



VOL. XXIX — No 33

Montréal, 4 septembre 1953

FÊTE DU TRAVAIL

MESSAGE DU PRESIDENT DE LA C.T.C.C.

Si l'on consacre dans le monde un jour de l'année à la glorification du travail, c'est grâce à l'initiative heureuse des pionniers du syndicalisme. Aussi la fête du Travail est-elle surtout la fête des travailleurs syndiqués, de tous ceux qui, pour obtenir de meilleures conditions de vie pour leurs camarades, ont consenti parfois de grands sacrifices.

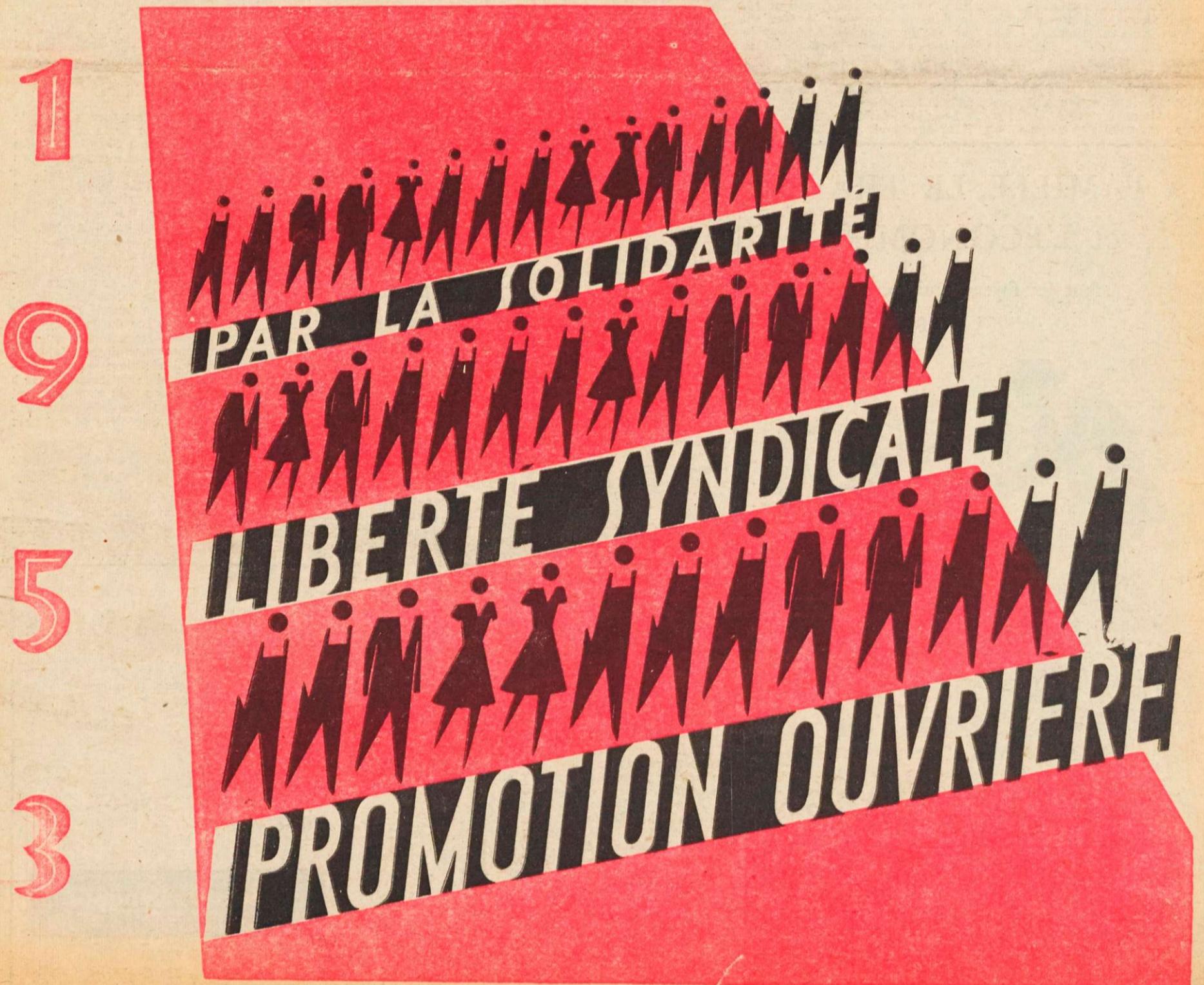
Puisse donc la fête du Travail être pour les officiers et les membres de nos syndicats ainsi que pour leurs familles une journée de joie sereine et de repos bien mérité au cours de laquelle ils n'oublieront pas d'accorder quelques moments de réflexion à la belle cause du relèvement de la condition ouvrière.

Il est bon en ce jour de penser au chemin déjà long qu'ont parcouru les travailleurs depuis les premiers jours du syndicalisme.

Il est bon de penser aussi à toutes les étapes qu'il reste à accomplir pour que le monde du travail prenne dans la société la juste place à laquelle il a droit.

Dans cette méditation, chacun découvrira des motifs nouveaux de continuer la tâche avec un surcroît d'énergie et d'enthousiasme.

GERARD PICARD



NOUVELLES internationales

Des coopérateurs d'Asie vont participer à un stage d'étude au Danemark

GENEVE, (Nouvelles du B.I.T.) — Vingt-cinq dirigeants du mouvement coopératif de plusieurs pays d'Asie, qui vont participer à un stage d'étude de près de deux mois au Danemark, viennent d'arriver à Genève où ils vont séjourner quelques jours pendant lesquels ils recevront une formation générale sur les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail.

Le stage d'étude qui aura lieu à l'Université ouvrière de Krogerup, près de Copenhague, a été organisé par le Comité national danois de l'assistance technique, les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (F.A.O.) et les pays d'Asie intéressés. Le stage s'ouvrira le 3 août. Il a pour but de donner aux participants un enseignement théorique et pratique en matière de coopération sur la base des expériences du mouvement coopératif danois et d'examiner de quelle manière ces expériences peuvent s'appliquer aux pays moins développés. Les participants séjourneront par groupes pendant deux semaines dans différentes coopératives du Danemark. Ils proviennent des pays suivants: Birmanie, Ceylan, Inde, Indonésie, Malaisie, Pakistan et Thaïlande.

Cuba et la Belgique ratifient des Conventions internationales du Travail

GENEVE, (Nouvelles du B.I.T.) — Sept nouvelles ratifications de Conventions internationales du Travail viennent d'être déposées au Bureau international du Travail: six par Cuba et une par la Belgique.

Les conventions ratifiées par Cuba ont trait aux questions suivantes: 1) application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels (adoptée en

1921); 2) travail forcé ou obligatoire (1930); 3) congés annuels payés (1936); 4) âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (révisée en 1936); 5) durée du travail et les repos dans les transports par route (1939); 6) amendements de procédure aux conventions précédemment adoptées du fait de la disparition de la Société des Nations (1946).

Cuba se trouve ainsi avoir ratifié 44 des 103 Conventions adoptées depuis la création de l'Organisation internationale du Travail en 1939.

La ratification déposée par la Belgique porte sur la convention concernant les travailleurs migrants, révisée en 1949. La Belgique, qui a ratifié au total 50 Conventions, est le huitième pays à accepter la convention de 1949 sur les travailleurs migrants.

Les 103 Conventions ont fait l'objet d'un total de 1.377 ratifications de la part des pays membres de l'O.I.T.

Un expert français en tannage envoyé par le B.I.T. à Haïti

GENEVE, (Nouvelles du B.I.T.) — Un spécialiste français du tannage vient d'être chargé par le Bureau international du Travail d'une mission d'assistance technique à Haïti. Il s'agit de M. Raoul Henry, chef d'atelier dans une entreprise de tannage de Graulhet (Tarn).

M. Henry poursuivra la tâche entreprise par M. René Azémar, également de Graulhet, qui a récemment passé six mois à Haïti où il a enseigné aux travailleurs de ce pays les meilleures méthodes de tannage des peaux de vaches et de chèvres.

D'autres experts envoyés par le B.I.T. ont également rempli un rôle d'instructeur pour le développement de petites industries et de métiers artisanaux basés sur les matières premières locales, plus particulièrement dans les domaines de la céramique et des fibres de textiles.

Le séjour de M. Raoul Henry en Haïti durera six mois.

LA FAMILLE, LE TRAVAIL et L'ÉCONOMIE

font les foyers heureux et les nations prospères



LA BANQUE D'ÉPARGNE DE LA CITÉ ET DU DISTRICT DE MONTRÉAL

Fondée en 1846

Coffrets de sûreté à tous nos bureaux

IL Y A UNE SUCCURSALE DANS VOTRE VOISINAGE

LA SEMAINE

JOLIETTE

Tabac

Cette semaine, à St-Jacques de Montcalm, s'est tenue une réunion du syndicat catholique et national des travailleurs du tabac.

