

## AVIS AUX SYNDICATS RETARDATAIRES

Plusieurs syndicats ne nous ont pas encore fait parvenir de rapport concernant la signature des cartes du journal LE TRAVAIL, tandis que d'autres nous ont fourni des rapports incomplets.

Nous demandons donc à tous ces syndicats de nous fournir leur rapport le plus tôt possible afin de diminuer nos frais d'expédition du journal.

A l'heure actuelle, nous payons quelque \$10,000 de plus par année que nous ne paierions si les cartes étaient signées.



Vol. XXXII — No 30

Ottawa, 7 septembre 1956

## Vérifiez vos listes

Quand les syndicats font parvenir de nouvelles listes au journal LE TRAVAIL, les responsables devraient bien prendre soin d'inclure les noms de tous les abonnés et de bien vérifier les nouvelles adresses qu'ils nous font parvenir.

De nombreuses erreurs sont commises du fait que les listes envoyées sont incomplètes ou que les adresses données sont inexactes.

Le département de  
la Circulation

## DANS LES CHANTIERS MARITIMES

# Nombreux avantages obtenus pour 2,000 travailleurs

## Le syndicalisme est nécessaire pour faire observer la justice

Dans une déclaration publiée à l'occasion de la Fête du Travail, la Conférence Catholique Canadienne a déclaré que dans l'état actuel de l'économie, le syndicalisme est nécessaire pour faire observer la justice.

Les membres de l'Épiscopat canadien ont aussi souligné que sous le règne de Pie XII l'un des événements majeurs a été le progrès des relations entre les employeurs et les travailleurs. Cette déclaration devait d'ailleurs être reprise par Son Éminence le cardinal Paul-Émile Léger, lundi soir dernier, lors de l'allocution qu'il prononçait devant quelque 35,000 personnes à l'Oratoire St-Joseph de Montréal.

Son Éminence a déclaré que l'Église a été à l'avant-garde du mouvement ouvrier, que c'est à compter de Rerum Novarum de Léon XIII, que le syndicalisme a pris naissance. Il a ajouté que Pie XI avait repris les enseignements de son prédécesseur, dans l'encyclique Quadragesimo Anno et que l'Église favorise le développement des relations entre les employeurs et les employés par le syndicalisme.

Voici d'ailleurs comment s'est exprimée la Conférence Catholique Canadienne au sujet du droit d'association et du rôle du syndicalisme:

"L'homme exerce un droit naturel en se groupant en association. Dans la situation actuelle de notre économie, le syndicalisme est nécessaire pour faire observer la justice. L'épiscopat canadien a invité les travailleurs à prendre une part active dans les syndicats. Le monde du travail doit faire preuve d'initiative dans les relations patronales-ouvrières, les coopératives, l'habitation et la finance particulièrement en ce qui concerne le crédit, l'assurance et les taxes.

### UNE PLAIE

"Le monde du travail, à l'exemple de l'Église, doit se préoccuper sérieusement de ce que comporte "cette seconde phase de la révolution industrielle" pour le travailleur, en tant qu'être humain. C'est avec un sens aigu des responsabilités envers la société que l'on doit user des techniques modernes.

"Voilà un problème qui touche au cœur même de la société. Il faut la collaboration de groupes animés d'esprit social ainsi que celle des autorités municipales et gouvernementales.

### MODERATION ET ECONOMIE

"Une plaie de notre temps qui ne fait que s'aggraver est

(suite à la page 5)

Augmentation de salaires, réduction de la semaine de travail, assurance sociale, sécurité syndicale et nombreux autres avantages économiques et sociaux obtenus.

A LIRE EN PAGE 3

## SHAWINIGAN

# Salaire de base de \$1.79 à la Canadian Carborundum

Règlement identique à celui obtenu il y a trois semaines à la Shawinigan Chemicals

Les négociations à Canadian Carborundum se sont terminées cette semaine et ont été couronnées de succès. En effet, lors d'une assemblée générale vendredi soir, les travailleurs ont décidé d'accepter le rapport de leur comité de négociation comprenant une proposition finale de la compagnie.

L'accord prévoit une convention de deux ans, à partir du 4 avril 1956, date d'expiration de la convention précédente.

A compter de cette date, tous les travailleurs bénéficieront d'une augmentation générale de six pour 100, plus l'incorporation du boni de vie chère de 3 cents dans le salaire. A compter du 9 septembre, la semaine de travail sera réduite de 42 à 40 heures; les salaires, à cette date, seront augmentés de 5 pour 100 en vue de maintenir la paie hebdomadaire. Le salaire de base pour la première année contractuelle sera donc de \$1.70.

