

A LIRE

dans ce numéro :

Les objectifs
majeurs

Page 2

Le ministre
intervient

Page 3

Dix pommes

Page 3

Des points
sur des "i"

Page 4

Saguenay-Lac-St-Jean

UN INDICE REGIONAL

A la dernière réunion du Conseil régional Saguenay-Lac Saint-Jean des Syndicats nationaux, un comité de statistiques de trois membres fut nommé, lequel aura comme but immédiat de préparer mensuellement un indice régional des prix au consommateur. Il est composé de MM. Roch Tremblay, de St-Joseph d'Alma, René Perron de Jonquière, et Charlemagne Girard de Kénogami.

Première réunion

La première réunion de ce trio s'est tenue récemment en la salle des Syndicats nationaux de Jonquière. On a admis en principe, que le but de ce comité était la compilation périodique des prix de certaines denrées pour en arriver à produire un indice régional des prix au consommateur, lequel pourra se comparer avec l'indice fédéral, la structure même des deux indices devant être conséquemment identique.

Le comité devra adopter et adopter les mêmes méthodes qu'emploie le Bureau fédéral de la Statistique. Il se basera sur les mêmes habitudes du consommateur; sur les mêmes items, tant par la qualité que par la quantité; se servira des mêmes méthodes de compilation des prix et calculera l'indice de la même façon.

Ainsi, la tâche du comité sera grande, lorsqu'on sait qu'elle consistera dans la compilation périodique des prix de détail des 225 items contenus dans l'indice fédéral, en se servant de formule identique à celle employée par le Bureau fédéral de la Statistique.

Organisation

L'organisation générale sera assez vaste. On nommera dans chacun des centres suivants, deux représentants susceptibles de donner les renseignements demandés sur la formule préparée à cet effet, prenant les prix dans leur magasin différents de la localité, en tenant compte des spécialités. Ainsi, on aurait deux représentants dans chacun des domaines suivants: épicerie-boucherie; mercerie; ferronnerie; meubles; divers. Les centres de la région où ces relevés seront faits sont: La Baie des Ha! Ha!; Chicoutimi; Arvida; Kénogami; Jonquière; Saint-Joseph d'Alma et Dolbeau.

Cette nouvelle réalisation fait suite aux études entreprises au Collège Ouvrier, au Collège du Travail du Saguenay, aux Ecoles d'Action ouvrière et aux désirs des délégués des Syndicats nationaux de la région. Ainsi, ne pourrait pas se répéter ce qui fut dit pour la France, (Alfred Fritch, journaliste dans la revue "Vie Intellectuelle", de novembre 1949): "N'est-il pas ahurissant qu'aucun syndicat français ne soit en mesure de déterminer pour l'opinion et pour le gouvernement, le niveau de vie exact des masses ouvrières? Toutes les statistiques officielles ou officieuses disponibles sont aussi approximatives que contradictoires".



VOL. XXIX — No 13

Montréal, 3 avril 1953

"En 1953, dans un pays riche comme le Canada, dans une province riche comme le Québec, dans une région riche comme la Mauricie, par exemple, il y a encore des gens sans travail. Le chômage fait encore souffrir de nombreuses familles ouvrières. C'est un phénomène inadmissible dans une société dont toutes les activités devraient être organisées en fonction du bien commun".

"La vie économique doit être organisée en fonction du bien commun et non pas en fonction des intérêts particuliers. Tous les éléments de la vie économique doivent être au service de la société. C'est d'ailleurs ce qui est consacré par la doctrine sociale de l'Eglise et notamment par les encycliques Rerum Novarum, Quadragesimo Anno et la lettre pastorale des évêques du Québec sur le problème ouvrier."

PULPE ET PAPIER

Les compagnies s'obstinent contre la pleine compensation

C'est le refus d'accepter cette recommandation arbitrale qui fait échouer les pourparlers

Le refus des compagnies de papier Price et Consolidated d'accorder la pleine compensation pour la réduction de la semaine de travail, telle que recommandée par les tribunaux d'arbitrage, menace de déclencher éventuellement une grève qui paralyserait sérieusement l'industrie du papier à travers la province.

Les lecteurs du Travail connaissent les décisions arbitrales qui ont été rendues voici

Un refus

Il est bien clair toutefois après plusieurs semaines de négociations post-arbitrales que les compagnies refusent à toutes fins pratiques d'appliquer les décisions de ces divers tribunaux. Les employeurs s'appuient sur deux raisons pour refuser la pleine compensation et limiter leur offre à \$1.41. Ces deux raisons sont les suivantes: a) aucune usine de papier ne paie davantage à l'heure présente, ni dans l'Ontario ni dans le Québec; b) le marché du papier, d'après les compagnies, montrerait depuis quelque temps des "signes d'incertitude".

Ça, des raisons ?