Cette assemblée avait pour but de donner des directives aux délégués qui iront au congrès de la CTCC à la mi-septembre.

Les membres de ce syndicat en ont profité pour tenir les élections annuelles de leur exécutif.

L'exécutif pour la prochaine année syndicale sera formé des officiers suivants: M. Vincent Pichette, président; Mlle Thérèse Dupuis, vice-présidente; M. Gérard Payette, trésorier; M. Victor Coderre, assistant-trésorier; M. Lucien Leblanc, sentinelle; M. Noël Lacas, organisateur du Conseil central de Joliette, a été nommé agent d'affaires extérieur de ce syndicat.

M. Henri Savignac, président du Conseil central de Joliette, était président d'élection, et M. Noël Lacas secrétaire.

Le nouvel exécutif devra se réunir très bientôt pour préparer un projet d'amendement à la convention. Ce projet devant être ensuite présenté aux membres pour approbation.

Négociations

Trois syndicats affiliés au Conseil central de Joliette préparent actuellement leurs demandes en vue du renouvellement de leurs conventions avec leurs employeurs.

Le syndicat des travailleurs du Bois de Joliette avec la Cie Gohier;

Le syndicat des travailleurs du Tabac de St-Jacques avec la Coopérative de Tabac de St-Jacques;

Le syndicat des employés de la Filature de Joliette avec la compagnie Consolidated Textile de Joliette.

Depuis quelques semaines, ces syndicats ont tenu plusieurs assemblées et en tiendront d'autres d'ici quelques jours en vue de présenter des amendements à la convention collective de travail qu'ils ont signée avec leurs employeurs.

Filature

Samedi après-midi, le 29 août, les membres du Syndicat de la Filature, qui groupe les employés de la Consolidated Textile de Joliette, ont tenu une assemblée de leur syndicat.

Au cours de cette assemblée, les membres ont adopté à l'unanimité une résolution à l'effet de dénoncer la convention actuelle et d'apporter les amendements.

Les membres présents ont aussi complété leur exécutif. Président, M. Alexandre Molleur; vice-président, M. Gilles Froment; trésorier, M. Lionel Lesage; secrétaire-archiviste, M. Jean Bourgeois; directeurs, MM. Jules Perreault et Roland Léveillé; agent d'affaires, M. Noël Lacas.

L'assemblée a nommé MM. Molleur, Bourgeois, Perreault et Lacas comme négociateurs et signataires de la prochaine convention.

Textile

Le Syndicat des ouvriers du Textile, qui groupe les employés de la Pinatel de Joliette, a tenu son assemblée dimanche dernier.

A l'issue de cette assemblée, les membres du syndicat ont élu un nouvel exécutif. Président, M. Bernard Mireault; vice-président, M. Jean-Paul Houle; secrétaire-archiviste, M. Rosaire Morissette; trésorier, M. Albert Bergeron; secrétaire-financier, M. Roger Robert; agent d'affaires intérieur, M. Idéphonse Bordeleau; directeurs, MM. Albert Duval, Josaphat Lahaie, Marcel Gravel et Roland Courchesne; sentinelle, M. Eustache Lajoie; agent d'affaires extérieur, M. Noël Lacas.

Les élections étaient sous la présidence de M. Henri Savignac, président du Conseil central et le secrétaire d'élection était M. Char-

Les statistiques disent :

MOINS DE GRÈVES EN '53

Le perte de temps résultant de conflits industriels durant les sept premiers mois de 1953 a été moindre que durant la même période en 1952, d'après un rapport préliminaire sur les grèves et lock-out publié par le ministre du Travail, l'hon. Milton F. Gregg.

En juillet 1953, la perte de temps a été légèrement plus élevée que durant le mois précédent mais elle ne représentait qu'une fraction de la perte de temps en juillet 1952. La statistique préliminaire pour le mois dernier indique 30 grèves et lock-out en cours impliquant 7,396 travailleurs et causant la perte de 73,486 journées individuelles de travail et 31 grèves et lock-out en juin 1953, 6,452 travailleurs impliqués et 57,346 journées perdues. En juillet 1952, il y avait eu 54 grèves et lock-out, 25,263 travailleurs impliqués et 888,243 journées perdues.

Pour les sept premiers mois de

l'année courante, la statistique préliminaire donne 99 grèves et lock-out impliquant 24,097 travailleurs et causant la perte de 283,924 journées de travail. Durant la même période en 1952, il y avait eu 150 grèves et lock-out, 97,561 travailleurs impliqués et 2,217,396 journées perdues.

Les deux arrêts de travail qui ont entraîné la plus grande perte de temps en juillet 1953 ont été ceux des mineurs d'or à Pamour et South Porcupine (Ont.), et des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôt et aides dans le sud-ouest de l'Ontario.

À la fin du mois, 11 conflits étaient encore en cours.

les Henri secrétaire du Conseil central.

Tout ce remaniement était devenu nécessaire à cause du départ de M. Hector Paré, ex-président du syndicat.

Au cours de cette même assemblée, il fut résolu à l'unanimité qu'un fonds de défense professionnelle soit formé au sein du syndicat.

La cotisation mensuelle à ce fonds sera de 50 cents par membre.

SAGUENAY LAC ST-JEAN

Garages:

Le Syndicat des Employés de garages de Dolbeau et Mistassini a élu, lors de l'élection pour l'année 1953-54 tenue le 24 août dernier, les officiers suivants:

Président: M. Pierre Thibault, 720, 7e avenue, Dolbeau, élu.

Vice-président: M. Victor Gagné, Mistassini, élu.

Secrétaire-archiviste: M. Julien Savard, 103-B, des Peupliers réélu.

Secrétaire-trésorier: M. Fernand Moreau, 714-A, boulevard Wallberg, Dolbeau, élu.

Sec.-correspondant: M. Georges Fournier, 720, boulevard, Dolbeau, élu.

Directeurs:

Maurice Cloutier, Ste-Jeanne d'Arc, réélu.

Gérard Savard, rue des Cèdres, Dolbeau, élu.

Olivier Boivin, 522, des Peupliers, Dolbeau, élu.

Léo Pronovost, 235, Boulevard, Dolbeau, élu.

SHAWINIGAN

Carborundum

Le conciliateur vient de convoquer une dernière séance en vue de tenter d'éviter l'arbitrage, à la suite de l'échec des négociations sur le renouvellement de la convention collective. La nouvelle et dernière séance de conciliation aura lieu mardi à Shawinigan. Parmi les points principaux restant en litige, se trouve la question des salaires et celle de la participation du syndicat à l'élaboration de l'évaluation des tâches.

Produits chimiques

Les pourparlers survenus à la suite de l'échec de la conciliation entre Shawinigan Chemicals et Le Syndicat National des Travailleurs en Produits Chimiques ont pris fin mardi, le 25 août dernier. Réunis en assemblée générale spéciale mardi au soir, les membres du syndicat au nombre d'environ 600 se sont prononcés à l'unanimité en faveur du rejet des dernières propositions de la Compagnie et ont autorisé le Conseil général du Syndicat à soutenir leurs revendications devant le conseil d'arbitrage que le ministère du Travail vient de nommer. Nous tenons à mentionner que, contrairement aux rumeurs qui circulent aucune rencontre de négociations, entre les parties n'a eu lieu depuis mardi au soir et la Compagnie n'a soumis aucune nouvelle offre au Syndicat à date.

Les Travailleurs de la Canadian Resins se sont réunis en assemblée générale mercredi soir et ont adopté la même attitude que leurs confrères du Chemicals la veille au soir.



Achète bien
qui
achète
chez

Dupuis Frères

TELEPHONE

PLateau 5151

MONTREAL

865 est, rue Ste-Catherine

LA SEMAINE

Les gars d'Arvida règlent sans grève, avec 17 cents d'augmentation

A L'ARBITRAGE

COMMENT LA VICKERS CONGÉDIE SES EMPLOYÉS

RECITS DES OUVRIERS

Après près de deux mois d'attente, le tribunal qui devra étudier les griefs entre la Compagnie Vickers et le Syndicat représentant ses ouvriers, vient enfin d'être formé.

Le juge Armand Cloutier, qui avait été choisi par les deux parties vers le 11 juillet, a enfin reçu l'autorisation du Procureur Général pour agir comme président de ce tribunal.

Le juge Armand Cloutier, assisté de Roger McGinnis et de J. G. Ahern, respectivement représentants des ouvriers et des patrons, ont siégé pour la première fois cette semaine pour entendre les principaux témoins pilotés par Me Jean-Paul Geoffroy, alors que la Compagnie était représentée par MM. Fox et McGregor.