A compter du 4 avril 1957, le contrat prévoit également une nouvelle augmentation générale des salaires de l'ordre de 5 pour 100, plus l'incorporation automatique dans le salaire du boni de vie chère qui sera alors payé. ce qui portera le salaire de base à au moins \$1.79 l'heure.

Ce règlement est identique à celui obtenu il y a trois semaines à la Shawinigan Chemicals.

La nouvelle convention comprendra également de nombreux autres avantages pour les travailleurs, et notamment la formule Rand, c'est-à-dire l'obligation pour tous les employés de payer mensuellement un montant équivalent à la cotisation syndicale; un boni de vie chère d'un cent par sept-dixièmes de point d'augmentation dans l'indice des prix à la consommation; des primes d'équipe de 7 cents l'heure pour l'équipe de 4 heures à minuit et de 10 cents pour l'équipe de minuit à 8 heures; une prime de 10 cents l'heure le dimanche pour les travailleurs de l'opéra-

tion continue; neuf fêtes chômées et payées; une semaine de vacances après un an, deux semaines après trois ans, trois semaines après quinze ans et quatre semaines après vingt-cinq ans; la réduction de la période de probation à deux mois; amélioration considérable de la clause d'ancienneté; trois jours de congé payé en cas de décès dans la famille, et plusieurs autres avantages.

Le règlement intervenu prévoit également un nouveau régime d'assurances dont les deux-tiers des primes sont payées par la compagnie et un tiers seulement par les employés. Ce régime d'assurances maintient l'assurance-vie déjà en vigueur, augmente à \$40.00 par semaine l'indemnité du salaire en cas de maladie pour une durée de 26 semaines au lieu de 13 semaines; le plan d'assurance hospitalisation-soins médicaux et chirurgicaux prévoit une augmentation considérable de tous les bénéfices.



## Québec

## Griefs à l'arbitrage chez les fonctionnaires municipaux

Sous la présidence de M. le juge Gérard LeMay, un tribunal d'arbitrage s'est ouvert cette semaine, à la Cour de Magistrat, pour entendre des griefs de classification et de rajustement de salaires du Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc.

Les griefs en cause n'avaient pas été réglés lors du dernier arbitrage et avaient été portés devant un comité spécial composé du directeur des services, du directeur du personnel, de l'ingénieur en chef et du chef du département concerné. Ce comité a laissé quelques questions en suspens et ce sont ces griefs qui font l'objet d'étude du présent tribunal d'arbitrage. Telles sont les explications qu'a données Me Yves Pratte, procureur du syndicat.

Le tribunal se compose de MM. André Roy, arbitre du syndicat, et André Dolbec, arbitre patronal. Me André Leclerc, procu-

reur de la cité de Québec, qui avait mis en doute la juridiction du tribunal en ce qui concerne les griefs qui découlent de la sentence arbitrale pour la période s'étendant de 1952 à 1954, Me Pratte a expliqué que le tribunal a entière juridiction, car le Syndicat a réservé le droit de soumettre ses griefs, lors de la dernière sentence arbitrale portant sur la période du 1er mai 1954 au 30 avril 1956. Le tribunal a affirmé qu'il avait le droit d'entendre les doléances du syndicat et a fait également savoir que la question de la rétroactivité serait aussi étudiée à son mérite au cours des séances subséquentes.

## La nécessité d'un revenu garanti 52 semaines par année

Depuis un certain nombre d'années, différentes mesures avaient été prises par les gouvernements afin d'assurer des revenus minima à la population.

Sans aller jusqu'à juger de l'intention de nos législateurs, nous croyons pouvoir affirmer qu'en général, on a appliqué ces mesures afin d'éviter aux gens de crever ou d'être aux prises avec la misère noire.

Mais, il ne semble pas que l'on ait voulu maintenir le pouvoir d'achat à son niveau habituel parce que les allocations, pensions, compensations payées sont loin d'équivaloir au salaire régulier de l'employé.

C'est normal, qu'il en soit ainsi, autrement, les gens voudront retirer des revenus sans avoir à travailler pour les obtenir. Cela est vrai sans doute, mais n'est pas complet.

En effet, la situation économique du travailleur a bien changé et pour le mieux et pour le pire. Certes, le revenu de l'ouvrier a augmenté, mais ce dernier est pris dans un engrenage qui le traîne, il ne sait trop où !