Il est facile de répondre à cela que les compagnies montraient moins de scrupule pour élever les salaires ontariens au-dessus du niveau québécois et que d'ailleurs les compagnies savent parfaitement qu'elles devront dépasser cette limite indéfinissable. Quant aux "signes d'incertitude", les compagnies

bombarderaient-elles sans scrupules leurs clients avec des augmentations dans le prix du papier si elle craignait vraiment un effondrement du marché ?

Compromis

Les syndicats ont offert pour leur part des compromis qui, pour rester honorables, démontrent tout de même une volonté d'entente. A Shawinigan, on a offert de régler pour 42 heures de travail au taux de \$1.46. A Grand'Mère, le syndicat a proposé la semaine de 40 heures au taux de \$1.53 d'ici le 1er novembre prochain, avec réouverture des négociations à cette date, sur la question des salaires si la compagnie le désire.

Ça, une offre ?

Ces propositions se sont toutefois heurtées à un refus complet de la part des employeurs. Ceux-ci voudraient maintenir la semaine de 48 heures avec une augmentation de 0.06 l'heure. Cette proposition ne peut évidemment pas être agréée des travailleurs qui tiennent abso-

lument à réduire leur semaine de travail, suivant en cela un courant bien établi dans l'industrie manufacturière puisque, quelques semaines. Ils savent, qu'à l'unanimité, tous les tribunaux institués pour étudier le cas des diverses usines se sont entendus pour recommander la diminution des heures de travail avec pleine compensation, afin que l'enveloppe de paye ne s'en trouve pas diminuée. Les arbitres notaient dans leurs remarques la grande prospérité de l'industrie en cause et la justesse des réclamations syndicales relatives à la semaine de travail.

en octobre 1952, 75% des travailleurs de cette industrie bénéficiaient déjà de la semaine de 5 jours.

Notons enfin que la compagnie Price s'oppose en outre à l'arbitrage exécutoire des griefs qui découlent de l'application de la convention et qu'à Jonquière, on refuse tout, sans distinction.

Pas étonnant

Il n'est pas étonnant dès lors que les votes de grève dans ces divers centres aient été: à Shawinigan, 84% des voix; à Grand'Mère, 85.5%; à Jonquière, 97.5%; à Riverbend, 89.1%; à Port-Alfred, 94% et à Kénogami 96.8%.

ILS SERONT APPUYES !

La nouvelle des votes de grèves pris dans l'industrie du papier n'était pas sitôt rendue publique, que déjà les témoignages d'appui arrivaient. En particulier, le Conseil Central des Syndicats nationaux de Shawinigan, déclarait par la bouche de son agent d'affaires :

"Au nom du Conseil central et de tous les Syndicats de la région, nous voulons assurer à nos confrères du papier que toute la classe ouvrière est à leurs côtés dans leur lutte pour la conquête de la semaine de 40 heures et nous leur apportons l'appui total et complet de milliers de travailleurs syndiqués.

"Dans une région comme la nôtre, où, dans la grosse industrie et même dans la petite, les travailleurs ont une semaine normale de travail de 40 à 42

heures, il est inconcevable de voir l'industrie du papier, qui compte parmi les plus riches et les plus prospères de la Mauricie, exiger de ses employés une semaine de 48 heures.

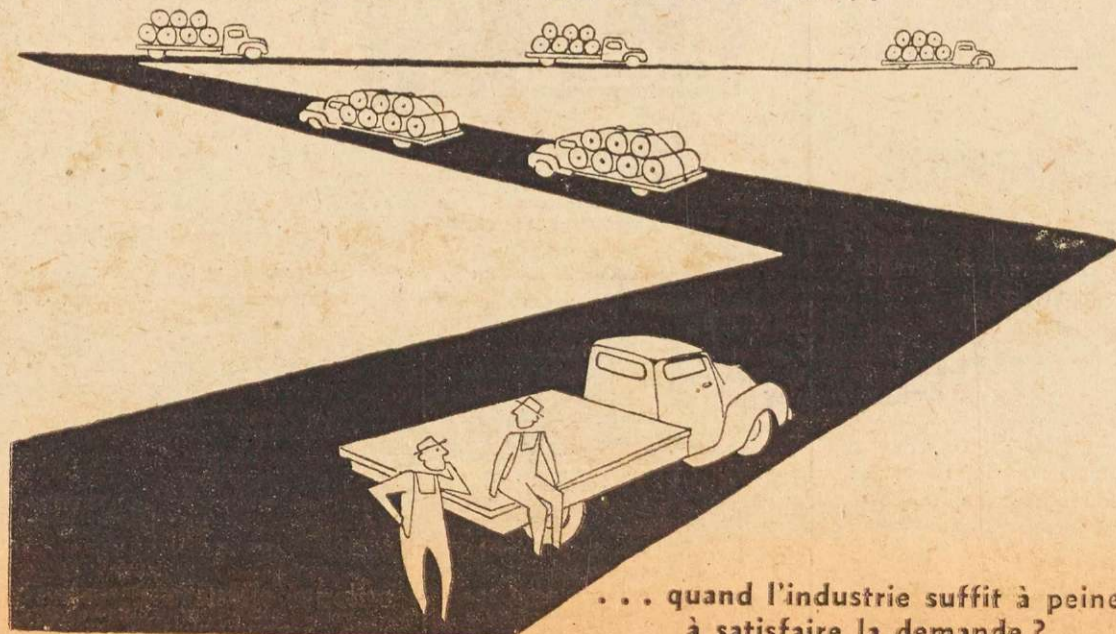
"La compagnie Consolidated Paper s'obstine à ne pas reconnaître le principe de la pleine compensation. Autrement dit, elle est prête à accepter la semaine de 40 heures mais les ouvriers devraient subir une diminution du salaire présentement payé.

