

**Un patron de  
Montréal "offre"  
à ses ouvriers  
une réduction de  
salaires!**

(Voir page 3)



VOL. XXVII — No 37

Montréal, 12 octobre 1951

# SUCCÈS DU SYNDICAT

**NOS VACANCES  
"...avant de mourir!"**

La Gazette du Travail, dans sa dernière livraison, nous apprend plusieurs faits intéressants sur la question des vacances chez les salariés canadiens.

\* \* \*

"Tous les employés de bureau et plus de 99 p. 100 des travailleurs d'usine compris dans le relevé de 1950 du ministère du Travail, sur l'industrie manufacturière au Canada, étaient en emploi dans des établissements accordant des vacances annuelles payées. Habituellement, les employés de bureau bénéficiaient de vacances payées plus longues que celles des travailleurs d'usine durant les premières années d'emploi, mais après cinq ans environ, les travailleurs d'usine avaient droit, règle générale, aux mêmes vacances que les employés de bureau.

"Les employés de bureau avaient normalement droit à deux semaines de vacances payées après un an de service et près de la moitié d'entre eux pouvaient avoir droit à trois semaines de vacances payées après 15, 20 ou 25 ans de service auprès du même employeur. Les travailleurs d'usine, par contre, avaient généralement droit à une semaine de vacances payées après un an d'emploi, à deux semaines payées après avoir fourni jusqu'à cinq ans de

service et, environ 40 p. 100 d'entre eux, à trois semaines payées après 15, 20 ou 25 ans de service.

"Si l'on envisage la chose d'un autre point de vue, on voit que, après un an d'emploi, plus des trois quarts des employés de bureau, à rapprocher de moins de 10 p. 100 des travailleurs d'usine, avaient droit à deux semaines de vacances payées. La plupart des autres avaient droit à une semaine payée, à l'exception de quelques-uns, surtout des employés de bureau, qui avaient droit à trois semaines. Après cinq ans d'emploi cependant, environ 97 p. 100 des employés de bureau et 85 p. 100 des travailleurs d'usine bénéficiaient de deux semaines de vacances payées et, après 25 ans de service auprès du même employeur, environ 47 p. 100 des employés de bureau et 40 p. 100 des travailleurs d'usine avaient droit à trois semaines payées. A peine un peu plus de 2 p. 100 de chaque groupe avaient droit à quatre semaines de vacances payées après cette longue période de service."

\* \* \*

Commentaires: Ces chiffres justifient pleinement l'insistance qu'on mise les syndiqués à négocier des clauses de vacances plus avantageuses dans leurs divers contrats. Nous ne blâmons pas les employés de bureau, au contraire, mais nous ne voyons pas pour quelles raisons les travailleurs d'usine n'obtiendraient pas les mêmes vacances que les collets blancs.

C'est Jean Marchand qui demandait récemment à un ouvrier le meilleur argument à écrire dans un mémoire pour appuyer une demande de "trois semaines après 15 ans" au lieu de 25 ans. Et l'ouvrier de lui répondre: "Pour que le syndiqué puisse profiter de ses trois semaines avant de mourir". G. P.

## à la Dominion Oilcloth

**1,000 travailleurs concernés — 15 cents l'heure d'augmentation —  
Rétroactivité — Défaite d'un comité de boutique**

Les ouvriers de Dominion Oil Cloth qui vivaient depuis longtemps sous l'emprise d'un comité de boutique, dirigé par la compagnie ou ses pions, viennent de se libérer.

Dans cette usine, l'organisation était commencée depuis quelque six mois. Les organisateurs du syndicat devaient faire face à l'antipathie non mitigée des patrons et à une concurrence très serrée de la part d'une union rivale. Ils ont pourtant obtenu, après de nombreuses démarches, la tenue d'un vote entre le comité de boutique et le syndicat. Le vote fut décisif. Les employés votèrent dans une proportion de 63 % pour se débarrasser d'un poids mort, à savoir le comité de boutique, pour se doter en même temps d'un syndicat bien à eux.

Les ouvriers, groupés maintenant à plus de 80% dans le *Syndicat National des Travailleurs de Linoléum de Montréal*, ont accepté mercredi soir les dernières offres de la compagnie devant le conciliateur.

Plusieurs séances de négociations tenues depuis le 29 juin dernier n'avaient apporté que des résultats négligeables et les ouvriers avaient d'emblée décidé de recourir à la conciliation.

En outre des avantages obtenus au cours des négociations et de la conciliation, il faut souligner qu'un grand nombre de modifications ont été apportées à l'ancien contrat. Ce contrat, comme tous ceux que signent les comités de boutiques, comportaient des clauses qui éliminaient d'avance toute grève et tout piquetage.

Ces clauses ont sauté.

