

C.T.C.C.

# Le travail

EDITION DE la Mauricie

## LE GRIEF DES MEULES

# Les meules peuvent broyer le bois de pulpe... mais non pas la santé des hommes

Deux griefs, dans les deux moulins à papier Laurentide et Belgo, viennent de mettre en relief dans notre région un problème aussi ancien que l'industrie: "A-t-on le droit d'attenter à la santé d'un

toutefois qu'elle soit moins simple pour les compagnies puisque deux cas, pourtant très clairs, se trouvent actuellement devant l'arbitrage.

### A la Laurentide

Pour ceux qui ne sont pas du métier, expliquons qu'il existe dans les moulins à papier d'énormes meules qui servent à broyer, c'est-à-dire à réduire en pâte, les billes de bois qu'on y jette. Pour servir ces meules, il y a par exemple, à la Laurentide, trois équipes de cinq hommes chacune dont le travail consiste à corder, dans des boîtes placées au-dessus de chaque meule, les billes de bois.

De l'aveu de la compagnie, qui l'a admis devant les arbitres, ce travail de serveur est le plus dur de tout le moulin.

Pendant le jour, ça peut encore passer, parce que les billes ou "pitounes" sont apportées près des magasins (les boîtes déjà mentionnées) et que le travail se réduit à les placer dans ces mêmes magasins.

Mais pour les hommes de nuit, le travail est nettement épuisant, car ils doivent à la fois approcher le bois et le hisser dans les magasins. Comme le rythme de la production augmente sans cesse, les hommes d'équipe ont déclaré à la Compagnie qu'ils s'épuisaient à la tâche. Ils ont demandé qu'on ajoute un homme à chaque équipe.

Pour justifier leur demande, ils ont expliqué que la fatigue

devenait insupportable, que leur santé en souffrait de même que leurs familles, à cause de la mauvaise humeur qui résulte inévitablement d'un surcroît de fatigue.

La demande, dont n'importe qui peut vérifier qu'elle est seulement raisonnable, a été présentée à la compagnie. Celle-ci a refusé d'augmenter les équipes. Les ouvriers ont donc fait la seule chose qui restait à faire: ils ont présenté le grief à l'arbitrage.

Or, c'est ici que la Compagnie montre son jeu. Au lieu de faire une preuve pour établir que les équipes étaient déjà suffisantes; au lieu de prendre le problème en considération, de même que la santé des employés, elle s'est contentée d'affirmer que ce grief "n'est pas arbitrageable", que les ouvriers n'avaient pas le droit de le formuler.

Devant une attitude pareille, les représentants syndicaux ont fait remarquer aux employeurs que parmi les buts de la convention collective de travail, la Compagnie avait reconnu le suivant: "Assurer la sécurité et le bien-être des employés." On se demande bien ce que fait dans le contrat l'Article IV, qui contient cette phrase, s'il ne permet pas aux ouvriers de défendre leur santé devant les arbitres.

"Pour que le grief soit arbitrageable, a dit en substance un représentant patronal, il faudrait que les ouvriers aient fait un slow down ou une grève impromptue.

(Suite à la page 2)

## LE PONT PAYANT

# Avancer . . . en arrière?

La civilisation a tout de même avancé, depuis trois cents ans. Au début de la colonie, nous n'avions pas de routes. Pour voyager de Québec à Montréal, on prenait le canot. Ensuite, il y a eu des bacs. On vous traversait pour un prix de passage.

Ensuite, il y a eu des ponts. Les premiers étaient bâtis par des particuliers qui faisaient payer les voyageurs, comme sur les bacs. Le pont leur appartenait; ils en tiraient un revenu. Le progrès suivant, ce fut pour le gouvernement de bâtir les ponts lui-même et de faire payer encore. Ça coûtait le même prix au citoyen, mais c'était tout de même plus normal: service public, revenu public.

Enfin, on s'est rendu compte que le pont n'était qu'un prolongement de la route et qu'il était aussi ridicule de faire payer sur un pont que de faire payer pour passer sur la route. Seules quelques reliques du système ancien, comme par exemple les ponts Victoria et Jacques Cartier, à Montréal, subsistent encore aujourd'hui. Mais les Montréalais ne cessent de réclamer la disparition du péage, de la dénoncer comme démodé.

Il n'est donc pas raisonnable de bâtir à Shawinigan, en 1955, comme certains le voudraient, une relique d'un système révolu. Il faut réclamer de toutes nos forces un pont gratuit. Est-ce que le pont de Trois-Rivières est payant... en dépit du fait qu'il a fallu le bâtir deux fois?

Nous voulons l'avancement de notre ville. Mais nous voulons qu'elle avance en avant... pas en arrière..!

*"Quand on réclame plus de démocratie et une meilleure démocratie, cette exigence ne peut avoir d'autres significations que de mettre le citoyen toujours en mesure d'avoir sa propre opinion, de l'exprimer et de la faire valoir d'une manière conforme au bien commun."*

SA SAINTETE PIE XII  
(Message de Noël 1944)

## LA PROCLAMATION DE LA FETE

# CA FACHERAIT NOTRE SAINT PATRON

Quand on se met à recueillir les rumeurs, on en voit de toutes les couleurs. Il y en a une qui s'est répandue récemment et qui nous paraît plus invraisemblable que toutes celles des derniers mois.