"Les autres entreprises, par exemple, la Shawinigan Chemicals, le C.I.L., la Resins, le Carborundum, et même l'Aluminium, ont, lors de la réduction de la semaine de travail, reconnu le principe de la pleine compensation. Nous ne comprenons pas du tout l'attitude de la compagnie Consolidated Paper qui refuse à ses ouvriers une chose reconnue partout ailleurs.

"Il n'y a aucune raison au monde qui justifie cette attitude.

"Nous ne pouvons que féliciter les employés de la décision prise, décision qui, dans les circonstances, était la seule possible. Après avoir négocié pendant près d'un an, après avoir passé par tous les stades de la conciliation, après avoir convaincu un tribunal d'arbitrage du bien-fondé de leurs demandes, les ouvriers pouvaient difficilement faire autre chose que de marquer leur décision ferme et définitive d'aller jusqu'au bout pour faire accepter à la compagnie les recommandations d'un tribunal d'arbitrage impartial".

SIGNES D'INCERTITUDE...



... quand l'industrie suffit à peine à satisfaire la demande ?

LE DROIT ne règle pas tout

A la fin de l'article qu'on a pu lire, la semaine dernière, sous la rubrique "La Sécurité sociale en Europe et chez nous", nous annonçons que nous allons donner quelques exemples pour illustrer le point de vue suivant : la science juridique ne peut à elle seule assurer le bonheur des populations. Il faut au droit, qui, répétons-le, reste indispensable pour le bon gouvernement des nations, le secours d'une science nouvelle qu'on appelle la sociologie.

Voici des exemples. On peut donner d'abord celui de la criminalité. Comme le dit un sociologue catholique de grande réputation, le chanoine Jacques Leclercq, "selon la conception juridique de la société, le seul problème que pose la criminalité est un problème de droit. Pour punir les criminels de façon efficace et juste, il faut faire de bonnes lois. Mais c'est dans ce domaine que le point de vue sociologique s'est affirmé le plus tôt en Europe, ainsi que le point de vue psychologique, et on se rend compte aujourd'hui que le droit pénal ne joue qu'un rôle secondaire en matière de criminalité et que la question principale est d'organiser la société de façon que les criminels disparaissent". Les lois suffiront-elles pour organiser la société de façon que les criminels disparaissent? Nous savons bien que non. Pour combattre efficacement le crime, de bonnes lois seront toujours nécessaires, mais ne suffiront pas. Il faudra rechercher les causes profondes de la criminalité, lesquelles échappent au droit pénal. Notre société canadienne-française l'a bien compris dans le cas des jeunes délinquants puisqu'elle cherche moins aujourd'hui à les punir qu'à leur assurer des conditions d'éducation et de vie qui leur permettront de se conduire à l'âge adulte comme d'honnêtes citoyens.

A vrai dire, ce sont les Etats-Unis, plus que l'Europe, qui ont le plus développé l'esprit sociologique en ces matières. On pourrait donner ici l'exemple de ce qui se fait pour amé-

liorer la qualité des unions conjugales. On sait qu'il y a des régions et des classes sociales où les ménages désunis sont plus nombreux que dans les autres. La loi aussi bien divine qu'humaine, nous dit que le mariage est indissoluble. Mais la sociologie ne pourrait-elle pas nous dire comment agir sur les conditions sociales pour supprimer le divorce (dans les pays où il existe) et, d'une façon générale, pour améliorer la qualité des unions conjugales? Voilà autant de perspectives nouvelles qu'on ne doit pas à la science juridique mais à la sociologie.

Un dernier exemple. On a beaucoup développé aux Etats-Unis (beaucoup moins en Europe) ce qu'on appelle les human relations ou caractère humain des relations entre les hommes. Les Américains, qui sont facilement enfants et naïfs, abusent de l'expression et s'imaginent facilement qu'il suffit de prononcer une formule, de donner une recette pour résoudre tous les problèmes. Aucun sociologue sérieux ne pensera que la pratique des "human relations" suffira à elle seule à supprimer les conflits du travail.

Il reste qu'il y a beaucoup de vrai dans la théorie des human relations, que la pratique des human relations peut développer un climat de confiance et un esprit de collaboration entre patrons et ouvriers. Or, cette "trouvaille", on ne la doit pas à la science juridique. On la doit à la sociologie. Prochain article: "Les objections des chrétiens contre la sécurité sociale".