Les avantages acquis au cours des négociations peuvent se résumer comme suit:

- a) 15 cents l'heure d'augmentation pour tout le monde;
- b) chek-off irrévocable pour la durée de la convention;

les heures régulières de la journée;

e) semaine de cinq jours;

f) temps double les fêtes et dimanches;

g) 8 fêtes chômées et payées;

h) 2 semaines de vacances après 3 années de service et 3 semaines après 5 années;

i) le bonus qui était déjà payé aux fêtes est maintenu;

Les négociateurs de ce contrat étaient, pour les deux parties, MM. T. L. BLAKENEY; F. McCrae et B. de Tilly. Pour les ouvriers MM. Albert Kershaw; Eugène Dubé; W. Pretty; Paul-Emile Petit; R. Mallette et Jean-Paul Geoffroy, aviseur technique à la C.T.C.C.

c) rétroactivité de 10 cents l'heure depuis le commencement des négociations (29 juin);

d) temps et demi payable après

## LES OUVRIERS DE LA VICKERS SONT MECONTENTES

Plusieurs centaines d'ouvriers des Chantiers maritimes Vickers, de Montréal, membres de l'Union nationale des Employés de la Vickers (C.T.C.C.) se sont réunis mercredi soir dernier pour exprimer leur mécontentement. Ces ouvriers ont demandé voici quelques mois leur certification par la Commission des Relations ouvrières et cette demande n'a reçu aucune réponse.

A plusieurs reprises, au cours de l'assemblée de mercredi, les ouvriers ont hué la Compagnie Vickers et l'union rivale qui, toutes deux, multiplient les manoeuvres d'obstruction pour bloquer cette certification.

MM. René Harmegnies et Ted Payne, qui exposaient aux membres la situation actuelle, ont expliqué que des démarches étaient en cours devant la Commission de Relations ouvrières et qu'il fallait en attendre le résultat final.

Vers un

## SECOND VOTE

Le Syndicat des Chantiers maritimes de Sorel Industries a demandé récemment sa certification et les inspecteurs de la Commission des Relations ouvrières ont déjà vérifié la liste de ses membres.

"Il ne fait aucun doute, a dit M. René Harmegnies, que dans l'état d'esprit actuel des ouvriers de Sorel et après le vote de Marine Industries (qui donnait une importante majorité au Syndicat), celui-ci remportera de nouveau le prochain vote et supplantera le comité d'usine."

### LA DECLARATION DE PRINCIPES



La C.T.C.C. affirme notre déclaration de principes, est une association démocratique et libre.

Autant dire que 2 et 2 font quatre, penseront certains lecteurs. Mais si une telle chose est affirmée dans la Déclaration, c'est que toutes les fédérations syndicales ne sont pas démocratiques et libres. Nous en connaissons dans notre pays dont l'employeur désigne les officiers, ce qui n'est pas démocratique. Et nous connaissons des pays

(U.R.S.S., Espagne, Argentine) où les syndicats ne peuvent pas bouger sans la permission du gouvernement, où ils ne peuvent pas élire qui ils veulent; ils ne sont donc pas libres. La C.T.C.C. au contraire est dirigée par ses membres qui votent librement sur toutes les décisions à prendre.

# "Êtes-vous favorable à...?"

### Aux Ateliers Prévost, de Ste-Claire, un ingénieur industriel "organise" un syndicat!

Depuis que les 150 employés des Ateliers Prévost, de Ste-Claire, Comté de Dorchester, ont décidé de s'organiser en syndicat, le 17 juillet dernier, l'employeur n'a pas cessé de lutter contre eux.

Evidemment, M. Eugène Prévost n'aime pas le syndicalisme. Il n'admet pas que des ouvriers puissent être libres de se grouper dans une association de leur choix pour promouvoir leurs intérêts. Il a tout essayé: le congédiement du président du syndicat, la suspension d'un autre officier, des assemblées dans l'usine pour inciter les ouvriers à lâcher le syndicat, etc.

Rien ne marchait. Les ouvriers restaient attachés à leur syndicat. Il fallait donc inventer autre chose. L'employeur ne trouva rien de mieux que de demander à un ingénieur industriel de faire ce que son propre avocat avait manqué. C'est ainsi qu'un certain M. F. E. J. Le Pelch, de Québec, a décidé d'écrire une lettre personnelle à tous les employés en se présentant comme un "expert en Conseil d'Organisation".

Cette lettre contient un questionnaire dont voici un échantillon:

1) Êtes-vous favorable à une discussion loyale, sur une base de justice, une base d'affaires, entre la Direction et les "représentants qualifiés" de vos ateliers, "choisis par vous", pour trouver une "solution harmonieuse" du problème des salaires: Solution "locale" à l'abri des pressions extérieures "qui ignorent tout de votre problème particulier," solution qui puisse conserver intacte la "vraie richesse," la "vraie force" de votre entreprise, la coopération à 100% entre Direction et personnel, pour le "seul véritable succès," la longue vie prospère de vos ateliers, malgré les assauts, toujours plus agressifs d'une puissante concurrence. — oui ou non.

Qu'est-ce qu'on reconnaît dans ce jargon, sinon une tentative mal déguisée pour transformer en "comité de boutique" le syndicat légitime des ouvriers qui est déjà certifié par le gouvernement provincial depuis près de deux mois.