Il paraît (prions que ce soit faux) qu'on aurait eu l'intention de proclamer samedi le 25 comme fête de la Saint-Jean Baptiste au lieu de vendredi le 24, telle qu'elle est fixée au calendrier de l'Eglise.

Il paraît encore (prions encore plus fort) que ce retard de la fête aurait été favorisé par les compagnies parce que la fixation de la fête au samedi serait moins dispendieuse pour les employeurs qui l'ont accordée dans leurs contrats comme "chômée et payée".

Si c'était vrai, ce serait trop fort. Faudrait être vraiment pas mal effronté pour déranger la fête de notre saint patron! Il n'a pas lésiné, lui, il n'a pas "ménagé" pendant sa vie; il a donné sa tête (au sens strict) pour la vérité.

Et puis, faudrait pas le faire fâcher. Les Ecritures nous rappellent qu'il n'avait pas la langue dans sa poche. Aux puissants de son temps, il faisait des petits discours qui ne commençaient pas par "Mesdames et Messieurs" mais par "Race de Vipères...!"

La Saint-Jean Baptiste se célèbre le 24 juin. Un peu de respect, s.v.p.!

"Les mesures d'hygiène industrielle, en vue de protéger la santé, voire la vie des travailleurs, malgré les progrès réalisés, sont encore insuffisantes dans un certain nombre d'usines. Tous les intéressés, ouvriers, patrons, professionnels, corps publics, doivent chercher à corriger cette situation, en améliorant les procédés d'exploitation, en utilisant tous les moyens préventifs que fournit la science moderne et en collaborant avec l'Etat pour amender la législation afin que les ouvriers soient mieux protégés et plus équitablement indemnisés, le cas échéant."

Lettre de NN. SS. les Evêques (109)

ouvrier en lui imposant une trop forte charge de travail?"

Pour des syndiqués, la réponse à cette question est simple et rapidement formulée; c'est NON. Il semble

TOUT LE MONDE COLLABORE AU

# RADIOTHON DE CKSM

Samedi, le 11 juin — pour les loisirs des enfants

# LE TRAVAIL

## édition de la Mauricie

Aux lecteurs de Shawinigan et de la région, nous sommes heureux de présenter ce premier supplément du Travail, rédigé tout exprès pour eux.

L'organisation ouvrière traverse chez nous l'une des périodes les plus décisives de son histoire.

Tous les syndiqués ont appris par expérience que le syndicalisme ne grandit pas tout seul. C'est la somme des efforts de chacun qui nous a apporté les résultats dont nous jouissons déjà, et seuls ces efforts, redoublés, concertés, plus intenses que jamais pourront nous permettre de réaliser encore des progrès.

Il est facile de comprendre aussi que plus nous avançons, plus la résistance se fait sentir. Quand on fait l'ascension d'une montagne, les derniers milles à l'approche du sommet sont plus difficiles à gravir que les premiers au pied de la montagne.

Nous sommes encore assez loin du sommet. Mais nous en approchons assez pour nous rendre compte que les progrès, à compter de maintenant, vont nous demander plus de travail et plus de solidarité.

Autre fait important: il nous faut l'appui de l'opinion publique à travers toute la région. Ce n'est pas seulement la prospérité des ouvriers qu'assure l'action syndicale; c'est le bien de toute la communauté.

Le supplément dont nous commençons cette semaine la publication vise ce double but: d'une part, rendre les syndiqués plus conscients, plus solidaires, mieux renseignés que jamais sur l'enjeu de la lutte entreprise; d'autre part, les mettre en état d'éduquer, de renseigner la population sur l'intérêt qu'elle a à soutenir l'action syndicale, facteur important dans la poursuite du bien commun.

## LE GRIEF DES MEULES

(Suite de la page 1)

Mais pour le moment, leur demande et notre refus ne constituent pas un grief arbitral.

Le représentant patronal a-t-il cru que les ouvriers répondraient, à une provocation aussi claire, par un arrêt de travail qui donnerait à la compagnie une meilleure position devant le tribunal? Si telle était son intention, il en sera pour ses frais. En effet, tandis que le tribunal délibère pour savoir si le grief est "arbitral", les trois équipes ont résolu de faire leur travail consciencieusement.

### A la Belgo

Le second cas, qui s'est présenté à la Belgo, est plus odieux encore s'il est possible.

Cette fois, il s'agit d'un seul ouvrier, mais qui n'est pas le dernier venu. Le confrère Houde a vingt-cinq ans de services à son crédit, de même qu'un dossier sans tache. De plus, il est âgé de soixante-quatre ans.

Depuis deux ans, M. Houde s'est plaint à plusieurs reprises que ce travail (le plus dur du moulin, rappelons-le) était devenu trop harassant pour un homme de son âge, ce qui n'est pas difficile à admettre. Il a demandé à plusieurs reprises qu'on lui trouve un autre emploi, ce qui n'est certes pas impossible, quand on sait que le moulin compte 800 employés. A plusieurs reprises, le syndicat a insisté pour qu'on lui accorde son transfert à un autre emploi.