Guy CORMIER.

DANS LE MOUVEMENT

GERARD PICARD A THETFORD

Les objectifs majeurs qu'il ne faut pas perdre de vue

"Un climat social favorable, un Etat qui comprend et remplit son rôle de gardien du bien commun, une législation sociale vraiment protectrice des droits fondamentaux des travailleurs, des organismes d'application des lois dont la structure s'appuie sur le droit des syndicats de travailleurs et des associations patronales d'être consultés officiellement, de suggérer leurs représentants sur de tels organismes et de participer aux décisions à prendre avec des représentants de l'Etat nommés pour leur compétence et leur sens social; des organisations syndicales puissantes, démocratiques et libres, tels sont les objectifs majeurs que ne peuvent perdre de vue tous ceux qui se préoccupent sincèrement de rechercher les meilleures solutions à la question sociale en général, et plus particulièrement aux problèmes du travail dans notre société moderne".

C.C. a fait une revue de la situation, après un préambule historique où il a marqué les principales étapes franchies par les syndicats de travailleurs depuis 1872, c'est-à-dire depuis l'année où le code criminel canadien a été amendé pour permettre aux travailleurs de s'associer sans risquer d'être poursuivis et d'être traduits devant les tribunaux.

"En 1953, dans notre province, a ajouté M. Picard, le climat social n'est pas favorable à la paix sociale. Le droit élémentaire d'association et son exercice ne sont pas efficacement protégés. Les congédiements pour activités syndicales sont nombreux. Les syndicats assez puissants pour défendre efficacement leurs membres

sont presque les seuls à l'abri des représailles. L'Etat, au lieu de comprendre et remplir son rôle de gardien du bien commun, agit de temps à autre selon les tactiques détestables des états policiers, joue de la matraque et du revolver, prend parti pour les employeurs antisyndicaux et donne des signes d'impatience, sinon d'hostilité, devant les légitimes revendications des travailleurs. La législation sociale, reste boiteuse et certains recours que les travailleurs ont cru, un temps, efficaces, se sont avérés illusoire. Les organismes d'application des lois ne paraissent pas libres d'agir, dans leur juridiction propre, et un certain nombre d'incompétents en font partie. On ignore, dans leur formation, les principes formulés

plus haut, et leurs décisions contradictoires désorientent les intéressés, dans les cas où elles sont connues. La règle élémentaire de la publication des décisions rendues n'est pas encore admise. Enfin, l'on semble craindre l'expansion des organisations syndicales de travailleurs et on perd rarement une occasion de leur créer des embarras".

Le président général de la C.T.C.C. a cité un certain nombre d'exemples pour illustrer ce qui précède.

Le président général de la C.T.C.C. a terminé sa conférence en jetant un coup d'oeil sur l'avenir, et en exposant quelques-unes des idées sociales contenues dans la Déclaration de principes de la C.T.C.C.

GROVER'S LE MINISTRE INTERVIENT

Après plus de quatre mois de grève et plusieurs reprises des négociations directes, reprises qui avaient toutes échoué, les grévistes de l'usine Grover Mills et Marvin Hosier de Montréal ont appris la semaine dernière que de nouveaux développements s'annonçaient.

En effet, monsieur Antonio Barrette, ministre du Travail, a fait savoir à monsieur Angelo Forte qu'il avait l'intention d'intervenir prochainement dans cette grève et de provoquer un règlement, le plus rapidement possible.

Convoqué à Québec, M. Angelo Forte a eu l'occasion d'exposer lui-même au ministre les circonstances du conflit. On sait par ailleurs que monsieur Barrette a également rencontré monsieur Hyman Grover, l'employeur, au cours de la fin de semaine.

Bâtiment ARBITRAGE A MONTREAL

Nous apprenons du Président du "Conseil des Syndicats des Métiers de la Construction", A. Gosselin, que le Comité de Négociation dudit Conseil n'a pu conclure jusqu'ici aucune entente avec la "Chambre

de Construction" (Builders Exchange) de Montréal visant à la conclusion d'une convention collective de travail pour renouveler le décret qui expirait le 31 mars 1953.

L'offre de la Chambre de Construction, soit 5 cents l'heure d'augmentation, a catégoriquement été refusé par les représentants ouvriers qui ont immédiatement demandé l'arbitrage afin de trouver une solution au présent litige.

M. Théodore L'Espérance a accepté d'être l'arbitre syndical et les représentants des Unions Internationales ont accepté cette nomination avec enthousiasme parce que M. L'Espérance est reconnu comme un représentant très compétent en la matière.



Me TH. LESPERANCE

LA SEMAINE

GRANBY Verney Corporation

Le Syndicat national catholique des Employés de la Verney Corporation à Granby, vient de porter en conciliation son différend avec la compagnie Verney-Corduroy Ltd. L'assemblée des syndicats a voté en faveur de cette décision après que les négociateurs eurent annoncé l'échec des négociations.