L'arbitrage porte sur trois sujets principaux :

- Congédiement injuste de trois employés;
- Application de l'article 20C;
- Interprétation du certificat de reconnaissance.

Nous aurons l'occasion de revenir sur les deux derniers sujets. Quant à la cause intéressant les trois personnes renvoyées nous essaierons de résumer ce qui s'est passé à l'arbitrage.

M. Conan

Le premier témoin, M. M. Conan, raconte qu'il est à l'emploi depuis près de sept ans; que jamais, il n'avait eu officiellement le grade de groupe leader; sa tâche étant, selon son insigne, vérificateur de rivets (Rivet Tester).

Il a bénéficié depuis quelques mois, avant son renvoi, d'une augmentation de \$0.05 l'heure qu'il avait demandée à son gérant. Il a aussi admis que la Compagnie ne lui avait jamais demandé de faire de rapport de son travail. Il prenait les ordres du contremaître de jour qui lui disait comment distribuer les équipes en lui indiquant quel travail les équipes avaient à faire.

Dans la nuit du 22 au 23 mai, il a explicité qu'entre 5 h. 15 et 6 heures, il avait été occupé à surveiller l'équipe qui travaillait dans le fond de la cale du bateau 258 endroit qu'il n'a jamais quitté avant 6 heures, si ce n'est qu'il soit allé chercher un brûleur au cours de la nuit.

Il exhibe à ce moment-là un calepin dans lequel il notait tout travail fait chaque nuit en indiquant le nom de ceux qui le faisaient, et ceci pour sa propre information.

On lui demande pourquoi il avait été congédié. Il répond : "Parce que St-Onge a été congédié. Lui, je l'avais vu vers 5 h. 10-5 h. 15 du matin, au travail, alors que le compteur de rivets s'en venait".

Il affirme que l'ouvrage normal à faire pour cette nuit-là a été accompli et qu'il n'aurait pu surveiller l'équipe d'en haut sans retarder celle d'en bas.

Il explique devant le tribunal qu'il peut y avoir des interruptions, soit pour changer les échafaudages, aller chercher des rivets qui peuvent varier selon l'endroit où ils sont posés et d'autres incidents. Il affirme n'avoir pas vu M. McGregor cette nuit-là.

Il faut comprendre que ce M.

Conan a été congédié parce qu'il était supposé avoir manqué de surveillance.

Le témoin suivant, M. W. Saint-Onge, raconte qu'il est à l'emploi de la Compagnie depuis 24 ans. Les 12 dernières années comme riveteur qu'il n'a jamais été suspendu et n'a jamais subi de reproches. Il était membre d'une des équipes que Conan était supposé surveiller. Cette nuit-là, dit-il, j'avais commencé mon travail à 7 h. 45 p.m., ce qu'admet M. McGregor, et j'avais terminé à minuit pour recommencer à minuit 45 minutes, afin de pouvoir terminer plus vite ma nuit de travail qui consiste dans la pose d'environ 850 rivets, moyenne générale. Il exhibe ses rapports quotidiens pour le mois de mai.

Il raconte que dans la nuit du 22 au 23 mai, il fut congédié par M. McGregor, gérant général de nuit, qui ne lui a rien dit et qui lui a remis son papier de congédiement.

Il explique en quoi son métier de riveteur consiste; marteau à l'air pesant 30 livres poussé par 100 livres de pression, travaillant souvent à hauteur des yeux, travail fatigant.

850 rivets...

Ce matin-là, il s'était rendu vers un shack pour se réchauffer, parce qu'en mai, il fait frais.

A cet endroit, 7 ou 8 échafaudages étaient réunis. Pas un seul n'a été congédié. J'ai eu à changer un billet de \$10.00 pour donner un pourboire à mes passeurs qui sont payés à l'heure et à qui, depuis toujours, je donne un pourboire le samedi matin. J'ai aussi donné la monnaie d'un dollar à M. Page pour payer un taxi. Sur la table, il y avait un jeu de cartes, mais personne ne jouait. Sur le temps de la Compagnie, je n'ai jamais joué aux cartes. C'est ce dont il est accusé.

Je me suis rendu à ce shack parce qu'il faisait frais, que ma nuit de 850 rivets était faite, que je n'ai jamais été acheminé et qu'il y a 2 ou 3 ans, M. Kerr m'avait défendu de faire plus que le double de mon salaire régulier. Et je ne pense pas que d'autres riveteurs fassent plus que je ne fais. Il raconte ensuite sa participation lors de l'explosion du bateau Cybeline ou il dut être hospitalisé pour plus d'un mois et du sauvetage de 4 personnes lors d'une autre explosion.

L'enquête continue.

Pleine rétroactivité au 15 novembre dernier — Moyenne de \$233 dollars — Primes de nuit et boni à la production augmentés

A la majorité de son assemblée générale, le Syndicat des Métallurgistes d'Arvida acceptait, au début de cette semaine, les dernières propositions de la compagnie formulées en négociations post-arbitrales.

Aux dernières nouvelles, MM. Adrien Plourde, président de la Fédération de la Métallurgie, Marcel Pépin, aviseur technique, et Pierre Trudeau, procureur du syndicat devant le tribunal d'arbitrage, s'occupaient de la rédaction définitive des termes de la convention en vue d'une signature très prochaine.

Aux termes de l'entente acceptée par les ouvriers, le nouveau contrat assurera plusieurs avantages importants aux quelque 4500 travailleurs de l'aluminium d'Arvida.

Le salaire

C'est le salaire des métallurgistes qui se trouve d'abord modifié. Les taux de

base passent de \$1.25 l'heure à \$1.42, ce qui constitue une augmentation de 17 cents, si l'on compte le boni de 2.9 cents qui se trouve désormais incorporé.

Cette augmentation étant rétroactive au 15 novembre dernier, chaque travailleur recevra donc à la signature du contrat une somme correspondante, en moyenne \$233 dollars.

Il faut noter encore que les hommes de métier touchent une augmentation supplémentaire de 5 cents l'heure, que les primes de nuit sont élevées à 5 et 7 cents et que le boni à la production se trouve augmenté automatiquement et proportionnellement à l'augmentation du salaire de base.

Sécurité

En matière de sécurité, la retenue syndicale devient ir-révocable.

Ce règlement, comme on le sait, fait suite à un très long arbitrage suivi d'un long dé-livré entre les arbitres. Il ne corrige pas entièrement la situation fautive de l'ALCAN, troisième compagnie du pays en importance, qui paye des salaires inférieurs à ceux de plusieurs entreprises moins prospères. Mais il est évident que le contrat nouveau nous rapproche du but poursuivi par le syndicat, qui est d'amener l'ALCAN à prendre ses pleines responsabilités économiques à l'endroit des travailleurs qui assurent sa prospérité.

La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 15 novembre 1954.



SANCHO PANÇA? — NON! DON QUICHOTTE!

Le monsieur qui signe dans le journal l'Action catholique la chronique "Sans malice" a mal choisi, d'après nous, son nom de plume. Ce n'est pas à Sancho Pança que certaines de ses affirmations font penser, mais bien à Don Quichotte lui-même, ce chevalier un peu timbré qui partait en guerre contre les moulins à vent...

Voyez par exemple ce qu'il racontait, le 25 août dernier, sur un sujet qui nous concerne :

Petit problème. — Vaut-il mieux que cent hommes travaillent à \$80 par semaine ou 80 hommes à \$100 par semaine pendant que les vingt autres chômeront? Les unions favorisent, semble-t-il, le deuxième plan, mais les ouvriers en chômage voient le problème sous un tout autre jour.

L'allusion est très claire, n'est-ce pas? D'après ce monsieur de l'Action catholique, les unions ouvrières se fichent parfaitement de mettre les gens en chômage, du moment qu'elles obtiennent pour leurs membres de gros salaires.

En lisant des choses pareilles, on se demande quelle dé-mangeaison s'empare d'un journaliste pour le faire écrire si sottement sur des sujets qu'il ignore. Car enfin, la politique du syndicalisme est très claire en cette matière. Quand nous réclamons les 40 heures, je suppose que cela aussi met les gens en chômage? Quand nous réclamons des pensions de retraite cela encombre, peut-être, le marché du travail?

Que veut donc M. Pança Quichotte? Que nous acceptions des réductions de salaires générales pour sauver du chômage un groupe d'ouvriers mis à pied par l'employeur?

Si nous allions faire cela, les employeurs n'en finiraient plus de tripoter avec les mises à pied, vu que cela les autoriserait à tripoter les échelles de salaires. Quoi qu'en pense M. Pança, il serait proprement irresponsable de détruire les structures de salaires dès que la production ralentit dans une usine.

Seuls des Pança peuvent s'imaginer que ce serait une solution et seul un Don Quichotte peut, s'appuyant sur pareil raisonnement, partir en guerre contre le syndicalisme.