Mais depuis deux ans, en dépit des soixante-quatre ans d'âge de M. Houde et de ses vingt-cinq ans de services, la compagnie refuse de considérer la demande. Sa raison? Le médecin a déclara-

ré que M. Houde était A-1 du point de vue santé. (On suppose que, s'il se sent épuisé, c'est "par erreur ou distraction".)

Or, récemment, la Compagnie accusait M. Houde d'avoir jeté dans les meules un bout de fil métallique, afin d'émousser ces meules, ce qui aurait eu pour effet de ralentir leur opération... et donc de laisser souffler l'ouvrier épuisé.

Il ne nous appartient pas de décider si oui ou non M. Houde a vraiment jeté dans les meules autre chose que du bois de pulpe.

Mais nous tenons à dire que s'il l'a fait, ce n'est pas lui qui doit porter l'odieux de l'affaire, mais bien la compagnie.

Si, en effet, il s'agissait d'un jeune travailleur en pleine force et santé, cela constituerait un acte de sabotage que le syndicat condamnerait. Mais après deux ans d'épuisement, de représentations inutiles auprès de la compagnie; après les refus répétés de cette dernière qui constituent autant de provocations, nous n'hésitons pas à dire que M. Houde, même s'il a posé ce geste, reste parfaitement digne de notre estime, parfaitement justifié.

Alors, ce n'est pas du sabotage, c'est de la légitime défense. Quand les moyens loyaux s'avèrent impuissants et que la santé est en cause, on se défend comme on peut.

C'est ce que M. Houde a fait.

Une compagnie qui prévoit dans son rapport financier (21 février 1955) soixante-quinze millions de dollars, pour "amortissements et épuisement" de sa machinerie et de ses propriétés, devrait trouver autre chose que des provocations pour parer à l'épuisement d'un vieil ouvrier.

## A L'ALCAN

# Deux contrats . . . ... ET PAS D'ANCIENNETÉ

Quand un patron a dans son entreprise plusieurs syndicats de métiers, il se lamente à n'en plus finir. "Ça me fait, chaque année, cinq contrats distincts à négocier. C'est désastreux. J'y perds le plus clair de mon temps. Le syndicalisme devient un désordre. Il nous empêche d'établir des conditions raisonnables, des salaires proportionnés. Chacun tire de son côté; ça devient infernal".

Et généralement, le patron a raison. Il est vrai que l'organisation de métiers, pour une grosse entreprise industrielle, présente des difficultés, que le syndicalisme moderne a d'ailleurs reconnues en inventant l'organisation industrielle: un syndicat par entreprise dans chaque centre industriel.

On nous permettra toutefois de nous étonner quand un patron vient nous réclamer exactement le contraire. C'est le cas de l'Alcan à Shawinigan. Depuis l'organisation, elle n'a qu'un syndicat à considérer, puisqu'il couvre tous ses employés. Comment comprendre, alors, qu'elle demande cette année d'amender son contrat dans le sens suivant: "afin d'obtenir deux contrats distincts, l'un qui couvre uniquement l'usine de fabrication, connue sous le nom d'usine No. 1, l'autre pour couvrir uniquement les employés de l'usine de smelting, connue comme usine No. 2".

Est-ce que l'Alcan veut nous diviser pour mieux nous dominer? On dirait...

### Ancienneté

Au sujet de l'ancienneté, l'attitude de l'Alcan est encore plus difficile à comprendre.

Pour ne rapporter ici que l'essentiel, disons que le syndicat demandait en substance, ce qui suit:

1. L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé de l'Aluminum Company of Canada.

2. Dans tout cas de promotion, à l'intérieur d'un des départements figurant à l'annexe I-A, la compagnie s'engage à accorder la préférence à l'ancienneté avec préséance aux employés du département concerné dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu que l'employé senior possède les qualifications requises pour effectuer les exigences normales de la tâche.

Savez-vous ce que la compagnie offre comme rédaction, dans le mémoire qui résume son point de vue sur le contrat? Tenez-vous bien:

2. L'habileté, la compétence et l'efficacité, telles que déterminées par la Compagnie constitueront les facteurs de décision dans les cas de promotion, démissions, transferts, suspensions, mises à pied, congédiements et réengagements. On prendra toutefois en considération l'ancienneté. Quand,

de l'avis de la Compagnie, deux aspirants ou plus ont approximativement la même habileté, la même compétence et la même efficacité, l'aspirant qui compte les plus longs services aura la préférence".

Pour tout syndiqué qui sait lire, une telle clause signifierait que la Compagnie, selon sa fantaisie, son caprice, ses amitiés, ses tendances anti-syndicales et le sens de ses intérêts, s'occupe de l'ancienneté d'un homme quand ça fera son affaire. Si elle ne le dit pas aussi clairement, c'est sans doute qu'elle comptait sur l'entortillement de la phrase pour tromper les naïfs. Elle a oublié que ses ouvriers,

qui la connaissent depuis longtemps, à cause justement de leur ancienneté, ne s'y trompent pas. Depuis 1919, les syndiqués du Canada à quelque organisation qu'ils appartiennent, ont précisément lutté pour empêcher la discrimination. Et c'est la liberté de persécuter ou de favoriser à sa guise que la Compagnie désire s'assurer par cette clause.