Aujourd'hui l'ouvrier vit à crédit. C'est un fait connu de tous, que les automobiles, les appareils de télévision, les meubles, voire même les vêtements s'achètent à crédit. On paie quelques dollars comptant et quelques dollars par semaine et vogue la galère.

Les ouvriers n'ont qu'à moins dépenser, diront quelques-uns. Oui, répondons-nous également. Mais nous ajoutons tout de suite qu'en 1956 le bombardement intense et continu que constitue la publicité dans les journaux, les revues, la radio et la télévision, dans les endroits publics, sur les pans de murs, etc., est une tentation irrésistible pour une bonne partie de la population.

Mais là n'est pas le plus grave. Non seulement la publicité invite-t-elle les gens à dépenser et à acheter n'importe quoi, mais elle les pousse à acheter sans argent. Qui n'a pas vu des pancartes ainsi faites: \$2.00 par semaine, sans autre indication. A ce moment, l'acheteur sait qu'il doit payer \$2.00 par semaine pour sa T.V., mais il ignore tout du reste.

C'est dire que ceux qui font la publicité n'hésitent pas à prendre tous les moyens pour inciter les gens à acheter le plus possible sans se soucier d'avoir à déboursier de l'argent.

Que résulte-t-il de cela? Eh bien, que les gens, en particulier les travailleurs qui se laissent prendre à cette publicité infernale, ont absolument besoin de leur même montant de salaire pendant 52 semaines par année pour arriver à venir faire les paiements qu'ils se sont engagés à verser régulièrement.

Il n'y a pas à se surprendre s'ils réclament ensuite un salaire certain pour une période donnée. Ils sont dans une situation qui les oblige à vouloir un salaire régulièrement et ceux qui les ont placés dans cette situation sont précisément ceux qui font la publicité.

Or ces gens, nous les connaissons, ce sont les industriels, les compagnies de toutes sortes, les marchands, les vendeurs, quoi !

Donc si ceux qui utilisent la publicité n'hésitent pas à embarquer les gens dans une situation qui les oblige à avoir un revenu assuré pendant un certain temps, eh bien, ces mêmes gens se doivent de garantir à ces mêmes travailleurs un salaire normal pour une période donnée. N'est-ce pas?

## Dans l'industrie chimique

# Arbitrage demandé à la Dominion Oilcloth et à Barry & Staines

Le Syndicat des Travailleurs du Linoléum de Montréal et celui de Farnham qui groupent les employés de Dominion Oilcloth de Montréal et ceux de Barry & Staines de Farnham, viennent de demander la formation d'un tribunal d'arbitrage pour étudier le différend qui s'est élevé depuis le 15 mars dernier, date de l'expiration des conventions collectives en vigueur.

Après 7 séances de négociations directes avec les représentants des employeurs, et plusieurs séances de conciliation, les dirigeants syndicaux ont dû recommander aux membres des syndicats concernés de demander la formation d'un tribunal d'arbitrage qui devra étudier les deux différends.

C'est Me Marc Lapointe, de Montréal, qui a été désigné par les deux syndicats pour représenter la partie syndicale sur ces deux tribunaux d'arbitrage. Par ailleurs, on ne connaît pas encore le nom du président du tribunal d'arbitrage.

### Les demandes syndicales

Le Syndicat de Montréal avait préparé une liste de quelque 116 amendements à apporter à la convention actuelle. Mais les deux demandes principales des travailleurs portaient sur l'augmentation de salaire et la classification des tâches.

Concernant le salaire et la réduction de la semaine de travail voici les demandes syndicales selon M. Ivan Legault, aviseur technique de la Fédération des Travailleurs en Produits Chimiques

pour la région de Montréal. Les travailleurs demandaient la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 40 heures sans la pleine compensation. Ils voulaient de plus une augmentation horaire de 15 cents l'heure en plus de plusieurs ajustements particuliers par suite d'une nouvelle classification des employés.

La Dominion Oilcloth a offert la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 43 3/4 heures sans la pleine compensation. Au lieu de la pleine compensation, la Dominion Oilcloth offre une augmentation de 5 à 6 cents l'heure, selon les cas, ce qui équivaut, en tenant compte de la semaine de travail, à une augmentation de 1 cent l'heure dans certains cas. Pour d'autres, cette augmentation se traduit par une diminution du salaire hebdomadaire.

Les travailleurs et leur syndicat ne pouvaient décemment accepter ces propositions de la compagnie et ils ont décidé de recourir à l'arbitrage.