Pourquoi un ingénieur industriel ne se mêle-t-il pas de son affaire qui est d'étudier les tâches pour améliorer le rendement de l'entreprise, au lieu de risquer d'être ridicule aux yeux de tout le monde?

Le Syndicat Catholique en Métallurgie de Ste-Claire est bien décidé à ne pas se laisser intimider par de tels procédés et continuera à négocier la convention collective de travail qu'il vient de présenter malgré tout à l'employeur et dans laquelle il demande une augmentation de salaires de 20c l'heure, une clause de règlement de griefs et la sécurité syndicale.

F. J.

## Le problème ouvrier

# Conscience et profession

Quand Pierre par trois fois eût renié son Maître, le coq chanta. Ce chant du coq, il est donné à chacun de nous de l'entendre, chaque fois que notre conscience vient nous reprocher une mauvaise action. La conscience a été donnée à l'homme pour être son guide, la loi et la règle de ses actes, le témoin et le juge de ses bonnes et de ses mauvaises actions.

Mais la conscience ressemble aussi à un champ. Pour qu'elle remplisse bien son rôle d'avertisseur, de guide, de témoin et de juge, la conscience a besoin d'être bien cultivée, sinon, elle cessera de faire entendre sa voix, ou bien elle donnera des notes fausses.

Dans l'exercice de la profession et du métier, la conscience a un rôle à jouer: c'est alors qu'on parle de conscience professionnelle. Lorsque quelqu'un s'acquitte mal de ses devoirs professionnels, qu'il n'exerce pas bien son métier, il entend les reproches de sa conscience, à moins que celle-ci n'ait été faussée.

Dans le monde du travail, comme nous le font remarquer Nosseigneurs les Evêques, au "numéro 25" de leur Lettre sur Le Problème Ouvrier, la conscience professionnelle s'est affaiblie, et tous les travailleurs ne sont pas consciencieux au travail.

On incline facilement à faire porter aux ouvriers tout le blâme d'un tel état de choses, mais les Evêques nous rappellent que les employeurs ne sont pas sans reproches à ce sujet. Bon nombre de leurs attitudes ont été comme de la mauvaise herbe jetée dans le champ de la conscience du travailleur, et qui petit à petit a étouffé la voix de cette dernière.

Il importe de bien voir quels sont les responsables de cette baisse de la conscience professionnelle chez les ouvriers, afin que de part et d'autre on prenne les moyens efficaces de corriger les abus et de redonner à tous le sens de la responsabilité et du travail bien fait.

## Liste des Syndicats qui ont souscrit pour les grévistes de Shawinigan-Falls

Délégués au Congrès de la C.T.C.C.	\$1,100.00	Charpentiers-menuisiers Trois-Rivières	50.00
Travailleurs amisants de l'Asbestos Corp., Thériou	750.00	Pulpe et Papier de Port-Alfred	50.00
Travailleurs amisants d'Asbestos	500.00	Fédération de la Chaussure	50.00
Conseil central, Trois-Rivières	500.00	Institutions religieuses - Ste-Hyacinthe	50.00
Pulpe et Papier, Le Tique	500.00	Employés Hôpitaux - Montréal	50.00
Pulpe et Papier, Donnacona	352.00	Textile de St-Georges de Beauve	50.00
Fédération de la Pulpe et du Papier	300.00	Fédération des Services	50.00
Amiante de Johnson's Mine, Thériou	250.00	Débardeurs de Sorel	50.00
Fonctionnaires municipaux Montréal	200.00	Fonderies de Sorel	50.00
Charpentiers-menuisiers - Montréal	200.00	Orient Hosiery - Sherbrooke	50.00
Pulpe et Papier - Windsor Mills	150.00	Emp. Back River Power - Montréal	50.00
Chantiers maritimes - Lauzon	125.00	Pâtisseries et finisseurs en ciment - Montréal	50.00
Travailleurs - St-Marc des Carrières	100.00	Pulpe et Papier - Trois-Rivières	50.00
Amiante de St-Rémi de Tingwick	100.00	Pulpe et Papier - Beauharnois	50.00
Fédération du Bâtiment	100.00	Machineries de Sherbrooke	50.00
Conseil central de St-Hyacinthe	100.00	Manœuvres de Québec	25.00
Fédération des Employés municipaux	100.00	Imprimeurs "Le Tribune" - Sherbrooke	25.00
Conseil central de Sherbrooke	100.00	Briguettes-Maçons - Montréal	25.00
Textile de Louiseville	100.00	Emp. féminins des services hospitaliers de Québec	25.00
Tricot de St-Hyacinthe	100.00	Textile de Warwick	25.00
Employés municipaux de Sherbrooke	50.00	Services extérieurs de Québec	25.00
Textile "Goodyear" St-Hyacinthe	50.00	Pulpe et Papier - Desbains	25.00
		Emp. féminins des services hospitaliers de Québec	25.00
		Meuble de Daveluyville	25.00
		Commissaires - Jonquière	25.00
		Elastic Web de Granby	25.00
TOTAL:	\$7,311.05		

# DANS LE MOUVEMENT

## Pourquoi le pain coûte-t-il si cher?

### Dans le textile

## Le sort de 7,500 ouvriers

Les négociations ont été amorcées ces jours derniers entre la Fédération Nationale du Textile (C.T.C.C.) et la compagnie Dominion Textile.