A notre connaissance, un seul naïf, jusqu'ici, s'y est laissé prendre. Il s'appelle M. Rolland Charrette. Lisez son article du lundi, 27 septembre 1954.

Vous comprendrez tout de suite que ce monsieur raisonne pauvrement parce qu'il a un Cable au cou.

## LA BOITE A LUNCH

# Ça vaut la peine d'essayer

Le ministère de la Santé vient de publier une brochure dans laquelle il suggère un menu pour boîte à lunch qui couvre un mois entier. D'après les autorités provinciales de la Santé, ce menu assurerait une meilleure santé que les boîtes à lunch préparées au petit bonheur ou selon les caprices de chacun. Pour vous donner une chance d'essayer, le Travail va fournir, au cours des quatre semaines qui viennent, ce menu tel qu'il est proposé.

Voici le programme de la première semaine:

### LUNDI:

Soupe aux tomates  
Sandwiches au boeuf froid avec marinades  
Bâtonnets de carottes  
Gâteau glacé  
Pommes — Lait

### MARDI:

Sandwich au beurre d'arachides  
Sandwich au fromage  
Céleri  
Fruits en conserve, galettes  
Banane — Breuvage chaud

### MERCREDI:

Soupe aux légumes  
Sandwich au jambon avec moutarde  
Sandwich aux oeufs  
Bâtonnets de navet  
Croustade aux pommes  
Lait

### JEUDI

Jus de tomates  
Pain de viande  
Salade de betteraves  
Pain beurré  
Blanc-manger au chocolat  
Breuvage chaud

### VENDREDI:

Crème de carottes  
Biscuits soda  
Oeuf farci, pain beurré  
Sandwich aux fruits (prunes, raisins) et  
beurre d'arachides  
Tarte au sucre ou autre  
Pomme  
Lait

### SAMEDI:

Fèves au lard  
Pain beurré  
Salade de chou et de carottes  
Fruits en conserve, biscuits  
Lait

N.B. — Ceux qui désireraient se procurer la brochure dont ce menu est tiré peuvent écrire au Ministère de la Santé, Division de la nutrition, Hôtel du Gouvernement, Québec. Demandez qu'on vous envoie: "Les Repas au Travail", publiée en 1955.

A LA CANADIAN INDUSTRIES (1954) Ltd

# Le Juge André Montpetit décide d'un grief contre le syndicat

Les faits en cause étaient assez simples. Les voici.

Au mois de février dernier, la compagnie décide de créer un nouveau poste comme préposé au magasin. Sept candidats réclament l'emploi. La compagnie le donne à G. Houde, qui a 12 ans et 6 mois d'ancienneté, alors que C. Lampron, qui se trouvait aussi sur les rangs, avait 18 ans et six mois de services.

De plus, on se demandait dans l'usine comment G. Houde, avait accepté le poste de préposé au magasin, perdant 4 cents l'heure de salaire, alors que Lampron, s'il avait obtenu ce poste, aurait ainsi augmenté son salaire de 11 cents l'heure.

On se demandait aussi si Houde, homme de métier, n'acceptait pas ce poste et un salaire inférieur, parce qu'il avait subi des blessures sans négligence de sa part, à cause d'une réaction chimique, et parce qu'il ne pouvait plus continuer dans son métier de tuyauteur.

On pouvait donc penser que la Compagnie avait pris Houde au magasin pour n'avoir pas à l'indemniser, et que Houde acceptait cette perte de salaire faute de mieux.

## Comment décider?

Il faut remarquer toutefois que le grief était présenté par Lampron et qu'il se présentait sous l'aspect suivant: comment Houde, qui avait une ancienneté inférieure à celle de Lampron, avait-il été préféré à celui-ci quand, par ailleurs, la compétence de Lampron semblait au moins égale à celle de Houde sinon supérieure?

C'est d'ailleurs la question qui se pose encore, puisque le Juge Montpetit a préféré Houde à son tour.

Pourquoi le Juge Montpetit a-t-il décidé que Houde était plus compétent et plus fiable que Lampron? On ne le saura sans doute jamais. En tous cas, ce n'est pas le rapport majoritaire signé par le Juge (avec l'arbitre patronal) qui va nous l'apprendre.

Ce rapport en effet se contente d'affirmer trois choses:

1° — que Houde est plus au courant que Lampron des pièces, effets et objets qui se trouvent actuellement dans le magasin ou qui doivent éventuellement s'y trouver. (Aucun élément de la preuve à ce sujet n'est cependant cité dans le rapport du Juge).

2° — que Houde est aussi plus au courant des exigences du département connu sous le nom de Maintenance, département qui est responsable de plus de 90% des demandes soumises au magasin.