DERNIER AVIS

Pour la dernière fois avant le congrès, l'Exécutif de la C.T.C.C. exhorte chaque syndicat local à régler soigneusement toutes les conditions nécessaires à l'admission de ses délégués.

Il est impossible de faire exception à la constitution pour admettre des délégués, même si les irrégularités sont attribuables à de la négligence de bonne foi.

Des instructions claires et complètes ont été adressées à chaque corps affilié: prière de s'y conformer scrupuleusement.

MONTREAL

Le problème des fonctionnaires

Les journaux de la semaine dernière nous annonçaient, la possibilité d'une grève des employés municipaux de Montréal. On sait que le gouvernement de la province de Québec, par un effet de sa sympathie et de sa grande compréhension habituelle pour les problèmes de la classe ouvrière, a, il y a déjà quelque temps, enlevé le droit de grève à cette catégorie de travailleurs. Une grève des employés municipaux serait donc illégale — ce qui ne veut nullement dire qu'elle serait injuste. Nous n'avons pas d'objection de principe à ce que le législateur réglemente le droit de grève d'une façon particulière, dans les services publics, à la condition qu'il prenne les moyens nécessaires pour assurer justice aux travailleurs de ces services. Si les ouvriers ne peuvent pas obtenir justice dans la légalité, on ne pourra pas les blâmer de la rechercher dans l'illégalité, et le responsable ne sera pas celui qui recherche la justice, mais bien celui qui légalise l'injustice.

On se souvient des faits relatifs à ce conflit: Le juge en chef de la Cour municipale, Roland Paquette, président trois tribunaux d'arbitrage qui ont étudié les conditions de travail des pompiers, des policiers et des fonctionnaires. Ces tribunaux ont rendu leurs sentences au mois de mai. Les trois syndicats concernés ont clairement expliqué depuis que ces sentences ne leur avaient pas rendu justice. Ils ont présenté chacun un mémoire au comité exécutif de la Ville de Montréal pour appuyer leurs revendications. Le Comité exécutif n'a encore rien fait pour tenter de régler la situation. Nous espérons que les autorités concernées agiront d'ici peu de façon à convaincre les employés municipaux qu'il leur est possible d'obtenir justice dans la légalité.

J.-R. QUELLET

LE PROBLÈME OUVRIER

Pas des bêtes...

On ne doit pas considérer l'homme, surtout le travailleur manuel, comme une bête de somme. Le travailleur en salopettes n'est pas un être inférieur, un être diminué. En théorie, cela signifie que le devoir de tous, et des patrons par conséquent, est de respecter sa dignité d'être humain et en pratique, on entend que dans l'exécution du travail, on ne doit pas tolérer que le travailleur soit obligé de fournir son travail dans des conditions abrutissantes.

Les grands orateurs parlent de la noblesse, de la dignité, de la spiritualité et de l'enrichissement du travail humain, mais il y a toujours un "mais" dans la pratique, dans certaines usines, certaines manufactures, l'ouvrier, à la fin de sa journée de labeur se demande si le travail est si noble. Pie XI a écrit: "La matière sort ennoblie de l'atelier, l'homme s'y corrompt et s'y dégrade".

Qu'est-ce donc au juste les conditions de travail? C'est un ensemble de particularités qui accompagnent l'exécution du travail. Enumérons-en quelques-unes: La propreté de l'usine, l'hygiène, l'éclairage, le degré de chaleur et d'humidité, la présence de poussières et de gaz, l'effort trop grand ou trop pénible, la rapidité avec laquelle le travail est fait, la disposition des machines, le bruit, et aussi le sentiment de sécurité, de confiance, sans parler de la prévention des accidents. C'est la présence ou l'absence de ces facteurs qui font les bonnes ou les mauvaises conditions de travail "qui protègent la vie et la santé des ouvriers". Il faut des tâches raisonnables "qui respectent le caractère humain du labeur de l'homme".

De plus, ceci est bien important, parce que l'ouvrier ou l'ouvrière ont une âme: tous doivent travailler à bannir ce qui pourrait être des occasions de péché, c'est pourquoi les conditions de travail doivent favoriser "la plus haute moralité".

De toute évidence, le père de famille doit trouver du travail de préférence aux femmes mariées et aux mères de famille. Le patron doit veiller d'une façon particulière sur le travail des jeunes parce qu'un travail trop pénible ou trop fatigant compromettra la santé de nos jeunes.

Verney Mills

A la Verney Mills, on en est arrivé à l'arbitrage, la négociation directe et la conciliation n'ayant donné aucun résultat.

Les demandes syndicales peuvent se résumer à ceci:

- a) la réduction des heures de travail de 50 à 45 heures par semaine;
b) pleine compensation pour les heures supplémentaires;
c) l'incorporation du boni de vie chère à la date d'expiration de la convention;
d) quelques rajustements de salaires;
e) que toutes les fêtes chômées soient payées; à l'heure présente, quatre seulement le sont;
f) que la durée des vacances soit portée à 2 semaines pour tout le monde et rémunérée comme suit: pour les moins de trois années de service, 2% du salaire; 4% pour les employés de 3 ans et plus;
g) qu'une réglementation soit établie pour les changements dans les taux à la pièce.

Le tribunal, présidé par M. Armand Denis, assisté de M. Pierre Vadeboncoeur arbitre syndical et de M. Gilbert, comme arbitre patronal, a entendu la partie ouvrière, représentée par M. Fernand Villeneuve, faire sa preuve qui a duré 3 heures; 61 exhibits furent présentés, pour étude.

Apparemment, ce fut trop rapide pour Me Ste-Marie, qui défend la compagnie Verney, car il demanda immédiatement ajournement de 15 jours pour présenter sa défense. Cela remettait la suite au 6 août.

Les 6 et 11 août, on tient 4 séances, consacrées exclusivement par l'avocat, à poser des questions sur la première clause, celle de la réglementation des tâches. A la suite de ces réunions, l'avocat, toujours le même Me Ste-Marie, demande d'ajourner au 26 août. Il doit prendre ses vacances, et personne ne peut contester qu'il y a droit. Mais, à cette date, les ouvriers sont avisés que "dû à des circonstances incontrôlables", le tout est renvoyé au 3 et 4 septembre, et on nous avise que c'est parce que le président du tribunal a insisté, que les séances se tiendront.

Après cela, quand les ouvriers trouvent ça long l'arbitrage, quand ils demandent que l'arbitrage soit plus expéditif, quand ils se découragent, qu'ils se montent, on trouve toujours des bonnes âmes pour dire "Mon Dieu, qu'ils sont exigeants les ouvriers". Ils veulent tout avoir tout de suite.

DANS LE MOUVEMENT

A L'INTERNATIONAL BRAID

La C.R.O. va-t-elle certifier un autre comité de boutique?

Le "Travail" annonçait récemment la formation d'un nouveau syndicat du textile à l'International Braid, une petite usine de Montréal. Comme ce syndicat nouveau était bien et dûment certifié, on aurait pu croire qu'une convention de travail se négocierait paisiblement. Il y avait eu activité antisyndicale de la part de l'employeur, au cours de la période d'organisation. Qui de plus normal, s'il est démontré désormais à la loi et négocierait de bonne foi.

Or, cela ne s'est pas produit.

Comme il fallait d'abord liquider les malentendus, le syndicat voulut régler, dès la première séance de négociations, les cas de congédiements pour activités syndicales intervenus pendant l'organisation. Qui de plus normal, s'il était entendu qu'on partait sur le bon pied?

Malheureusement, Me Jean-Paul Ste-Marie, procureur et négociateur de la partie patronale, refusa carrément de considérer ces cas de congédiements. Résultat: il fallut se rendre en conciliation. Mais la première séance fixée au 27 août, dut être remise à la demande de Me Ste-Marie.

Puis, la nouvelle fut annoncée que l'association des employés de l'International Braid, c'est-à-dire le comité de boutique de la maison, demandait d'être certifiée par la Commission.

La requête

Le Syndicat devait donc désormais porter devant ce tribunal, non seulement les cas de congédiements pour activité syndicale, mais aussi son opposition à la certification du comité de boutique. Voici des extraits de la requête présentée cette fois par le syndicat; elle donne une bonne idée de l'opposition patronale à laquelle le syndicat doit faire face.