Ces négociations ont pour but la signature d'une convention de travail qui couvrira les 7,500 ouvriers et ouvrières à l'emploi de la compagnie ci-haut mentionnée, soit les employés de quatre usines distinctes: Sherbrooke, Montmorency, Drummondville et Magog.

Les quatre syndicats avaient délégué leurs représentants dont les noms sont mentionnés plus bas.

Cette première rencontre avait lieu dans le nouvel édifice de la Dominion Textile, rue Sherbrooke ouest à Montréal. Le groupe syndical, piloté par MM. Gaston Le-doux, président de la Fédération et René Gosselin, secrétaire de la même fédération, tous deux de Granby, se composait comme suit: MM. R. Rondeau et A. Paradis représentaient le Syndicat du Textile de Sherbrooke; Honoré d'Amours et P. Dionne étaient les porte-paroles de l'Union des Ouvriers du Textile Cotton de Drummondville; MM. A. Noël, R. Landry étaient délégués par le Syndicat des Ouvriers du Textile de Magog et les ouvriers du Syndicat du Textile de Montmorency avaient nommés L. Barrette, J. Dubé et S. Bouchard.

A la réunion, la compagnie s'était fait représenter par MM. R. D. Archibald, secrétaire de la compagnie; H. M. S. Ferguson, gérant de la section des standards; H. D. Belland, attaché au Service des Opérations à la Drummondville Cotton; R. H. Perwin, gérant du département des Relations industrielles; J. Sirois des standards et F. Brady du secrétariat.

La réunion tenait lieu de rencontre préliminaire. Les représentants ouvriers, bien qu'ils aient communiqué à l'avance les demandes qu'ils entendaient présenter cette année, ont dû expliquer assez longuement chacune de ces demandes.

### Les demandes

On relève parmi ces demandes: l'atelier syndical imparfait qui exi-

La dernière livraison du Front Ouvrier contient un article

qu'on pourra lire plus bas et qui paraît sous le titre: "Le pain devient un article de luxe, des fournées payantes". Le Front Ouvrier se demande en sous-titre si nous ne sommes pas là en présence d'un "trust au coeur de pierre" Mais lisons le texte qui en dit très long par lui-même.

Les boulangeries de Montréal viennent de décider de sortir des fournées de pain à la hausse. Nombre de ménagères qui doivent acheter du pain pour des familles nombreuses se plaignent que le pain, à 18 cents, est devenu un article de luxe à Montréal.

### Le grenier du monde

Ce qui est difficile à comprendre, c'est que le Canada que l'on considère un peu comme le grenier du monde à cause de sa grande production de blé qui dépasse de beaucoup les besoins des consommateurs canadiens, connaît cette année une production record de blé.

### C'est un scandale

Le pain à 18 et 19 cents, c'est un scandale. Dans un pays où le blé est tellement abondant qu'on se demande tout le long de l'année comment écouler notre production, c'est un scandale de vendre le pain à un prix qui devient prohibitif pour des familles nombreuses et dont les revenus sont très limités. C'est d'ailleurs l'un de ces abus du capitalisme que dénonçait S. Exc. Mgr Desrains, lors de son intronisation comme archevêque de Sherbrooke.

### Un remède

En 1917, le pain se vendait 28 cents lorsqu'un groupe de consommateurs de pain de St-Hyacinthe décida de fonder une boulangerie coopérative. Dès la première four-née, la coopérative vendit son pain à 18 cents. Les autres boulangers de St-Hyacinthe durent baisser leur prix. Au mois de juillet 1951, la boulangerie coopérative de St-Hyacinthe détaillait son pain canadien à 12 cents pendant qu'on le payait 16 à Montréal. Aujourd'hui, nous le payons 18 cents.

### Une distribution qui coûte cher

D'autres consommateurs disent que le prix élevé du pain est dû principalement à sa distribution ruineuse. Ces milliers de vieilles voitures traînées par de haideux, outre d'encombrer gravement la circulation dans nos rues con-

## Combien sommes-nous?

Réponse: 1,028,521, soit 22,000 syndiqués de plus qu'en 1949.

L'effectif syndical au Canada est monté de plus de 22,000 au cours de 1950 pour atteindre un total de 1,028,521 membres, d'après le QUARANTIÈME ANNUEL DU SYNDICALISME OUVRIER AU CANADA. Ces chiffres sont tirés du relevé annuel sur le syndicalisme ouvrier effectué pour le 1er janvier 1951. De plus, les données statistiques contenues dans le rapport indiquent que l'effectif syndical groupe des travailleurs de toutes les sections de l'industrie canadienne, répartis en 5,458 unités locales. Quelques-unes de ces unités locales sont indépendantes; mais pour la plupart, elles sont affiliées à 163 unions internationales, nationales ou régionales. Trois fédérations