3° — que Houde, surtout du point de vue "dépendabilité", possède un dossier manifestement plus impressionnant que celui de Lampron et se révèle ainsi un employé sur lequel, selon toutes les apparences, il est plus facile de compter.

"L'action syndicale sera marquée à la fois de fermeté, de prudence et du souci d'adaptation. Cette prudence toutefois ne sera jamais paresse ni acceptation des lenteurs possibles et du refus éventuel de collaborer des employeurs et de leurs associations."

Lettre de NN. SS. les Evêques (108)

Voilà, au texte, tout ce que dit le Juge.

Or il est assez difficile d'admettre ces jugements non motivés par les pièces justificatives, quand on lit par ailleurs, dans le rapport dissident de l'arbitre syndical, les passages suivants, touchant chacun des points cités.

1° — Pour ce qui est de la compétence ("Must have Industrial Stores experience or be familiar with material in general"), la preuve syndicale démontre par le témoignage de Lampron qui n'a pas été contredit, que Lampron

(a) a possédé et administré son propre magasin durant quatre ans;

(b) a depuis son enfance travaillé dans l'entreprise familiale qui était contigu au domicile familial et qui consistait en un atelier et un magasin de pièces pour la réparation de voitures

d'autos, de meubles et de différentes pièces.

(c) a non seulement été élevé au milieu d'une atmosphère familiale où il était question de pièces variées pour la réparation de toutes sortes d'appareils mais il a lui-même travaillé dans l'entreprise familiale jusqu'à ces dernières années, durant ses temps libres.

(d) a depuis qu'il est à l'usine travaillé à différentes opérations (environ une dizaine) et dans différents départements. A l'occasion de défauts dans l'opération, il devait faire rapport au contremaître en charge de la réparation des pièces défectueuses: des appareils de l'opération.

2° — De plus l'affirmation de Trudel à l'effet qu'un homme de métier ou de Maintenance a des connaissances plus étendues qu'un homme de l'opération est contredite par les faits. Si on considère le témoignage de Y. Boisvert lequel n'a pas été contredit, la compagnie dans le passé a choisi ses commis de magasin en dehors des hommes de métier. Exemple: M. Beaubien qui était opérateur, Desmarais qui travaillait au finishing et M. Gaudet qui était journalier dans la cour.

3° — Le syndicat n'a pas été à même d'avoir une copie (de ratings de Houde et Lampron) ni même de les voir. Nous nous demandons donc si le président en parlant d'un dossier "manifestement plus impressionnant" n'a pas été impressionné par l'épaisseur du document plutôt que par sa valeur qui n'a pas été démontrée.

Nous nous demandons également comment le président pouvait se permettre de référer à ce document durant les délibérations alors que les cartes de "Merit rating" n'avaient pas été déposées en preuve et que la liasse de feuilles qui contenait diverses observations avaient été acceptées sous réserve par le tribunal sans que ces diverses observations soient discutées au mérite.

La compagnie n'a pas contredit l'affirmation de Lampron à l'effet que son rating était parfait pour les deux dernières années et qu'il avait été signé de 6 mois en 6 mois selon la coutume alors que le rating de Houde n'a pas été signé depuis plusieurs périodes de 6 mois.

Considérant tous ces faits je maintiens que la compagnie a violé l'article VII, paragraphe (b) de la convention et que le choix de Houde a été fait d'une façon arbitraire de même que sa confirmation au poste de commis au magasin comme l'a prétendu la partie syndicale sans qu'elle soit contredite. Pourquoi Houde a-t-il été entraîné devant la vacance de Laliberté à l'automne de 1954?

On voit donc pourquoi nous nous posons toujours la même question: pourquoi le Juge Montpetit (qui, en définitive, décidait de la cause) a-t-il favorisé Houde aux dépens de Lampron?

On peut même, avant de classer l'affaire, se poser une seconde question: le Juge Montpetit a-t-il jugé sur la preuve faite (et alors, pourquoi est-il si laconique dans sa décision) ou sur des informations qu'il a l'air de prendre pour acquises mais que la partie syndicale ne connaît pas?

## LE COMITE CONJOINT

# Du tac au tac

On n'a pas mis de temps à se rendre compte, en négociant cette année avec la grande industrie, que les employeurs, sans contracter les uns envers les autres d'engagements publics, s'étaient entendus pour présenter un front commun devant les réclamations syndicales.

Ce front commun, on le reconnaît à plusieurs signes. Il y a par exemple le représentant patronal qui parle en négociations de payer "les taux de salaires de la région". Il y a la similitude frappante des salaires déjà payés et des offres qu'on fait en négociations. Bref, on a l'impression d'une solidarité solide et bien établie entre les compagnies.

On ne s'étonnera donc pas que les ouvriers aient voulu répondre du tac au tac à cette solidarité patronale, par une solidarité ouvrière plus forte que jamais.

C'est à ce besoin qu'est venu répondre le comité conjoint de négociations. Sous la présidence d'Emile Hébert, le Comité conjoint rassemble les représentants de sept syndicats différents, tous impliqués dans les pourparlers en cours, en vue des renouvellements de contrats. Ce sont les syndicats de l'Aluminum, des moulins à papier Laurentide et Belgo (Consolidated), de la Canadian Carborundum, de la Canadian Resins and Chemicals et de la Shawinigan Chemicals.