Le Syndicat National des Travailleurs de l'International Braid est profondément convaincu que ledit Syndicat des Employés de l'International Braid n'est pas habile à être reconnu agent négociateur, que les adhésions qui lui ont été

données ont été obtenues à la suite d'intimidation et de menaces, et que la liberté des employés de l'entreprise d'adhérer au syndicat de leur choix n'a pas été respectée et que cette association n'en est pas une qui remplit les conditions d'une association "bona fide" mais est dominée par l'employeur, particulièrement en ce que:

Assemblée illégale

e) le ou vers le 20 avril, vers 10.00 heures de l'avant-midi, le même Monsieur Dupuis a fait arrêter les machines de l'usine. S'adressant aux ouvrières il leur a demandé de choisir, leur donnant quinze (15) minutes pour se décider, ou aller chercher de l'ouvrage ailleurs. En particulier, il a dit: "Vous voulez une union, vous allez voir ce que c'est qu'une union". Puis il a demandé à un employé du nom de Simard, qui, depuis, se prétend le président du Syndicat des Employés de l'International Braid d'adresser la parole;

Coudées franches aux "jaunes"

f) à l'usine, pendant les heures de travail, au su et à la vue des contremaîtres et de la gérance, MM. Simard et Lauzon, le premier soi-disant président du Syndicat des Employés de l'International Braid, parcourt les rangs des travailleurs pour les inciter à démissionner du syndicat national et les amener à signer dans le syndicat des employés alléguant qu'autrement l'usine fermerait ses portes.

g) dans le courant de la même journée, ledit Monsieur Dupuis, assistant-surintendant de l'usine, accompagné de M. Gibbs, surintendant, a menacé une ouvrière de congédiement et lui a déclaré que si le syndicat était formé, l'usine fermerait ses portes;

h) durant la même journée, plusieurs ouvrières ont été appelées au bureau de M. Raymond, gérant général et vice-président de la compagnie où, à la suite de menaces de congédiement, on leur a fait signer des formules de démission au Syndicat, formules préparées par la compagnie elle-même;

"Démissions"

d) le ou vers ledit 17 avril, M. Dupuis, en présence de M. Gibbs, a présenté la même formule de démission à d'autres jeunes ouvrières que celles mentionnées au

paragraphe "e)" ci-haut, en leur disant que si elles refusaient on leur préparerait leurs deux payes.

Interrogatoires et menaces

a) le ou vers le 17 avril, Monsieur Dupuis, assistant-surintendant de l'usine, s'est livré à un interrogatoire auprès d'une ouvrière dans le but de connaître les raisons qui l'avaient amenée à démissionner de l'association syndicale;

POURQUOI, nous concluons, que votre Commission devrait

1. Rejeter la requête en certification du Syndicat des Employés de l'International Braid parce que ledit Syndicat a) est dominé par l'employeur; b) ses adhésions ont été obtenues à la suite d'actes d'intimidation et de menaces;

2. Et qu'un certificat soit accordé au Syndicat National des Travailleurs de l'International Braid.

Qu'on la rejette

1. Rejeter la requête en certification du Syndicat des Employés de l'International Braid parce que ledit Syndicat a) est dominé par l'employeur; b) ses adhésions ont été obtenues à la suite d'actes d'intimidation et de menaces;

2. Et qu'un certificat soit accordé au Syndicat National des Travailleurs de l'International Braid.

Respectueusement soumis,

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'INTERNATIONAL BRAID, Yvan LEGAULT, agent d'affaires.

INDISCRETIONS sur le CONGRÈS

Le Congrès de la C.T.C.C., qui s'ouvrira samedi prochain le 12 septembre, réunira à Québec plus de quatre cents délégués. Ces délégués représenteront la presque totalité des 400 syndicats affiliés.

Les assemblées se tiendront dans la grande salle de l'édifice des Syndicats de Québec, au 555 du boulevard Charest. Pour la première fois, la scène sera décorée de nombreuses banderoles peintes de slogans divers qui définissent les objectifs de la C.T.C.C.

Le rapport du président, qu'on a l'habitude de nommer, on ne sait pour pourquoi, "rapport moral", portera en grande partie sur la conciliation, l'arbitrage et les tribunaux du travail. On nous assure que le rapport sera plus long qu'à l'ordinaire, le président général ayant consacré à sa rédaction plus des deux tiers de ses vacances.

Dans le rapport du bureau confédéral, on trouvera les photos des membres de l'Exécutif ainsi que des chefs de services de la C.T.C.C. Mais il ne s'agit pas d'un concours de beauté...

Plusieurs séances du congrès seraient consacrées, selon toute vraisemblance, à la discussion du fonds de défense professionnelle. Plusieurs délégués auraient beaucoup à dire sur ce chapitre.

Il paraît aussi que les syndicats de journalistes protesteraient vivement, au congrès, contre les propositions qui apparaissent dans le rapport d'un président de fédération à son propre congrès. Les journalistes n'auraient pas aimé du tout, à ce qu'il semble, qu'on accuse la C.T.C.C. de "contrôler" les nouvelles qu'ils envoient à leurs journaux respectifs au cours des congrès de la C.T.C.C.

Tous les chemins et tous les moyens...



Il a beaucoup grandi!

C'est le jour de sa fête qu'on aime à constater comme Fiston a grandi, comme il s'est développé, comme il est fort et bien bâti.

De même, c'est le jour de la fête syndicale, la Fête du Travail, qu'on aime mesurer les progrès du syndicalisme canadien.

Le dessin ci-contre montre les progrès étonnants réalisés par les unions ouvrières canadiennes depuis soixante ans.

Nous comptons maintenant plus d'un million de membres; c'est plus du triple des effectifs de 1940.



A GRANBY

Arbitrage et négociations

La ville de Granby connaît ces temps-ci, au point de vue syndical, une effervescence peu commune. En effet, il s'y passe toutes sortes d'événements qui ne peuvent pas laisser froids les syndicats de la région, ni ceux du mouvement en général.

Esmond Mills

On nous remet les notes que le représentant syndical a présentées au conciliateur et nous en extrayons les renseignements d'intérêt général.

Mlle Marguerite Boucher est congédiée le ou vers le 28 juillet 1953. M. Brassard, de la compagnie, ne pouvait accepter une remarque faite par cette dernière à une autre employée parce que ça pouvait faire "de la brouille" parmi les employés.

Immédiatement après l'avoir congédiée, M. Brassard est allé voir le représentant syndical pour lui dire qu'il avait remercié Mlle Boucher en disant: "Elle a fait du trouble aujourd'hui. Je viens l'avertir avant qu'elle ne vienne".

Il y a rencontre entre patron et ouvriers et on a recours à une réunion du comité de négociation (selon la convention collective).

A cette réunion, les ouvriers soumettent le point de vue de l'employée et les représentants patronaux répondent qu'il n'y a rien à faire et que dans ce cas la compagnie n'avait pas à dévoiler les raisons, en insinuant que ça pourrait nuire à la réputation de l'employée et que ça pourrait lui faire perdre les bénéfices de l'assurance-chômage.

Les raisons données par M. Brassard à l'assurance-chômage furent: "Que Mlle Boucher a été congédiée parce qu'elle ne s'accordait pas avec les employées". Ceci a eu pour effet que les prestations d'assurance-chômage lui furent refusées parce que la version de l'employée ne concordait pas avec celle de l'employeur.

On soumet à l'assemblée générale un rapport des négociations et de l'enquête et les ouvriers décident de recourir à l'arbitrage et de régler le cas.

Le syndicat voulait faire la preuve que la personne en question n'avait jamais été réprimandée par la direction, que la remarque à laquelle on faisait allusion avait été faite durant une période de repos, par d'autres personnes, et qu'elle avait trait à la non-application d'une clause de la convention.

Le syndicat demandait donc le réembauchage de l'employée avec pleine compensation pour la perte de temps, i.e. le salaire qu'elle aurait gagné si elle n'avait pas été congédiée.

Mais, avant même le recours à l'arbitrage, le patron a compris et la personne est retournée au travail avec une compensation de 50% sur toutes les demandes syndicales.

Un autre cas: Mlle Thérèse Hudon, même industrie. Elle a été congédiée. Cause: trop d'absence au travail.

Elle travaillait depuis (5) cinq mois et durant cette période elle ne fut jamais réprimandée sauf une fois; on lui avait demandé si elle et sa soeur étaient de connivence pour s'absenter. Cas soumis à l'assemblée qui décide de recourir à l'arbitrage en passant par la conciliation, parce que:

- a) Elle n'a jamais été réprimandée depuis son réembauchage;
b) Ses absences, ont été motivées par un mal de dent qui a nécessité une extraction, et le contremaître le savait.

Le Syndicat demandait donc une réinstallation et pleine compensation car la compagnie a agi arbitrairement et à l'encontre de l'esprit et de la lettre de la convention.

Dans ce cas-là aussi, le patron a compris qu'il perdait son temps en recourant à l'arbitrage et a réglé le cas en conciliation. Mme Hudon est retournée au travail, comme l'autre, avec une compensation

de 100% aux mêmes termes et conditions d'avant son départ, y compris l'ancienneté et tous les avantages qui en découlent.

Deux cas qui ne sont pas des cas types mais qui prouvent aux ouvriers qu'un grief peut toujours être réglé.