Le Syndicat demande: 1) Une réduction des heures de travail de 48 à 45; 2) La formule Rand; 3) Deux semaines de vacances pour tout le monde avec une rémunération graduée de 2 à 4% pour les employés de moins de 5 ans; 4) Toutes les fêtes chômées payées. En contre-proposition, le patro-



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.

Granby Weaving & Spinning

Le Syndicat national catholique des Employés de la Granby Weaving & Spinning vient d'entamer les négociations avec cette compagnie. Une première séance de négociation eut lieu récemment. Ce syndicat n'a sa reconnaissance syndicale que depuis la fin de février. On voit qu'il n'a pas tardé à présenter un projet de convention collective de travail. Les négociateurs syndicaux sont: Fernand Villeneuve, aviseur technique de la Fédération du Textile; Edouard Dumas agent d'affaires du Conseil central de Granby; Georges Authier, président du syndicat et Erick Langevin, officier de ce même syndicat.

Louis Russell Cie Ltd.

L'Association des Employés de la compagnie Russell Incorporé vient d'entamer les négociations avec la direction de cette compagnie. Une première séance de pourparlers a eu lieu aux bureaux de la compagnie, à Drummondville, le 26 mars dernier.

L'Association demande 3 fêtes chômées et payées supplémentaires ainsi qu'une augmentation générale de 5 cents l'heure. Les négociateurs du syndicat sont les confrères Fernand Villeneuve, aviseur technique de la Fédération du Textile; Bruno Beaudoin, agent d'affaires du Conseil cen-

SHAWNIGAN Elections au Conseil Central

Le Conseil central des Syndicats nationaux de Shawinigan a tenu la semaine dernière ses élections annuelles. Le confrère Fernand Lavergne (C.I.L.) fut élu président. Les autres officiers sont: Albert Caron (Grand'Mère Shoe), 1er vice-président; Gérard Lapointe (Shawinigan Chemicals), 2e vice-président; Emile Hébert (Shawinigan Chemicals), trésorier; Ovide Champagne (Aluminum), secrétaire; Armand Côté (Canadian Carborundum), commissaire-ordonnateur; Gérard Beaudoin (Canadian Converters), sentinelle; Yvon Boisvert (C.I.L.), statisticien.

Négociations en cours

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail ont commencé, cette semaine à la Carborundum. Il devait en être de même pour le renouvellement de la convention à l'Aluminium. D'autre part, une autre séance de négociation a eu lieu à la Canadian Resins.

MONTREAL Réélection de M. H. Laverdure.

Le Conseil central des syndicats nationaux de Montréal a réélu son président, M. Horace Laverdure, par acclamation, la semaine dernière pour un septième mandat consécutif. M. Laverdure est aussi vice-président de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, agent d'affaires du Syndicat national des briqueurs de Montréal et conseiller municipal.

Le premier vice-président du Conseil central, M. Yvan Legault, a aussi été réélu par acclamation. D'autre part, Mme Claire Clark, secrétaire générale du Syndicat des travailleurs en chaussure de Montréal, a été élue par acclamation à la deuxième vice-présiden-

Che Valiquette ON PORTE PLAINTE DEVANT LA COMMISSION

Nos confrères syndiqués à l'emploi de la maison de commerce N.-G. Valiquette, à Montréal, viennent de décider de porter plainte à la Commission des Relations ouvrières contre les manoeuvres d'intimidation entreprises par la direction de cette compagnie, dont M. Hector Langevin est président.

Voici le texte de la lettre qu'a fait parvenir, à M. Langevin, la secrétaire du syndicat. Elle explique brièvement les griefs des ouvriers:

1er avril 1953

M. Hector Langevin, président, N.-G. Valiquette Limitée, 915, rue Ste-Catherine est, Montréal.

Monsieur le président,

Vous êtes au courant que la majorité des employés du magasin et des ateliers N.-G. Valiquette ont déposé une requête à la Commission des Relations ouvrières le 28 février pour obtenir une reconnaissance syndicale.

Au cours de leur enquête, les inspecteurs de la Commission ont pu constater que la majorité des employés avaient donné leur adhésion au syndicat et que tous les employés de l'atelier ont quitté les rangs de l'union internationale.

Le Syndicat national catholique des Métiers de la Construction de St-Hyacinthe a procédé récemment à l'élection annuelle de ses officiers. C'est M. Osias Filiou, président de la Fédération du Bâtiment, qui présidait aux élections. M. J.-A. Laperle fut élu au poste de président; les autres officiers sont: MM. Christian Larocque, vice-président; Omer Bell, secrétaire-archiviste; Léo St-Germain secrétaire-trésorier; Wilfrid LaFortune, Yvan Joncas et Armand Masse, directeurs.

Dix pommes plus dix oranges, cela ne fait pas vingt pommes ni vingt oranges. C'est bien clair! Pourtant, on ne semble pas s'apercevoir que l'on compte de même en affirmant que les Canadiens sont riches, qu'ils gagnent de gros salaires.