Environ 85% de l'effectif syndical se trouve dans des unions affiliées à l'un ou l'autre des trois principaux organismes syndicaux centraux au Canada. Le nombre des membres affiliés au C.M.T.C. a augmenté d'environ 2.5% au cours de 1950; cette hausse dépasse légèrement la hausse moyenne pour l'ensemble des unions. L'augmentation s'est fait sentir surtout dans les unions internationales affiliées au C.M.T.C. et à l'A.F.L. et dans les unions "fédérales" du C.M.T.C. Le changement survenu dans la proportion des membres affiliés au C.M.T.C. et à l'A.F.L. et celle des membres affiliés au C.M.T.C. seulement, au cours de la même période, s'explique en grande partie par le fait que la section canadienne de l'INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS est passée du dernier au premier groupe, l'internationale s'étant affiliée à l'A.F.L. aux Etats-Unis. L'effectif des unions affiliées au C.C.T. est monté de plus de 3% comparative-ment à celui de l'année précédente; dans le cas de la C.T.C.C., l'augmentation a atteint plus de 7%.

A l'heure actuelle, les unions ouvrières dont l'effectif a presque triplé depuis 1939, englobent près de 30% des travailleurs rémunérés en dehors de l'agriculture au Canada. La proportion de la main-d'oeuvre rémunérée syndiquée varie considérablement d'une industrie à l'autre, depuis moins de 1% dans le cas des employés des institutions financières, jusqu'à plus de 70% dans celui des travailleurs des transports. Entré ces deux extrêmes, les unions comptent dans l'industrie manufacturière, les mines et la construction, environ 40% des travailleurs rémunérés dans chacune de ces industries; dans le domaine des utilités publiques et des services, elles en comptent 20% et dans celui du commerce, un peu moins de 5%. Cependant, c'est dans les industries manufacturières qu'on trouve le plus grand nombre de travailleurs syndiqués et qu'on a signalé les hausses les plus sensibles au cours des dernières années. Plus de 40% du total des syndiqués sont en emploi dans les industries manufacturières.

### Québec en 4e place

Du point de vue régional, la proportion des travailleurs syndiqués par rapport à celle des travailleurs rémunérés en dehors de l'agriculture varie considérablement. La plus faible proportion, soit 17%, semble venir des Maritimes, tandis que la plus forte, soit 40%, se trouve dans la Colombie canadienne. Dans le Québec, la proportion est de 22%, en Ontario, de 24%, et dans les Prairies, d'un peu plus de 25%. Groupant les deux tiers de l'effectif ouvrier rémunéré au Canada, les provinces de l'Ontario et de Québec fournissent ensemble 61% de l'effectif syndical du pays.

(GAZETTE DU TRAVAIL)

### Du chemin à faire

COMMENTAIRES: Il y aurait bien des conclusions à tirer de ces quelques chiffres. Par exemple, celle-ci saute aux yeux que le Québec, avec 22% de ses ouvriers syndiqués, arrive bien loin derrière les 40% de la Colombie, les 25% des Prairies et les 24% de l'Ontario. Signe encourageant toutefois, c'est que les effectifs syndicaux continuent de monter et que la C.T.C.C. pour sa part marque un rythme d'accroissement significatif.

## Fusion amorcée entre le Meuble et le Bois ouvré

Les représentants des Fédérations du Meuble et du Bois ouvré se sont rencontrés à Québec ces jours-ci dans le but d'établir une constitution qui convienne aux membres syndiqués de ces deux fédérations.

On se souvient en effet que le Travail mentionnait, dans le compte-rendu du congrès de la Fédération du Meuble, la possibilité d'une fusion avec la Fédération du Bois ouvré, dans le but d'augmenter les effectifs et la force de négociation des deux organismes.

Les représentants élus sont: MM. F. X. Légaré, président; G. E. Gagné de Victoriaville, 2e vice-président; J. Pelletier, 3e vice-président. Deux secrétaires s'ajoutent à ce comité provisoire; ce sont: MM. A. Fauteux de Coaticook et A. Dubé de Priceville.

Le président F.-X. Légaré et le vice-président G.-E. Gagné ont été autorisés à rédiger le projet qui devra être soumis au comité provisoire en décembre et présenté au bureau fédéral des deux fédérations pour approbation. Le projet final sera ensuite présenté au congrès conjoint des deux fédérations qui se tiendra en juillet 1952.

# AUTRE PERLE

## Un patron de Montréal "offre" à ses ouvriers une réduction de salaire de 20 pour cent!

Le texte qui suit est particulièrement dédié au journal Montréal-Matin, c'est-à-dire au rédacteur de la page éditoriale de ce quotidien.

On sait que ce journal (pure coïncidence, il est l'organe du gouvernement Duplessis dans la métropole) se spécialise dans le montage en "épingles" des "exagérations" syndicales. Deux ou trois fois la semaine, il nous parle des unions qui font de la misère aux pauvres employeurs et des gouvernements qui "tuent la poule aux oeufs d'or" en imposant des taxes trop fortes sur les profits des compagnies. Il y a quelques semaines, par exemple, Montréal-Matin s'indignait que les ouvriers des salaisons de Chicago aient réclamé, de l'abattoir où ils travaillent, deux ou trois jambons par année aux grandes fêtes. Quel scandale! Montréal-Matin se voilait la face et nous annonçait la fin du monde... capitaliste.