SALAIRE HEBDOMADAIRE GARANTI

"Quand je cesserai de subvenir aux besoins de ma famille, si elle pouvait continuer à recevoir mon salaire, chaque semaine." C'est chose possible. Faites-vous expliquer, à titre gracieux, notre police de SALAIRE HEBDOMADAIRE GARANTI. C'est une exclusivité de notre compagnie mutuelle.

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE-VIE

SIÈGE SOCIAL: 41 ouest, rue Saint-Jacques, Montréal 1, HA 3291, ou SUCCURSALE DE MONTRÉAL, Lucien Ladouceur, gérant, 39 est, rue Notre-Dame, tél.: LA. 2380.



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

Directeur: GERARD PELETIER
Administrateur: MARCEL ETHIER
Rédacteur en chef: ANDRE ROY
Publiste: 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 46 Imprimé par L'Imprimerie Populaire Limitée, 434 Notre-Dame est, Montréal.

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.
Ministre des Postes, Ottawa.

...mènent à Québec la semaine prochaine

TRAVAIL ET FOYER

LA CHAMBRE de débarras

Ils luttent comme nous avons lutté

A Noranda, 1,600 mineurs et presque autant de familles font la grève. Elles aussi luttent comme nous l'avons déjà fait, pour obtenir un standard de vie plus humain, une amélioration de leurs conditions de travail.

L'union en cause n'est pas la CTCC. Les mineurs grévistes ne sont pas connus personnellement par nos syndiqués, et pourtant ce sont des frères qui ont droit à notre appui, notre aide et notre réconfort. Et cela, parce que ces travailleurs sont des pères de famille comme vous qui ne demandent qu'un peu de joie pour leurs familles; parce que ces femmes de syndiqués sont des mamans qui, comme nous, travaillent d'arrache pied pour joindre les deux bouts; parce que leurs enfants ressemblent aux nôtres, qu'ils n'ont rien fait pour mériter de souffrir plus que les autres.

A cause de la solidarité qui unit tous les travailleurs, à cause de la communauté de travail, à cause des difficultés, des problèmes qui en font pour nous des frères, nous n'avons pas le droit de fermer les yeux devant un conflit du monde ouvrier et cela indépendamment de l'Union, de la langue, de la religion. Mais, au contraire, il faut les tenir très grands ouverts et comprendre les difficultés de ces grévistes; c'est à ce seul prix que nous pourrions vraiment les aider.

Pour la famille chrétienne, c'est plus qu'un devoir de solidarité humaine; c'en est un de justice et de charité.

RENEE G.

Il faut les comprendre

... Savez-vous que,

— Si Pierrot a le hoquet, un bon moyen de le lui faire passer est de lui faire avaler une demi c. à thé de sucre enduit de quelques gouttes de vinaigre.

— Il n'est pas nécessaire de pleurer en épluchant des oignons. Pelez le légume en le tenant sous l'eau, et vous ne sentirez plus de picotements.

— Un café bouilli trop longtemps n'est pas bon et laisse un petit goût amer. Pour faire disparaître ce dernier ajouter au café un peu de sel.

— La cuisson du chou n'est jamais très agréable; pour éliminer toute odeur, mettez quelques gouttes de vinaigre dans le chaudron, au moment de la cuisson.

— Si André avale une épingle, ou Lise un bouton, donnez-leur un peu de pain pour que l'objet descende dans le tube digestif. Téléphonnez au médecin pour demander conseil mais ne donnez jamais de purgation; il paraît que c'est très mauvais.

— Les anniversaires de mariage ont chacun leur signification.

Premier	Noces de Coton
Second	" de Papier
Troisième	" de Cuir
Cinquième	" de Bois
Septième	" de Laine
Douzième	" de Soie et Toile fine
Quinzième	" de Cristal
Vingtième	" de Porcelaine de Chine
Vingt-cinquième	" d'Argent
Trentième	" de Perle
Quarantième	" de Rubis
Cinquantième	" d'Or
Soixante et quinzième	" de Diamant

Sommes-nous des parents peureux? Peur que l'enfant se mouille, peur qu'il tombe, peur qu'il ne sache pas parfaitement ses leçons du lendemain? Nous risquons alors de faire de nos petits des enfants enveloppés dans le papier de soie, sans caractère, qui, plus tard ne s'adapteront à personne, ni à aucun travail et continueront avec leurs enfants la génération des peureux et des faibles.

Ou sommes-nous des parents mous, sans caractère? Nous n'élevons jamais la voix pour réprimander, nous laissons les pires injustices se commettre sans rétablir les faits et punir les coupables.

Que nous soyons dans l'une de ces catégories ou dans l'autre, une chose est certaine, nous pouvons reviser notre méthode d'éducation, faire un examen de conscience, confronter nos méthodes d'éducation avec celles de ménages amis et faire confiance à la vie.

Un optimiste :

Monsieur Clark

Le vice-président de la Société Ford du Canada, M. W. H. Clark a soulevé récemment le point de savoir si le Canada pourrait réaliser tous les avantages de sa formidable expansion économique sans que l'industrie du pays n'appuie davantage sur la formation d'un plus grand nombre de travailleurs spécialisés.

M. Clark a soulevé la question au cours du programme radiophonique du ministère du Travail, "Canada at Work", diffusé cette semaine d'un bout à l'autre du pays par 69 postes indépendants du Canada. La causerie de M. Clark est la première d'une série de cinq qui seront données par des Canadiens en vue, sur le besoin d'une expansion de la formation par apprentissage au Canada. On a estimé qu'il faut à l'industrie canadienne au moins 20,000 apprentis de plus à l'heure actuelle et qu'en fait, il y a 900 apprentis de moins aujourd'hui qu'il y en avait en 1948.

M. Clark a déclaré que le développement du Canada promettait de surpasser celui de tout autre pays et que la population du pays augmenterait probablement de 9,000,000 d'âmes au cours du prochain quart de siècle. Il est raisonnable de prévoir, a-t-il ajouté, que l'activité industrielle prendra de l'expansion à un rythme correspondant et qu'il en résultera la création de 30,000 nouveaux emplois chaque année dans la seule industrie manufacturière canadienne. Ceci, naturellement, est en plus du flot constant des remplacements nécessités dans l'industrie pour combler les vides laissés par les travailleurs retraités ou retirés de l'effectif ouvrier pour d'autres raisons.

M. Clark ne connaît pas de domaine où la pression de l'expansion économique du pays ex-

erce plus d'influence que ans celui de la formation. Dans cette situation, l'industrie se trouve en face de la responsabilité particulière de faire tout son possible pour augmenter la productivité. Ce serait peu utile aux Canadiens si, en dépit de l'augmentation de la population, on ne faisait rien en vue de l'accroissement de la productivité. Si, quand le Canada aura doublé sa population, deux fois autant de personnes ne produisent que deux fois autant que le pays ne produit présentement, nous ne serons pas mieux que nous le sommes aujourd'hui.



"EXPORT"
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA



Quels portraits
y a-t-il
sur vos murs?

Au Canada, terre de liberté, la chose importe peu; mais il y a des pays où la présence ou l'absence de certains portraits sur vos murs vous attirerait de sérieux ennuis. Au Canada, vous jouissez de la plus grande liberté politique au monde. C'est beaucoup dire mais les faits sont là pour le prouver. Comme Canadien: vous travaillez pour vous-même, quel que soit celui qui vous fournit les outils... votre avenir est entre vos mains; il dépend de votre propre choix et de vos propres aptitudes... vous êtes libre de travailler pour qui vous voulez, et là où vous voulez... vous avez le droit de discuter ouvertement chez vous, au club, au travail et dans les chambres du gouverne-

ment... vous êtes libre d'acquérir une propriété ou d'employer autrement votre argent. Vous ne recevez aucun ordre de personne à ce sujet... vous jouissez de la plus grande liberté en ce qui concerne votre ligne de conduite, vos lectures, votre vêtement, votre religion et l'éducation que vous donnez à vos enfants... vous pouvez recourir aux tribunaux, revendiquer vos droits et vous faire entendre aussi souvent que vous le voulez... personne ne vous contestera le droit de suspendre sur vos murs les portraits qui vous plaisent, ou d'écouter les programmes radiophoniques qui vous intéressent. Tout ce qu'on attend d'un Canadien c'est qu'il n'attente jamais volontairement à la liberté d'autrui. Le régime démocratique sous lequel nous avons le bonheur de vivre respecte pleinement le droit des gens de leur liberté d'opinion.