On additionne des salaires de \$10,000 ou plus avec des salaires de \$1,000. On divise la somme par le nombre des salariés et on proclame que le salaire moyen est de tant de dollars au Canada. On additionne les fortunes des Canadiens (on sait ce que peuvent valoir certaines déclarations d'impôt). On divise par le nombre d'habitants et on dit que la richesse moyenne est de tant de dollars.

Ces savantes statistiques, ces "moyennes" peuvent épater les étrangers — mais les travailleurs canadiens ne tombent pas dans les patates. Les gens qui gardent les yeux ouverts voient des taudis dans nos villes. Les gens qui conservent une oreille sympathique entendent des familles ouvrières se plaindre du coût de la vie et du fait que bien des salaires ne suffisent pas pour permettre de vivre d'une façon convenable. Et que dire de la masse des prolétaires, ouvriers ou collets blancs, qui vivent au jour le jour de leurs salaires, sans sécurité, sans propriété effective!

C'est vrai! Les Canadiens peuvent venir en seconde place, après les Américains, au point de vue standard de vie. N'empêche qu'au Canada, comme aux Etats-Unis d'ailleurs, les richesses créées en si grande abondance dans nos deux pays industriels et agricoles sont mal réparties et ne sont pas appliquées comme il conviendrait aux besoins des diverses classes. Pourtant, "le but de l'économie nationale, c'est de mettre d'une façon stable, à la portée de tous les membres de la société, les conditions matérielles requises pour le développement de leur vie culturelle et spirituelle". (L.P.C. no 8).

Le communisme dit que la violence est nécessaire pour obtenir une meilleure répartition des richesses. C'est une mauvaise formule. Certains capitalistes parlent d'aumônes. Nous ne voulons pas d'une fausse charité qui se couvre de l'aumône pour se dérober aux graves obligations imposées par la justice. Nous voulons des salaires justes gagnés honnêtement, consciencieusement. C'est le premier objectif du syndicalisme.

Un salaire vital, familial qui comprend en plus une certaine somme afin de pouvoir épargner, mettre de l'argent de côté, vivre indépendamment au cas de chômage, maladie ou vieillesse, emporter, en quittant ce monde, la confiance d'avoir pourvu en une certaine mesure aux besoins de ceux qui survivent ici-bas.

Cette somme supplémentaire pour l'épargne facilitera une meilleure distribution des richesses, le relèvement du prolétariat et la possibilité pour chacun d'avoir sa propre maison.

LE PROBLEME OUVRIER

10 pommes + 10 oranges

Nous avons chargé notre agent d'affaires, Michel Chartrand, de vous demander de recevoir les officiers du syndicat pour qu'ils puissent vous exposer certains faits avant d'avoir recours à la Commission des Relations ouvrières et aux procédures judiciaires.

Au cours d'une entrevue avec Michel Chartrand, mardi matin le 31 mars, à votre bureau, vous avez refusé de recevoir "les représentants élus des employés."

Vous comprendrez que dans ces circonstances, nous devons donner suite aux résolutions adoptées par l'assemblée et dont nous vous avons fait part plus haut.

Agreés, Monsieur le président, nos salutations.

Le Syndicat National des Employés du Commerce de détail de Montréal (section N.-G. Valiquette), signé: Thérèse HEROUX, secrétaire.

Un système unique des résultats convainquants les centres d'apprentissage

De 1945 à 1952

17,237 ouvriers, jeunes et vieux, se sont rendus à nos Centres d'Apprentissage pour apprendre un métier ou pour améliorer leur rendement technique.

DANS LES METIERS DE LA CONSTRUCTION

six centres

Montréal, Joliette, Sherbrooke, Hull, Chicoutimi et Québec, on a formé 9,914 apprentis suivant la Loi de l'Aide à l'Apprentissage.

Les autres centres ont contribué à la formation de 7,323 artisans spécialisés dans les industries ou métiers suivants : chaussure, imprimerie, automobile, horlogerie et coiffure.

Le Ministère du Travail de la province de Québec.

Ministre des Postes, Ottawa.



Elle devait être bien bonne, tout le monde est déridé. On aperçoit dans la photo, le confrère Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C. s'adressant aux congressistes de Joliette qui viennent de terminer deux intensives journées d'étude. On aperçoit de gauche à droite, Me Maurice Breton, député fédéral de Joliette-L'Assomption-Montcalm à la Chambre des Communes; Jean Marchand; (derrière, on peut difficilement reconnaître M. Jacques Archambault, conseiller technique, qui agissait comme maître de cérémonie); M. Henri Thouin, président du Conseil central de Joliette; Son Excellence Mgr J.-A. Papineau, évêque de Joliette, président conjoint du souper avec Son Honneur le maire J.-Alexandre Boisvert; l'honorable Antonio Barrette, ministre du Travail dans le gouvernement provincial.

