année complète de négociations, de conciliation et d'arbitrage. A ce moment-là, personne ne connaissait la date des élections provinciales.

D'ailleurs, si le syndicat avait eu l'intention de faire de la grève de Louiseville une grève politique aurait-il consenti autant de sacrifices et fait autant de concessions pour l'éviter, ce que confirme ici encore la correspondance précédemment citée du Ministre du travail ?

N'était-ce pas également, lors de la déclaration de la grève, l'opinion de Me Germain Caron, député de Maskinongé, qui disait dans un discours aux ouvriers de Louiseville le jour même de leur entrée en grève, le 10 mars 1952 :

"J'ai été témoin de vos négociations. J'ai pu me rendre compte que le syndicat désirait l'entente. La Compagnie, elle, faisait des promesses, mais quand nous étions sur le point de régler, elle faisait chaque fois un pas en arrière. C'est une attitude que je ne comprends pas et que je n'admets pas. Je vous appuierai donc jusqu'au bout.

Voilà qui est assez clair. L'Associated Textiles essaie de déplacer la question quand elle affirme que le syndicat a provoqué une grève politique dans son établissement. Encore une fois, ce sont des faits précis qui démontrent exactement le contraire.

IV — LES NEGOCIATIONS DE LA MI-DECEMBRE

En ce qui concerne les négociations du mois de décembre, la compagnie fait mine de s'excuser.

Encore là, un fait demeure : le syndicat a accepté la proposition de règlement de M. Barrette, proposition dont le ministre du Travail a dit :

"Si l'on me demandait, comme ministre, d'assermenter un projet de règlement qui fût entièrement juste et équitable pour toutes les parties en cause, c'est le présent projet, messieurs, que je vous soumettrais".

Voilà qui coupe net aux tentatives d'explication de l'Associated Textiles. Elle a refusé la dernière proposition du Ministre du Travail comme elle avait rejeté ses efforts de médiation avant la grève.

Cette mise au point s'imposait au nom du respect de la vérité, car nous n'avons pas le droit de laisser triompher l'erreur.

Nous sommes convaincus qu'en face de ces faits, le public reconnaîtra encore davantage la mauvaise foi qui a animé l'Associated Textiles tout au long de ce malheureux conflit et se rendra définitivement compte que celle-ci n'a poursuivi qu'un seul but, tuer le syndicat de ses employés en leur refusant le libre exercice d'un droit d'association reconnu par la Loi des relations ouvrières de la province de Québec.

LA CONFEDERATION DES TRAVAILLEURS CATHOLIQUES DU CANADA

Papier . . .

(suite de la page 1)

vail des équipes rotatives de 2 à 3 cents pour l'équipe du soir (4 heures p.m. à minuit) et de 3 à 5 cents de l'heure pour l'équipe de nuit (minuit à 8 heures a.m.) La décision ajoute également un congé payé flottant sans arrêt de production aux quatre qui existaient déjà pour en porter le nombre à 5.

Durée de la convention

Les arbitres recommandent la signature d'une convention collective d'une durée à venir de 26 mois, soit jusqu'au 30 avril 1955 et réouverture des négociations sur les salaires après 1 an, soit en février 1954.

Arbitrage des griefs

La recommandation du conseil d'arbitrage contient également l'insertion dans les conventions d'une clause d'arbitrage pour tous les griefs découlant de la convention collective. Ces conseils d'arbitrage devront être composés de trois membres et leurs décisions devront lier les parties.

En outre, le conseil d'arbitrage établit trois classes pour les hommes de métier (préposés à l'entretien) avec un taux unique, les parties devant négocier le différentiel à être établi entre ces taux et celui du journalier.

Un certain nombre de demandes particulières avaient également été soumises au conseil d'arbitrage. C'est ainsi que, pour l'usine de Price Brothers à Jonquière, le taux de salaires des "sheet catchers" est porté de \$1.06 à \$1.25 de l'heure, et cela avant l'application des recommandations générales. Pour les hommes de métier travaillant pour la Kénogami Land mêmes taux horaires que pour les hommes de métier qui travaillent à l'usine.

Le conseil d'arbitrage a été formé au cours de l'automne dernier et l'audition des parties a eu lieu en novembre et décembre.

Cet arbitrage est le premier qui a eu lieu dans l'industrie de la pulpe et du papier-journal dans la province de Québec. En prenant l'initiative de cet arbitrage, la Fédération nationale de la Pulpe et du Papier, dont le président est M. Philippe Lessard, marque un bon pas vers l'établissement de salaires et de conditions de vie plus équitables pour les quelque 100.000 personnes qui tirent leur subsistance de l'industrie papetière dans la province de Québec et permet aux travailleurs de participer à la prospérité de cette industrie canadienne.

MONTREAL

Travailleurs de la chaussure

Le Syndicat national des Travailleurs en Chaussure de Montréal a procédé récemment à ses élections. M. Lucien Bazinet fut élu président pour un 2e terme. Les autres officiers sont : Ludger Gagnon, 1er vice-président; Mlle. Blanche Proulx, 2e vice-président; Mme. Claire Clark, secrétaire; M. Georges St-Arnaud, secrétaire-adjoint; Mlle. Jeannine Marcell, secrétaire-trésorière; M. Ephrem Robineault, sentinelle. Les directeurs élus sont Marcel Dubord, Olivier Roberge, Henri Désilets, Jean-Claude Vaillancourt, Henri Francoeur; vérificateurs : M. Gaston Favreau, Mlle. Yvonne Foy et E. Robineault.

C'est M. Philippe Girard, organisateur de la C.T.C.C., qui a présidé les élections.

N.-DAME DU LAC

Le Syndicat catholique de l'Industrie du Bois de Notre-Dame-du-Lac a procédé récemment à ses élections annuelles. M. Ulfranc Boucher fut élu président; les autres officiers sont : Lauréat Soucy, 1er vice-président; Paul Caron, 2e vice-président; Béloni Perron, secrétaire-archiviste; Lionel Martin, secrétaire-correspondant; Charles Landry, secrétaire-trésorier; Donat Réal Cloutier secrétaire-financier; Albert Lévesque, Georges-Raoul Lavoie, sentinelles; l'abbé Jean-Marc Desrosiers, aumônier.

LE CALENDRIER DE

chez nous

FÉVRIER

1953

PRÉSENTÉ PAR

Molson's

<p>15</p>  <p>1922-FONDATION D'ÉCOLES DE BEAUX-ARTS À MONTRÉAL ET QUÉBEC</p>	<p>16</p>  <p>1921-PREMIER "MONOTRAM" EN SERVICE À HULL</p>	<p>17</p>  <p>1921-NEWSY LALONDE DU CANADIEN COMPTE 5 POINTS CONTRE HAMILTON</p>	<p>18</p>  <p>1920-VENTE DE CHEMISES ET CHAPEAUX À \$1.00 PIÈCE</p>
<p>19</p>  <p>1920-LE CAPITAINE CARON RENTRE À L'ISLET APRÈS TROIS ANS DANS LE GRAND NORD</p>	<p>20</p>  <p>1923-GRAND CONCERT D'OISEAUX À L'UNIVERSITÉ LAVAL</p>	<p>21</p>  <p>1858-TROIS PIEDS D'EAU INONDENT GRIFFINTOWN, À MONTRÉAL</p>	<p>Calendrier présenté par Molson's pour rappeler aux Canadiens d'aujourd'hui les événements sérieux ou joyeux qui ont marqué les années écoulées.</p>