Le rôle de ce comité, c'est de resserrer les liens entre les syndicats en cause et de saisir l'opinion publique des problèmes en jeu dans les négociations. Il est en effet de toute première importance que tous les citoyens de Shawinigan, aussi bien les collets blancs que les marchands et les hommes de profession, soient bien renseignés sur les demandes des ouvriers, sur les raisons de ces demandes ainsi que sur les objections des employeurs.

A cette fin, le Comité a mis sur pied déjà quelques manifestations. Il continuera pour plusieurs mois à tenir la population en alerte. Les syndicats en cause ont constitué un fonds de publicité; ils possèdent aussi un fonds de défense professionnelle. C'est à l'initiative de ce comité que nous devons le présent supplément du Travail ainsi que les émissions supplémentaires entendues depuis quelques temps à CKSM.

En outre, le Comité conjoint a plusieurs projets en marche, dont on entendra parler prochainement.

## LA TAXE DE VENTE A SHAWINIGAN ?

# On n'invite pas les sauterelles..

Tout le monde sait qu'en certains pays, les sauterelles font des ravages épouvantables. Elles s'abattent par nuées sur les récoltes des cultivateurs. Puis, quand elles reprennent leur vol, il ne reste plus une tige de blé, plus une feuille dans les arbres. La seule consolation, c'est que certains peuples ont appris à faire de la soupe aux sauterelles... qu'ils mangent, faute de mieux.

Le cas des sauterelles nous fait penser à la taxe de vente. Il existe des villes, dans la Province, qui appliquent une taxe sur toutes les ventes faites dans les magasins, quand l'achat est fait par des clients qui vivent dans la municipalité. C'est l'un des impôts indirects les plus injustes car il s'applique à tous, riches et pauvres, et qu'il est très mal adapté aux revenus individuels. Le jeune marié doit la payer sur son premier ameublement, la femme d'ouvrier en voit augmenter le prix du pauvre manteau qu'elle s'achète. Comme dans le cas des sauterelles, la ville peut en profiter maigre-

Nous n'avons pas de sauterelles au Canada. Allons-nous les inviter dans notre pays, sous prétexte que nous pourrions en faire de la soupe, trois fois par année? — Nous n'avons pas la taxe de vente à Shawinigan;

allons-nous l'imposer, sous prétexte qu'il pourrait nous en revenir quelques petits octrois?

C'est une taxe injuste et détestable. Elle augmente le coût de la vie dans nos villes, par comparaison avec les autres villes canadiennes. Elle augmente le fardeau des taxes pour les gens à petits revenus.

On serait bien malvenu de l'imposer à Shawinigan, alors que nous disposons de sources de taxation plus abondantes et plus justes... Loin d'en bénéficier nos marchands y perdraient beaucoup.

Est-ce que par exemple les compagnies, qui tirent toute leur richesse de notre travail et de nos ressources naturelles, font leur juste part, quand leurs propriétés ne sont pas évaluées à leur valeur réelle?

Avant de parler de la taxe de vente, il faudrait étudier ce problème-là.

# ANNONCEURS ATTENTION!

## SAVIEZ-VOUS QUE

pour les seuls syndicats actuellement en négociation dans la ville de Shawinigan, le pouvoir d'achat hebdomadaire des syndiqués dépasse la somme de \$375,000.00 ?

## SAVIEZ-VOUS QUE

ce pouvoir d'achat hebdomadaire a été augmenté de \$150,000.00 par semaine depuis 1946, grâce au travail des syndicats ?

## LE SACHANT

Nous vous demandons d'y réfléchir quand nos représentants se présenteront chez vous pour vous vendre de l'annoncée pour Le Travail, Edition de la Mauricie.

## ECHO DE LA CHRONIQUE SYNDICALE

# Le Nouvelliste gagne un championnat du monde

En cette saison de pipethon, berçothon, planothon, aquathon, etc. il n'est pas facile de décrocher un championnat du monde. Ou du moins quand on en décroche un, on doit être constamment inquiet de voir son record dépassé par un thon plus impressionnant, dès la semaine suivante.

Ce n'est pas, toutefois, le cas du Nouvelliste. Depuis longtemps engagé dans un "ridiculothon" à finir avec la Chronique de la Vallée du Saint-Maurice, le quotidien de Trois-Rivières vient de distancer de plusieurs longueurs son rival... ce qui n'est pas peu dire.

Le championnat gagné par le Nouvelliste, c'est celui de l'information improbable, de la blague marseillaise ou encore de l'exagération évidente. Nous l'avons noté l'autre dimanche à la Chronique syndicale; nous reprenons aujourd'hui cette histoire que trop de gens n'ont pas prise au sérieux. Voici donc le texte que vous avez entendu:

Un éditorial du journal Le Nouvelliste nous faisait part, récemment, de l'agrandissement de l'usine de la Wabasso à Grand-Mère. Dans cet article, publié en page de rédaction, l'auteur se demandait comment la Wabasso avait réussi à maintenir sa production et à conserver ses marchés. Pourquoi même, écrivait-il, peut-elle poursuivre son programme d'expansion tel qu'arrêté il y a déjà presque dix ans? Et l'éditorialiste répondait: Une première raison, c'est que la Wabasso, s'étant modernisée, a toujours été à l'avant-garde... etc.