Jean Marchand met des points sur des "i"

Le Congrès régional annuel du Conseil central de Joliette s'est terminé dimanche soir dernier par un souper qui réunissait un grand nombre de militants ouvriers, d'officiers syndicaux et de dignitaires civils et religieux.

Jean Marchand, secrétaire général, y représentait la C.T.C.C. Il a formulé à cette occasion quelques remarques qui ne manquent pas d'actualité, comme on pourra s'en rendre compte en lisant le résumé suivant :

"Le syndicalisme, a commencé M. Marchand, traverse une période difficile, à en juger par les oppositions multiples qu'il suscite et les vexations nombreuses dont il est victime. On se demande toujours d'où nous vient tant de contradiction, à quoi nous devons l'attribuer. Il m'arrive de penser qu'elles s'expliquent par le fait qu'on nous

aime trop, qu'on nous veut trop parfaits. Si telle est la raison, il serait nettement souhaitable qu'on nous aime un peu moins! "Nos difficultés s'expliquent aussi par les erreurs qu'on commet à notre sujet. Dans certains milieux, par exemple, on croyait jusqu'à ces dernières années que la C.T.C.C. avait été créée pour nuire aux autres fé-

dérations ouvrières. Je connais des employeurs qui l'utilisèrent à cette fin. Mais ce temps est passé. On s'est ouvert les yeux. "La C.T.C.C. est tout simplement une fédération ouvrière qui s'inspire de la doctrine sociale de l'Eglise. Mais cela ne la dispense en rien d'avoir un programme d'action, de poursuivre une fin temporelle et de prendre position dans le concret.

"Il est arrivé, dans certains cas, que des gens attribuent à l'épiscopat et fassent retomber sur les épaules de NN. SS. les évêques la responsabilité de certains gestes posés par la C.T.C.C. Il est donc important de souligner que, si la C.T.C.C. se trompe, c'est aux responsables élus par les ouvriers qu'en revient la responsabilité entière et à nul autre.

"Nous nous inquiétons sans cesse de savoir ce que l'Eglise pense de nous, mais nous n'allons pas consulter l'épiscopat sur chaque geste à poser. C'est à nous de prendre nos responsabilités.

"Bien que nous nous inspirions de la doctrine sociale de l'Eglise, nous avons fait des erreurs et sans doute en ferons-nous encore. S'inspirer d'une doctrine saine ne confère pas à notre mouvement l'infaillibilité.

"On déplore en certains milieux que nous ayons perdu la confiance de "certains gens qui nous étaient très sympathiques jusqu'à ces dernières années". S'il s'agissait de la confiance de l'Eglise ou de celle des travailleurs, ce serait grave. Mais si nous gardons la confiance de ces deux groupes, l'essentiel, l'important est sauvé.

"On nous dit aussi que la C.T.C.C. suscite plus d'opposition que les autres fédérations ouvrières. Cela ne s'explique-t-il pas par le fait que la C.T.C.C. est un mouvement plus jeune, plus actif et doté des aspirations puissantes qui émanent d'une doctrine claire?

"On nous demande encore ce que le mouvement syndical fait pour eux. Notre réponse est

Le travail féminin

— Une étude de Roger Chartier —

Le travail féminin a toujours été le sujet de discussions animées dans le public et même au sein de nos syndicats.

A la vérité, ce n'est pas une question qui peut se régler en un tournemain. Elle est, au contraire, très complexe et revêt plusieurs aspects.

Jusqu'ici, les études faites sur le travail féminin étaient d'un caractère plutôt théorique, en certains cas, on peut dire, essentiellement polémique.

Sans approfondir vraiment le problème et sans appuyer les principes sur les faits, selon l'angle de vision sous lequel on le considérait, on s'opposait carrément au travail féminin ou on l'approuvait sans réticence. Ce n'était sûrement pas là une façon d'avoir un aperçu exact des causes et des conséquences de cette réalité sociale.

Dans un opuscule dont la publication remonte déjà à quelques mois, "Problèmes du travail féminin", M. Roger Chartier, professeur à Laval, qui est bien connu dans notre mouvement pour sa participation à maintes journées d'étude et aux écoles régionales d'action ouvrière, apporte à la compréhension et à la solution de cette question épineuse plusieurs éléments nouveaux.

L'auteur considère le travail féminin d'une façon très concrète, tel qu'il se pose dans notre milieu, c'est-à-dire dans notre province et au Canada. Il appuie son exposé sur les statistiques qu'il a pu recueillir sur le sujet tant au point de vue de l'importance du travail féminin que de sa rétribution sur le marché du travail.