Par contre, Montréal-Matin ne nous parle jamais des abus patronaux. Les employeurs, d'après ce journal, ont toujours raison. C'est peut-être au fond simple ignorance et voilà pourquoi nous dédions à ce journal le fait suivant, qu'il pourra citer pour équilibrer les jambons de Chicago.

\* \* \*

Le fait se passe à Montréal. La compagnie Charlebois Hat vient de transmettre au syndicat qui représente ses employés le projet de contrat qu'elle désirerait voir en vigueur pour la prochaine année.

Pour laisser au lecteur la chance de juger par lui-même, nous reproduisons plus bas quelques-unes des clauses du contrat avec, en regard, les nouvelles clauses telles que proposées par le patron.

### ANCIEN CONTRAT

Le contrat prévoyait 6 fêtes chômées et payées pourvu que les employés aient travaillé la semaine régulière qui précède et qui suit tel congé.

Cette clause n'existait pas.

### NOUVEAU CONTRAT

Le patron offre 4 fêtes payées à condition que les employés aient été à l'emploi de l'industrie de la chapellerie pendant une année complète et aient travaillé dans le même établissement les trois mois précédant le jour de la fête accordée.

On ajoute à ceci d'autres petits détails restrictifs.

Art. 19. — Les employés qui ne possèdent pas l'habileté nécessaire dans leur classe particulière de travail et qui ne peuvent être considérés comme des ouvriers qualifiés recevront un salaire inférieur aux salaires prévus dans l'article 16, le salaire payé à ces ouvriers sera déterminé par entente entre l'Employeur et l'Employé et en cas de mésentente, il sera fixé d'une façon définitive par le Comité Paritaire.

### ART. 17. Un seul paragraphe

Si, durant la durée de ce contrat, il y avait une entente entre "The United Hatters Cap and Millinery Workers International Union" et "The Association of Millinery Manufacturers" et qu'ils convenaient d'une hausse de salaire ou d'un boni de vie chère l'Employeur s'engage à donner à ses employés cette hausse ou ce boni de vie chère.

### ART. 16, paragraphe b

L'Employeur s'engage pour la durée de la présente convention à payer à chacun des salariés représentés par le Syndicat une augmentation d'un cent (01) l'heure pour chaque point de la hausse de l'indice national du coût de la vie, en prenant comme point de départ cet indice à 169.8.

Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'expliquer ici la générosité de cette entente. Les clauses patronales parlent d'elles-mêmes. Mais nous avons gardé pour la fin la plus remarquable de toutes par laquelle l'employeur propose, pour remplacer un boni de vie chère et pour faire face au coût de la vie... une diminution de salaire qui va jusqu'à 20%. Jugez-en vous-mêmes d'après les échelles reproduites ci-dessous.

Ancien contrat		Nouveau contrat	
Préposé au blocage à la main	\$1.54 l'heure		\$1.54
Bloqueur	1.53 1/2 l'heure		1.43
Coupeur	1.50 1/2 l'heure		1.40
Préposé à la couture des tissus	1.50 1/2 l'heure		1.40
Préposé à la couture des pailles	1.50 1/2 l'heure		1.40
Drapeuse prép. aux garnitures	1.51 1/2 l'heure		.87
Préposé aux garnitures	.95 1/2 l'heure		.80

\* \* \*

Est-ce négocier de bonne foi que de présenter des offres semblables? En somme, le patron demande aux ouvriers de se reconnaître incapables, d'attendre qu'un autre syndicat négocie leurs augmentations et d'avaloir des réductions de salaires alors que les prix grimpent.

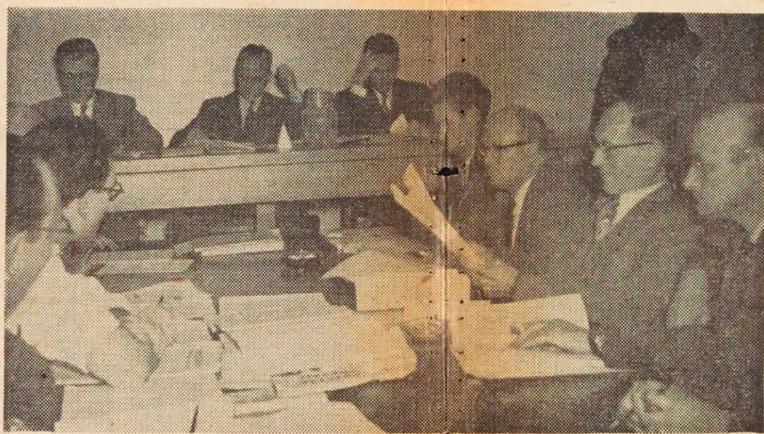
Devant tant de bêtise, faut-il rire ou pleurer? Le syndicat répond qu'il faut se battre; il a déjà engagé la lutte.



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

Rédacteur en chef: FERNAND JOLICOEUR  
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.  
Ministre des Postes, Ottawa. Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.