Et voici la seconde raison.

Je vous prie de bien vous tenir. Si vous êtes à manger, ne prenez pas une bouchée de plus car vous pourriez vous étouffer. Si vous tenez un verre, un pot ou un plat, déposez-le, de peur que vous ne l'échappiez. Si vous êtes sur les deux pattes arrière de votre chaise, remettez-vous d'aplomb. En un mot, tenez-vous bien, car la seconde raison du succès de la Wabasso, d'après le Nouvelliste, "c'est qu'elle a bénéficié — grâce à une organisation unique — de la paix industrielle". Et Le Nouvelliste ajoute: "Elle n'a connu, depuis très longtemps, aucun de ces conflits qui, d'une façon ou d'une autre, viennent paralyser l'élan de la production. Tout compte fait, la Wabasso a opéré dans une atmosphère de sécurité dont elle a été, avec ses employés, la bénéficiaire."

## A L'ALCAN

### Les profits augmentent

Les actionnaires de la Co. Alum. ont tenu leur assemblée annuelle récemment. Le président de la compagnie, M. Nathael V. Davis affirmait que les estimés indiquaient pour les 3 premiers mois de 1955 un profit net de \$9 millions ou de .90 par action comparés à \$6 millions ou .68 par action, l'an dernier. Cette augmentation de profit selon le président de la compagnie a été possible malgré les dépenses encourues pour la mise en marche de l'usine de Killmat.

La compagnie paye \$1.38 de l'heure le salaire de base à Shawinigan, alors que les autres Compagnies de la région payaient \$1.42 et \$1.46. Cette année pour le renouvellement du contrat la compagnie offrait \$1.46 alors qu'elle paye ses employés de l'usine Kiti-mat un taux de salaire de \$1.57 l'heure. Les travailleurs de Shawinigan attendent les recommandations du tribunal d'arbitrage, ils délibèrent encore et ils sont fermement résolus à obtenir un salaire qui ne les considère pas comme des citoyens de seconde zone.

## EDUCATION

### Prêts pour la session du Lac-en-Coeur

Le Comité d'Education du Conseil central n'est pas en retard. Plus d'un mois avant la date prévue pour son ouverture, la session intensive du Lac-en-Coeur est déjà entièrement préparée.

Les étudiants de l'Ecole d'Action ouvrière qui suivront cette session vont toucher cette année à certains des problèmes fondamentaux du syndicalisme.

Dès jeudi matin, 7 juillet, qui est le jour d'ouverture, ils entreprendront avec M. Pierre Harvey, professeur à l'Ecole des Hautes Etudes commerciales de Montréal, l'étude de la géographie économique de la province. Les syndiqués ont besoin de savoir quelles sont les entreprises industrielles de la province, de quoi vit telle ou telle ville, telle ou telle région. Cela nous aidera

Vous avez rendez-vous avec le syndicalisme

TROIS FOIS PAR SEMAINE SUR LES ONDES DU POSTE CKSM, 1220 AU CADRAN

Le dimanche, à midi juste "Chronique syndicale"

Le mercredi, six heures et cinq du soir: L'Actualité syndicale

Le jeudi, à midi quarante-cinq: "Le quart d'heure des auditrices"

sûrement à comprendre l'importance économique de notre propre ville et d'envisager notre action syndicale dans une perspective plus large.

Le vendredi 8 juillet, la matinée sera consacrée, sous la direction de Fernand Jolicoeur, à étudier la carte syndicale de la province. Dans l'après-midi, le chanoine Pichette répondra à la question: Pourquoi un syndicalisme d'inspiration catholique? Le soir, Gérard Picard présentera un projet de code du travail.

Le samedi, les participants seront renseignés par Amédée Dalgé sur les institutions politiques qui régissent la vie publique au Canada, puis, dans l'après-midi, sur le mouvement coopératif.

Enfin, le dimanche 10 juillet, la matinée sera consacrée à une récollection commencée la veille au soir, par M. l'abbé M. Lelerc. La dernière séance, dimanche après-midi, reprendra certains aspects de la négociation des griefs.

Déjà, on prévoit que la participation sera nombreuse. Le Syndicat du Chemical a déjà nommé une quinzaine de délégués; on prévoit que la moyenne par syndicat s'établira à une dizaine de participants environ.

"La rémunération du travail doit au moins être suffisante pour satisfaire aux besoins normaux de la famille.

"Elle doit tenir compte, en plus, de la nature du travail, de la compétence professionnelle, de la productivité, de la situation de l'entreprise et des exigences du bien commun.

"La C.T.C.C. estime qu'il doit y avoir égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale."

Déclaration de principes de la C.T.C.C.