M. Chartier étudie d'abord l'évolution de ce problème social dans la province de Québec et au Canada. Il analyse ensuite les causes qui ont amené l'accroissement continu des jeunes et des femmes mariées, sur le marché du travail, causes qu'il groupe sous trois chefs de preuve: la nécessité économique, la nécessité psychologique et les facteurs ambiants. De ces données de base, il attaque ensuite le problème de la rémunération, montrant d'abord "la situation de fait", c'est-à-dire la rétribution sensiblement inférieure de la main-d'oeuvre féminine par rapport à la main-d'oeuvre masculine, et les motifs pour lesquels la rétribution de la femme est si différente de celle de l'homme. Ensuite, sous le titre général, "A travail égal, salaire égal", il discute longuement les divers aspects de la rétribution des femmes et des jeunes filles qui travaillent dans l'industrie, le commerce ou les services: attitudes des centrales syndicales, des employeurs et des corps publics en face du problème; rendement comparatif des hommes et des femmes, valeur du travail féminin en fonction des frais de production, évaluation objective des tâches et des emplois, mesures d'ordre professionnel et social nécessaires du travail féminin.

En conclusion, l'auteur traite brièvement du rôle de la femme dans le syndicalisme et de certaines incidences morales, sociales et économiques de ce problème.

Grâce à sa présentation, l'étude de M. Chartier peut rendre d'inappréciables services à tous ceux qui veulent se pencher attentivement sur cette importante question.

Bref, "Problèmes du travail féminin" est de nature à renseigner et à former, non seulement les femmes et les jeunes filles syndiquées, mais aussi tous les membres de nos syndicats, car, comme le dit l'auteur dans son introduction, le noeud de la question n'est pas uniquement "le problème des travailleuses, mais bien celui de tous les travailleurs, de la société tout entière".

A. R.

N.B.—On peut se procurer "Problèmes du travail féminin" au prix de \$2.00 en s'adressant au Service d'Education de la C.T.C.C., 555, boulevard Charest, Québec.

MONTREAL

AUGMENTATION dans l'industrie de la fourrure

En dépit d'une décision arbitrale défavorable rendue voici plusieurs mois, l'Union nationale du Vêtement et l'Association des Marchands détaillants (Section de la fourrure) viennent de signer une entente qui apporte plusieurs amendements au décret qui régit cette industrie dans la région de Montréal.

Tout d'abord, au chapitre des salaires, les amendements convenus représentent une augmentation minima de 6 1/2 %, soit 0.07 pour les ouvriers qualifiés et 0.05 pour les apprentis. L'échelle des salaires se lit désormais comme suit :

	Heure	Semaine
Tailleur (classe A)	1.92	76.80
Tailleur (classe B)	1.62	64.80
Couturier à la machine		
Classe A	1.60	64.00
Classe B	1.25	50.00
Finisseur (classe A)	1.42	56.80
Finisseur (classe B)	1.18	47.20
Bloqueur (classe A)	1.25	50.00
Bloqueur (classe B)	.97	38.80
Couturière à la machine		
Classe A	1.19	47.60
Classe B	.97	38.80
Finisseuse (classe A)	1.19	47.60
Finisseuse (classe B)	.97	38.80

De plus, les employeurs ont convenu de majorer de 1 à 1 1/2 % de la liste de paye leurs contributions au fonds de maladie-hospitalisation qui protège non seulement les travailleurs mais aussi leur femme et leurs dépendants. Quant aux travailleurs ils verseront 1 de 1 % de leur salaire à ce même fonds, auquel ils ne contribuaient pas jusqu'ici. Le contrat, rétroactif au 17 mars 1953, prendra fin le 31 mars 1954. Il contient encore une clause d'atelier fermé.

simple: il tente de faire le mieux possible dans les circonstances actuelles. D'abord sur le plan de l'entreprise, nous tâchons de procurer aux travailleurs un minimum de sécurité qui lui permette de faire sentir ensuite son influence sur tous les autres plans.

"Nous sentons bien la tragédie sociale qui se déroule partout sur le plan social, à travers le monde: la tragédie de l'idéologie marxiste qui tente de tout pénétrer et de tout réorganiser à la lumière de ses théories. La seule manière de s'y opposer, d'après nous, c'est d'y opposer une doctrine aussi complète et visant à résoudre dans son ensemble le problème ouvrier et le problème social.

Passant à l'action quotidienne du syndicalisme, le secrétaire général a fait à ce sujet

quelques précisions:

"La C.T.C.C. établit une distinction très nette entre la grande, la moyenne et la petite entreprise. Les problèmes ne se posent évidemment pas de la même façon dans une entreprise familiale où tout le monde se connaît et dans les entreprises gigantesques dont le "patron" est une raison sociale. Ces dernières ont supprimé l'élément humain, personne n'y connaît personne, chacun travaille sur une "fraction d'opération", sans comprendre l'ensemble de ce qui s'accomplit dans l'usine.

"Il ne s'agit pas pour nous de détruire ces industries, encore moins les moyennes et les petites, mais de les humaniser, de redonner aux ouvriers qui y travaillent un sentiment de sécurité".



Achète bien
qui
achète
chez

Dupuis Frères

RAYMOND DUPUIS, président

TELEPHONE

Plateau 5151

MONTREAL
865 est, rue Ste-Catherine