## ARBITRAGE DU VETEMENT



La Fédération nationale du Vêtement a commencé sa preuve devant un tribunal d'arbitrage qui devra juger du différend entre les ouvriers du vêtement fin et quatre de leurs employeurs. Le tribunal est formé des trois personnages qui apparaissent au fond de notre photo: MM. Jean Filion, arbitre patronal, C. Dagenais, président et Jacques Perrault, arbitre syndical. On reconnaît encore sur la photo MM. Michel Chartrand et G.-E. Gagné, Emilien René, B. Dupuis, tous représentants syndicaux.

**SHERBROOKE**

**Au Conseil central**

Le Conseil central de Sherbrooke organise pour le 4 novembre prochain une journée syndicale. M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., est le conférencier invité. Il traitera des "Droits de la gérance" en soi et par rapport à l'évolution de la C.T.C.C.

Une nouvelle initiative du Conseil central: la création d'un Collège du Travail. Le rôle de ce Collège sera de favoriser l'éducation syndicale au cours de l'année, selon les directives du Service d'Éducation de la C.T.C.C.

**Décoration**

L'Ordre du Mérite diocésain, récemment créé par S.E. Mgr Desranleau, vient d'être décerné à M. l'abbé Lucien Poulin, aumônier diocésain.

**Négociations en cours**

La Dominion Textile de concert avec les centres de Magog, Montmorency, Drummondville, est entrée en négociations. Des négociations se poursuivent également à la Paton. D'autres commenceront bientôt avec les hôpitaux de Sherbrooke où s'est formée récemment l'Alliance des Infirmières.

**LA SEMAINE**

**AVIS**

**A TOUS LES MEMBRES DE L'UNION NATIONALE DU VETEMENT**

(Section de la fourrure)

**AIDEZ NOS GREVISTES DE QUEBEC**

Les ouvriers de la fourrure de Québec sont présentement en grève. La décision arbitrale leur accorde 16% d'augmentation.

Les employeurs refusent de se conformer à cette décision. Les salaires des ouvriers de la fourrure de Québec sont 25% plus bas que CEUX DE MONTREAL.

**CE QU'IL FAUT FAIRE**

Refuser de fabriquer tout manteau, qui à votre connaissance, est envoyé par les ateliers en grève de Québec pour être fabriqué à Montréal.

Nous comptons également sur la collaboration de vos employeurs pour qu'ils ne transforment pas leurs ouvriers syndiqués en briseurs de grèves.

L'UNION NATIONALE DU VETEMENT INC.

Par: A. Forte, agent d'affaires.

**Saguenay-Lac St-Jean**

**Négociations**

Le syndicat national des employés de la Commission scolaire d'Arvida avait soumis un projet de convention collective de travail et la Commission scolaire, après

l'avoir étudié, a fait des suggestions assez intéressantes; cependant, les négociations se continuent, parce que tout le projet n'a pas été étudié dans son entier. Nous avons bonne confiance, que ce contrat de travail, sera l'un des plus avantageux parmi tous les

autres régissant les employés des Commissions scolaires.

**Bois ouvré**

Depuis mardi, le 4 septembre, on a commencé les négociations dans l'industrie du bois ouvré; on s'est entendu sur la presque totalité des clauses du contrat, mais la partie la plus importante, les salaires, reste le point culminant des négociations.

**Employés du commerce et de bureau**

Les employés du commerce et de bureau de Jonquière, Arvida et

Kénogami ont négocié certains amendements à leur décret, améliorant sensiblement les salaires; même si les parties contractantes se sont entendues, il est nécessaire qu'un avis de modification paraisse dans la Gazette Officielle de Québec pour permettre aux objectants de faire connaître leurs objections. Nous avons pris connaissance d'une requête signée par un certain nombre de professionnels qui s'objectent à la réglementation de leurs employés. Le syndicat prendra les mesures nécessaires pour prouver au ministre l'obligation pour ces employés d'être assujettis à cette réglementation.

**Ajournement**

Une séance du tribunal d'arbitrage sur le différend entre les salariés et la compagnie Price a été tenue vendredi le 21 septembre 1951 à Québec. A la suite des délibérations, le tribunal a ajourné à plus tard, sans déterminer de date, parce que des circonstances importantes sont intervenues qui font l'objet d'une étude sérieuse avant que le tribunal puisse rendre une décision.

**Un fonds de défense**

Lors du dernier congrès de la C.T.C.C., à l'unanimité, il a été décidé que la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, établie dès le premier janvier 1952, un fonds de défense professionnelle. Tous les syndicats qui lui sont affiliés sont donc priés d'étudier cette question et de prendre les mesures nécessaires, pour que le per capita fixé à cette fin, soit décidé pour la date mentionnée.

**Message à nos abonnés de Québec, Sorel, St-Hyacinthe, Shawinigan et Victoriaville.**

**CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS NE VOUS COÛTERA**

**R I E N**

Vous avez reçu récemment une carte semblable à celle que nous reproduisons ici. En y signant votre nom et en nous la retournant, vous économiserez au TRAVAIL, en frais de poste, des centaines de piastres, sans qu'il vous en coûte, à vous, un seul sou de plus.