## Nouvelles locales

### Conciliateur à la Mattawin

Les négociations directes à la Mattawin Textile de Grand-Mère ont abouti à un échec, la semaine dernière. Le Syndicat, en conséquence, a demandé les services d'un conciliateur au ministère du Travail.

Depuis que la demande de conciliation a été faite, la Compagnie semble s'ingénier à provoquer dans son usine le plus grand nombre possible de griefs, en changeant les conditions de travail qui avaient existé jusqu'ici.

### Adanac Foundries

La compagnie Adanac de Grand-Mère, qui avait fermé ses portes pour fins de réorganisation vient de reprendre les opérations. A cette occasion, le Syndicat des employés a tenu une assemblée générale de ses membres, le 1er juin dernier.

Les membres ont renouvelé leur intention ferme de reprendre les négociations et d'en confier le mandat au Syndicat national auquel appartiennent l'immense majorité des membres. Une récente tentative de l'International pour s'emparer du local a rencontré un échec total vers la fin de mai.

Comme les négociations avaient atteint, avant la fermeture, le stage de la conciliation, le Syndicat les reprend à ce niveau.

### Chez les Gantiers de Saint-Tite

Le Syndicat des Gantiers de Saint-Tite a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour la prochaine assemblée syndicale. L'assemblée générale des membres, réunie dans une institution d'enseignement, a porté aux postes de l'exécutif les membres suivants:

Président: Jacques Hardy; 1er vice-président: David Mathon; 2e vice-président: Marcel L'Heureux; secrétaire-archiviste: Mlle Isabelle Paquin; secrétaire-trésorier: Normand Baillargeon; directeurs: Robert Perron et Lionel Gravel; sentinelle: Rosaire Carpentier.

### Elections prévues à la Laurentide

Lors de leur assemblée générale du 31 mai, les syndiqués de la Laurentide de Grand-Mère ont fixé au 21 juin la date des élections annuelles du Syndicat.

L'assemblée a pris, de plus, la décision de déléguer un groupe de neuf de ses membres à la session intensive de l'Ecole d'Action ouvrière du Lac-en-Coeur,

du 7 au 10 juillet prochain. Le choix des délégués a été confié à l'exécutif, afin d'éviter que soient délégués des membres incapables de s'y rendre.

### Succès des négociations au poste CKSM

Les négociations entreprises voici quelques semaines entre le Syndicat des employés de la radio de la Mauricie et la direction du poste CKSM de Shawinigan ont pris fin la semaine dernière. Elles ont abouti à une entente complète pour la rédaction d'un contrat de travail.

Bien que le contrat n'ait pas encore été signé, à cause de consultations internes qui doivent être faites avec certains officiers de la compagnie, il est acquis qu'en dehors de rajustements sans importance, le contrat sera appliqué sous peu.

L'entente stipule des augmentations importantes, tant pour les annonceurs que pour les techniciens et les employés de bureau. Les négociations étaient conduites par Georges Hébert, assisté de MM. Garceau, Dupuis et Blain, membres du personnel du poste, et Gérard Pelletier de la C.T.C.C.

### NORTHERN VENEER

#### A L'ARBITRAGE

Après plusieurs séances de négociations directes qui furent marquées par des refus répétés de la compagnie d'accepter les demandes syndicales ou de faire des contre-propositions raisonnables, les employés de cette compagnie ont décidé de porter le différend devant un tribunal d'arbitrage.

Les membres doivent procéder incessamment à la nomination de leur arbitre syndical.

### C. I. P.

Les employés de la Pulpe et du Papier de La Tuque, à l'emploi de la compagnie C.I.P. (autrefois Brown Corporation) entreprennent la négociation d'un nouveau contrat avec les employeurs.

De plus, une assemblée de tous les membres du syndicat a été convoquée pour le troisième lundi de juin (le 19), au cours de laquelle on procédera aux élections annuelles.

### GEORGES HEBERT

#### A LA TUQUE

Depuis déjà plusieurs jours et pour quelques semaines encore, Georges-Etienne Hébert, agent d'affaires au Conseil central, restera en permanence à La Tuque afin d'aider les syndiqués du lieu dans tous leurs problèmes d'actions syndicales.

# C'est la semaine de la COOPERATION

## Les syndiqués doivent s'en mêler

Le Comité local de la Coopération de Shawinigan invite tous les syndiqués à participer aux manifestations qui doivent se dérouler en fin de semaine, à l'occasion de la semaine nationale de la coopération.

Le programme comprend: VENDREDI, le 10 juin — Emission radiophonique au poste CKSM, à 6h. 30 p.m.

SAMEDI, le 11 juin — Tout le monde coopère au Radiothon de CKSM au profit des Loisirs des Jeunes.

DIMANCHE, le 12 juin — Grande soirée populaire à l'ECOLE SUPERIEURE — Distribution de prix; Film en couleurs.

Rappelons aux syndiqués que la Déclaration de Principes adoptée par la C.T.C.C., comprend le paragraphe suivant:

"La C.T.C.C. voit dans le mouvement coopératif un excellent moyen d'assainissement économique et social et un complément nécessaire à l'action syndicale pour réduire le coût de la vie, humaniser et démocratiser l'économie."