PRODUITS CHIMIQUES - GÉNIE
The Shawinigan
WATER AND POWER CO.
ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

compagnies associées et filiales

LA MISERE DES AUTRES

On pratique encore en certains pays, la "vente" et la "location" des enfants aux patrons

GENEVE, (Nouvelles du B.I.T.) — Les pays d'Asie risquent de gaspiller "leurs ressources les plus sérieuses" si la santé et la sécurité des jeunes travailleurs ne sont pas efficacement assurées et si ceux-ci ne sont pas occupés à des emplois qui conviennent à leur âge et bien préparés à ces emplois.

Cet avertissement constitue un des points essentiels de l'un des rapports préparés par le Bureau international du Travail à l'intention de la Conférence régionale asienne de l'Organisation internationale du Travail qui se réunira en septembre à Tokio (conférence à laquelle participeront des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs).

Ce rapport s'intitule: "Mesures en faveur de la protection des jeunes travailleurs dans les pays d'Asie, y compris l'orientation et la formation professionnelles".

Rappelant que, selon des prévisions autorisées, les populations de la Birmanie, de Ceylan de l'Inde, de l'Indonésie, de la Malaisie, du Pakistan et de la Thaïlande passeront dans leur ensemble de 570 à 720 millions d'habitants

vers 1970, l'étude du B.I.T. note que le développement économique de ces pays, s'il accuse des progrès sensibles, se heurte à divers obstacles, de sorte qu'il n'apparaît pas aujourd'hui suffisant pour créer des emplois répondant aux besoins sans cesse accrus. "C'est là ajoute le rapport, un facteur essentiel du paupérisme qui contraint les enfants à chercher un emploi prématuré".

Le rapport du B.I.T. retrace les efforts faits par les pays d'Asie pour assurer la défense des intérêts de leur jeunesse. Il déclare notamment que "dans certains cas, les normes contenues dans la législation ont été progressivement élevées au cours des années". Il constate que, en raison du chômage et du sous-emploi, "la délinquance et la mendicité juvénile sévissent dans bon nombre de

pays et notamment dans les agglomérations urbaines".

Situation relativement meilleure dans les grandes entreprises

L'étude rapporte qu'une amélioration progressive semble s'être manifestée dans les grandes fabriques et plantations au cours des deux ou trois dernières décennies dans plusieurs des pays d'Asie. La situation semble être différente dans les grandes entreprises minières où l'application de la loi est encore souvent inefficace.

De plus, "les conditions de travail sont particulièrement défavorables pour l'important contingent de jeunes travailleurs occupés dans la petite industrie, dans les établissements non industriels et dans l'artisanat, activités non ré-

glementées ou présentant des difficultés particulières au contrôle de l'application de la législation protectrice. Dans l'agriculture également, les enfants travaillent souvent très jeunes soit dans la ferme familiale, comme aides non rémunérés soit comme travailleurs rétribués, au sein même de leur famille, dans les rizières, les plantations de thé, de café et de caoutchouc".

Diverses formes de l'exploitation des enfants

Examinant les conditions de recrutement, le rapport indique que les adolescents ont fréquemment recours à des recruteurs privés. Dans ce cas, "les considérations d'aptitude ou de convenance n'entrent guère en ligne de compte et les conditions de travail ne sont, le plus souvent pas clairement définies. Les travailleurs peuvent même se trouver liés personnellement au recruteur ou être exploités d'autre manière".

D'autre part: "la jeunesse pâtit encore à l'heure actuelle d'autres pratiques néfastes en matière d'emploi, pratiques que l'on peut diviser en quatre catégories différentes plus ou moins à l'honneur: a) le système "Mui Tsai" ou son équivalent; b) la mise en gage de l'enfant par ses parents ou ses tuteurs; c) l'apprentissage non réglementé; et d) l'embauchage ou louage indirect. La pratique mentionnée a) consiste pour les parents à livrer un enfant (en général une fille) en vertu d'un acte de vente et d'adoption ou encore d'un acte de don à une famille plus aisée qui, bien souvent, utilise les services de l'enfant moyennant le versement à sa famille d'une indemnité en espèces. Dans le cas b), les parents, généralement pressés eux aussi par le besoin, cèdent leur enfant à des "entrepreneurs" contre paiement d'une certaine somme et pour une période d'emploi de plusieurs années".

Le rapport déclare en outre: "Dans de nombreux pays d'Asie, des enfants sont occupés dans diverses activités non industrielles telles que les magasins, les restaurants les spectacles publics, les services domestiques, le commerce ambulancier et même la mendicité. Dans ces métiers, les enfants sont souvent contraints de travailler dans des conditions qui sont préjudiciables à leur bien-être physique et moral. L'admission au travail à un âge très jeune, de longues heures de travail, des périodes de repos insuffisantes, l'absence d'hygiène dans les lieux de travail, etc. sont des phénomènes courants dans ces professions. Dans les magasins, par exemple, le travail se poursuit souvent tard dans la nuit, car au sud-est de l'Asie les petits artisans des villes semblent avoir une préférence marquée pour le travail de nuit; il est vrai que le travail effectué pendant la soirée peut être moins fatigant, dans ces régions, que le même travail accompli durant la chaleur de jour". Toutefois, si cette pratique n'est pas réglementée, elle peut contraindre les enfants à travailler trop longtemps et tard dans la soirée, cela au préjudice de leur santé. De nombreux métiers non industriels, tels que ceux de garçons de courses ou de liftier dans les hôtels, etc., ainsi que le commerce ambulancier sont des professions sans avenir, qui n'offrent pas des possibilités de formation appropriée susceptible d'assurer l'avenir des enfants. De plus, nombre d'enfants employés à des travaux de ce genre ou comme domestiques dans des ménages privés peuvent être exposés à de graves dangers moraux qui peuvent avoir pour conséquence la délinquance juvénile ou même la prostitution. Cette constatation

(Suite à la page 8)



Pour faire disparaître les distinctions injustes

Le 1er juillet 1953, la nouvelle loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi est entrée en vigueur, "pour empêcher et supprimer toute distinction contre qui que ce soit, en matière d'emploi et d'affiliation syndicale, pour raison de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion".

Elle vise à protéger un droit essentiel, le droit à des avantages égaux dans le domaine de l'emploi.

La loi s'applique aux employeurs dans les entreprises relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada ainsi qu'aux syndicats formés de travailleurs employés dans lesdites entreprises.

Voici en résumé, les principales dispositions de la loi:

- Nul patron ne doit refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni autrement établir contre elle des distinctions en matière d'emploi, à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion de cette personne.
- Un patron ne doit pas se servir d'une agence de placement qui établit des distinctions injustes.
- Nul patron ne doit se servir d'une annonce ou d'une formule de demande d'emploi qui exprime directement ou indirectement une restriction ou préférence concernant la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, à moins que la restriction ne repose sur des qualités professionnelles requises de bonne foi.
- Nul syndicat ouvrier ne doit exclure une personne du plein statut de membre, ni expulser ou suspendre l'un quelconque de ses membres ou autrement établir des distinctions contre un tel membre, non plus qu'en établir contre toute personne à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion de cette personne.
- La loi prévoit des sanctions pour violation de la loi.

Toute personne se prétendant lésée par suite d'une violation alléguée de l'une quelconque des dispositions de la présente loi peut présenter une plainte par écrit au ministère fédéral du Travail. Le ministère entreprendra immédiatement une enquête en vue du règlement de l'affaire.

MINISTÈRE FÉDÉRAL DU TRAVAIL

MILTON F. GREGG,
ministre.

A. H. BROWN,
sous-ministre.

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

CHANTIERS MARITIMES

Le Comité de coordination se réunira à Montréal

Les 19 et 20 septembre prochains se réuniront à Montréal les délégués des divers syndicats de chantiers maritimes qui composent le comité de coordination. Ce comité, chargé d'étudier particulièrement le problème des chantiers, a été formé au sein de la Fédération nationale de la Métallurgie.

La réunion est motivée par l'échéance d'importants contrats, dans les chantiers maritimes, en particulier celui des employés de la Canadian Vickers de Montréal.

Pour donner au lecteur une idée des questions à l'ordre du jour de cette réunion, voici un extrait du rapport présenté au Congrès de la Métallurgie par le 1er vice-président de cette fédération :

"Nous avons actuellement près de 5,000 membres dans la Section des Chantiers Maritimes de notre Fédération, lorsqu'en 1949, l'organisation des Chantiers à Lauzon ne faisait que débiter. Il faut augmenter nos efforts pour améliorer cette force syndicale et économique, de même que le standard de vie, la sécurité d'emploi, et la sécurité sociale de nos travailleurs. Il faudrait aussi que nous étudions les suggestions suivantes pour assurer la survie de notre mouvement"

"1.- L'établissement d'un programme d'éducation syndicale tout à fait particulier aux travailleurs des chantiers maritimes, qui ont

été longtemps sous le joug des Unions Internationales, et qui ont été privées de l'avantage de connaître et d'apprécier la profondeur du but, et des aspirations de notre mouvement"

"2.- Il faut tenter par tous les moyens de viser à l'expansion de l'organisation et à l'uniformisation des salaires, des conditions de travail, des plans de sécurité sociale pour les travailleurs des chantiers maritimes, de notre province, et ensuite les élever au niveau de ceux d'Ontario et des provinces Maritimes"

"3.- Un effort particulier devrait être fait pour étudier et établir la sécurité de l'emploi par des réformes de notre législation maritime, laquelle permet actuellement que nos travailleurs soient soumis à des conditions de concurrence mondiale, une situation qui crée un préjudice grave aux travail-

leurs des chantiers maritimes canadiens et a pour résultat de saper la sécurité de leur emploi et leur standard de vie.