Messieurs,

Je, soussigné, désire recevoir le journal LE TRAVAIL et certifie que la somme que je verse au syndicat comme contribution syndicale comprend le prix de l'abonnement annuel à ce journal (\$1.20).

Nom.....

Adresse.....

Syndicat.....

Date:

**UN PETIT EFFORT, S'IL VOUS PLAÎT, POUR NOUS PERMETTRE UNE GRANDE ECONOMIE.**

1. — Signez cette carte
2. — Remettez-la au secrétaire de votre syndicat
3. — Ou mallez-la à notre adresse :

**1231 EST, RUE DE MONTIGNY, MONTREAL.**

**Chez Dupuis**

**L'art de manipuler les chiffres**

**Au comptoir postal de Dupuis Frères Ltée, une augmentation générale de 2 dollars par semaine ne donne au salarié que 1 dollar et 92 cents.**

**C'est ce qu'a déclaré M. Léonard Dubé, directeur du personnel, à la fin de son témoignage quand M. Gérard Picard lui a demandé:**

— Combien les employés du Comptoir Postal ont-ils reçu quand, le 16 septembre 1951, une augmentation générale de 2 dollars par semaine a été décrétée pour tous les employés du Magasin et du Comptoir?

— Un dollar et 92 cents, a répondu M. Dubé.

Sans commentaire.

Durant son témoignage, M. Dubé ne pouvait définir le terme "employé régulier" car les salaires, a-t-il dit, sont payés à l'heure à tous les employés. De plus, les trois mois d'attente pendant lesquels les nouveaux employés sont privés de certains avantages particuliers n'ont aucune signification. En effet, ils ne servent nullement à établir le statut des employés à savoir: s'ils sont réguliers ou non. M. Dubé poursuit en disant que la date d'entrée sert seulement à désigner un nouvel ou un ancien employé. Enfin, quand le chef du personnel engage un nouvel employé il n'y a aucune garantie d'emploi.

M. Picard fit déposer par M. Dubé une liste des employés du Comptoir ainsi qu'une liste des taux de salaires. Le même jeu du 48 heures, tel qu'il est pratiqué au Magasin, se retrouve sur les "slips de paye" du Comptoir Postal.

M. Picard a fait savoir ensuite au Tribunal qu'il avait terminé sa preuve. La prochaine séance aura lieu le 11 octobre 1951.

**Assemblée**

Mais entre temps, la plus grosse assemblée jamais tenue par le Syndicat National des Employés du Commerce a eu lieu mercredi soir le 3 octobre, à la Salle St-Stanislas. Plus de 800 membres assistaient à cette importante assemblée, où le confrère Gérard Picard donna le résultat de l'entrevue que le comité de négociations avait eue avec la Maison Dupuis Frères dans l'après-midi du 3 octobre.

"Cette rencontre, qui a duré trois heures et demie, a démontré une fois de plus que la Maison Dupuis Frères Ltée méprise maintenant tout ce que, dans le passé, elle

a prêché en matière syndicale. On a constaté, par exemple, que ses employés comptaient peu, lorsqu'elle a refusé de donner la sécurité d'emploi, même aux employés dits réguliers," a dit M. Picard.

Après avoir écouté attentivement les résultats des négociations directes et de l'arbitrage les membres du syndicat ont décidé unanimement d'attendre le résultat de la sentence arbitrale avant de prendre une décision. Toutefois, il a été décidé que l'assemblée générale consentirait à faire une assemblée le vendredi soir sur invitation de l'exécutif, si la Maison Dupuis Frères se prêtait à des manœuvres susceptibles d'exaspérer ses employés. L'on sait que le vendredi soir, le travail n'est pas obligatoire à ce magasin, c'est ce que déclarait un porte-parole de la Maison lors d'une séance d'arbitrage.

Michel Chartrand, organisateur, porta aussi la parole. En quelques mots il rappela aux syndiqués que leur employeur se devait d'assurer leur bien-être, c'est-à-dire leur assurer les moyens de combler les besoins essentiels de l'existence. Il félicita les employés de Dupuis Frères qui, dit-il, se sont enfin groupés pour s'occuper de leurs affaires et sont venus se joindre à la grande famille des travailleurs.

L'agent d'affaires Marcel Lanouette, qui avait été délégué au Congrès de la C.T.C.C. tenu à Québec, lu son rapport. Il a de plus mentionné que les délégués de départements seraient invités durant la saison à étudier la nouvelle déclaration de principes de la C.T.C.C. Cela afin que le plus grand nombre possible de travailleurs connaissent les objectifs poursuivis par la C.T.C.C. L'assemblée générale adoptait ensuite une résolution reportant les élections annuelles à plus tard, soit après la signature de la convention collective de travail.

L'aumônier, M. l'abbé Clément, demanda aux employés d'être fermes dans leurs revendications; il leur demanda aussi de répondre en grand nombre à l'invitation que leur feront leurs officiers à l'occasion du jubilé de l'année sainte.