"Vu la gravité de ces problèmes, nous croyons que si l'on passait une loi, comme cela existe dans d'autres pays constructeurs de navires, tels les Etats-Unis, la France et le Japon, pour "que tous les navires faisant du cabotage dans les eaux intérieures et sur les côtes du Canada soient construits, réparés et immatriculés au Canada", ce serait le remède à cette situation injuste autant pour les constructeurs de navire que pour les travailleurs.

"Le congrès est prié d'étudier les suggestions suivantes :

"1.- Que des mesures soient prises pour établir un plan d'action convenable et efficace conjointement avec les représentants syndicaux des Chantiers Maritimes des Grands Lacs, des Provinces Maritimes, et de la Côte Ouest, dans le plus bref délai possible.

"2.- Suivant l'établissement de ce plan, qu'un front commun soit établi avec la Canadian Shipbuilding and Ship Repairing Association qui représente la presque totalité des opérateurs des chantiers maritimes du Canada, pour rencontrer et présenter nos vues au Cabinet canadien et à la Commission Maritime Canadienne"

NEWS DIGEST

NO STRIKE IN ARVIDA — The strike that threatened the huge aluminum plant in Arvida will not take place, since a new agreement was accepted by the workers following last minute offers by the company.

The new contract: a) boosts the basic rates from \$1.25 to \$1.42, thus incorporating the 2.9 cents bonus already paid; b) increases skilled workers' rates by 5 cents; c) increases the night shifts' bonus to 5 and 7 cents and the production bonus in proportion to the general increase on the basic wages; d) allows an average back pay of \$233 dollars to every worker; e) improves the "check off" clause.

The contract will be in force until November 15, 1954. The signature of the con-

tract will put an end to several months of negotiation, conciliation and arbitration. It does not settle the matter completely, since Alcoa could and should pay much higher salaries, taking into account that it is the third most important Canadian corporation. The avowed objective of the syndicate is to bring the company to assume its full economic responsibilities towards the workers who contribute so much to its prosperity.

However, the contract agreed upon is a step in the right direction.

SHIPYARDS COORDINATING COMMITTEE TO MEET IN MONTREAL — There are more than 5,000 shipyard

workers affiliated to the National Federation of Metalworkers. They have formed a special Coordinating Committee to discuss their specific problems, which they will do at the next meeting to be held in Montreal, Sept. 20.

Important shipyard contracts are about to be renewed and the various unions of the Quebec shipyards will present a common front.

Besides their own problems, the Committee will also consider the difficulties which are common to themselves and their employers. They might favor common action with the companies to promote a Canadian law similar to that of the U. S. and other countries, stipulating that all vessels confined to Canadian territorial waters and waterways must be repaired in Canadian shipyards.

ENTRE QUATZ'YEUX

QUELLE AUTONOMIE!

On sait qu'au printemps dernier, la Chambre des Communes a décidé, par le bill 100, d'interdire les discriminations de race et de religion dans les domaines de l'affiliation syndicale et de l'embauchage des travailleurs.

Dans le temps, la CTCC a combattu certaines dispositions de ce bill qui, mal interprétées et utilisées malicieusement, pourraient être de nature à susciter des embarras à nos syndicats chrétiens.

La loi a été votée quand même. Or, aujourd'hui les craintes exprimées par la CTCC se réalisent.

Et cela vient d'où ?

C'est là qu'on trouve la perle !

Du département du Procureur général de la province de Québec auquel, depuis quelque temps, le Secrétaire de la province soumet les requêtes en incorporation syndicale.

Ce département prend sur lui de rejeter les projets de constitution qui contiennent le mot catholique, cherchant ainsi à interpréter et à appliquer une loi qui n'est pas de son ressort, de la façon la plus

étroite qui soit.

à côté du désir de vengeance chez certaines gens!

S'il tient tellement à appliquer les dispositions du bill 100, le gouvernement de la province devrait se hâter d'amender la Loi des syndicats professionnels qui défend aux Néo-Canadiens non naturalisés d'être officiers de syndicat et qui interdit la fondation de syndicats où plus d'un tiers des membres sont des immigrants. Car, c'est là une forme de discrimination qui est interdite par le bill 100 !

LES BANQUEROUTES? C'EST PAS NOUS!

Dans sa dernière livraison, l'organe de la haute finance canadienne, THE FINANCIAL POST, publie une analyse sur les causes des faillites dans les établissements commerciaux et industriels du pays.

Cette analyse est intéressante considérée du point de vue du mouvement syndical. En effet, il arrive très souvent, pour bien dire dans chaque négociation de convention collective de travail, que les représentants patronaux accusent les syndicats ouvriers d'être responsables des banqueroutes.

Or, sur 843 faillites qui se sont produites en 1952, il n'y en a qu'une qu'on attribue à une grève, sans préciser si cette banqueroute provient du manque de compréhension du syndicat ou bien d'un entêtement de mauvaise foi de l'employeur.

Etabli en pourcentage, cela signifie 0.01 de toutes les banqueroutes. Par contre, au delà de 90 pour cent d'entre elles sont attribuables à l'inexpérience et à l'incompétence des employeurs.

Cela montre clairement que, contrairement à ce que répètent sans cesse les représentants des employeurs et les employeurs eux-mêmes, les syndicats ouvriers, loin de nuire au fonctionnement normal des entreprises, leur apportent un soutien appréciable en permettant une plus équitable distribution des richesses de la nation dans le peuple.

Cela montre aussi l'esprit de discipline et le sens des responsabilités qui animent les syndicats ouvriers dans leurs réclamations.

Devant un tel témoignage, il faut admettre qu'il est bien difficile pour un employeur de prétendre en séance de négociations que les syndicats ouvriers sont les premiers responsables des faillites.

A. R.

Le travail des enfants en Asie

(Suite de la page 7)

semble particulièrement s'appliquer à l'emploi des muets dans le service domestique, pratique qui, en dépit des tentatives faites pour amener sa réglementation et son abolition, ne semble pas avoir complètement disparu dans tous les pays d'Asie".

14 ans, âge minimum

Le rapport rappelle que "l'objectif à réaliser serait, selon les normes recommandées par l'Organisation internationale du Travail, de fixer l'âge minimum d'admission, autant que possible, simultanément au même niveau pour toutes les diverses branches d'acti-

tivité, afin d'empêcher les enfants exclus d'une branche parce qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge prescrit d'entrer dans des occupations qui sont peut-être moins indiquées pour eux mais pour lesquelles l'âge d'admission est fixé à un niveau plus bas. Pour ces raisons, il pourrait être indiqué que les pays d'Asie examinent la possibilité de fixer à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, aussitôt que possible, et partout où des écoles existent déjà ou peuvent être installées". Un minimum de 12 ans pourrait être envisagé, comme mesure provisoire, dans les secteurs où il paraîtrait impossible de fixer la limite à 14 ans. Après avoir étudié ces diffé-

rents problèmes de façon détaillée, le rapport propose à la Conférence asiatique de l'O.I.T. d'examiner une série de points qui ont trait à l'éducation générale, à la formation et à l'orientation professionnelles, au placement, à l'extension de la réglementation de l'emploi des enfants et des adolescents et à la réalisation de programmes d'action en faveur des jeunes travailleurs.

Les diverses propositions avancent des mesures pratiques "susceptibles de promouvoir d'une façon adéquate le développement et le bien-être de la jeunesse d'Asie".

On a joint à cette étude le rapport d'une réunion technique de

l'O.I.T. sur la protection des jeunes travailleurs des pays d'Asie qui s'est tenue à Kandy (Ceylan) en décembre 1952 et les propositions concernant l'emploi des enfants, et des adolescents dans l'agriculture adoptée par la Commission permanente agricole de l'O.I.T. au mois de mai.

La Conférence de Tokio aura à son ordre du jour les problèmes de la politique des salaires et du logement ouvrier dans les pays d'Asie. Elle examinera également un rapport de M. David A. Morse directeur général du B.I.T. qui traite en particulier des activités d'assistance technique de l'Organisation internationale du Travail en Asie.

Adressez-nous vos changements d'adresses