### La classification

L'autre demande essentielle du

syndicat avait trait à la classification des employés. Le syndicat demandait à la compagnie de fournir au syndicat une liste de tous les employés couverts par la convention ainsi que la description de la tâche de chacun ainsi que les taux de salaire attachés à ces tâches. Le syndicat avait alors proposé à la compagnie de vérifier la classification devant lui être soumise et il avait ajouté qu'il demanderait des ajustements de salaire variant avec les occupations. Ces demandes ont été repoussées par la compagnie Dominion Oilcloth.

D'autres demandes syndicales majeures, comme la clause de sécurité syndicale, les vacances et l'ancienneté, ont aussi été rejetées par la compagnie Dominion Oilcloth, ce qui a forcé les travailleurs à recourir à l'arbitrage.

À la Barry & Staines, de Farnham, les demandes syndicales étant les mêmes et l'attitude de la compagnie Barry & Staines, une filiale de la précédente, étant la même, les travailleurs ont aussi demandé la formation d'un tribunal d'arbitrage.

# Début de l'arbitrage à la Mattawin Textile

À la Mattawin Textile de Grand'Mère, une première séance d'arbitrage a eu lieu le 24 août dernier. Il s'agit du renouvellement de la convention qui s'est terminée le 25 février dernier et qui couvre environ 70 employés.

Les demandes du syndicat comportent des améliorations sur les clauses d'ancienneté, la procédure des griefs, le régime syndical, les vacances, les journées de congé payées, etc., etc... Au sujet des salaires, le syndicat demande des augmentations variant de 12 à 20 cents l'heure afin de porter les salaires à peu près au niveau des salaires payés dans l'industrie du textile dans la Province. À la Mattawin Textile, le salaire moyen n'est que de \$0.90 l'heure, soit des taux variant de 70 cents à \$1.15 l'heure. Ce dernier salaire est gagné par des hommes de métier. Le salaire moyen dans l'industrie du textile varie de \$1.05 à \$1.15 l'heure. Si l'on compare ces salaires à ceux de la région, on trouve la marge vraiment fantastique. Qu'on n'all-

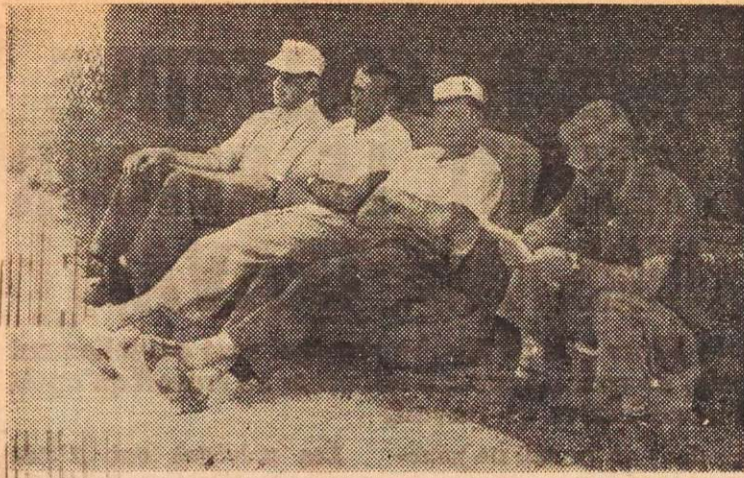
le pas dire surtout que la main-d'oeuvre de la Mattawin Textile est inexpérimentée et jeune. L'enquête très serrée que nous avons menée à ce sujet prouve que la plupart des employés ont de 20 à 30 ans, sans oublier ceux qui dépassent cet âge. Elle se recrute pour au delà de 40% chez les hommes. De plus, la plupart des employés ont une grande expérience pour avoir déjà travaillé dans le textile ou des industries du même genre. Un très grand nombre d'employés sont mariés et la grande majorité ont des charges familiales parfois très lourdes. Leur demande d'augmentation de salaire est donc parfaitement justifiée. Ajoutons à tout cela, le travail vraiment harrassant, travail effectué à un rythme au-dessus du rythme normal auquel devraient travailler les employés.

FUMEZ UNE



LA CIGARETTE  
LA PLUS DOUCE,  
LA PLUS  
SAVOUREUSE !





Les syndiqués continuent leur grève d'une façon magnifique chez Duplan à Montmagny depuis plus d'un mois. Le moral des grévistes est tellement bon, nous a déclaré M. René Gosselin, président de la Fédération du Textile qu'ils vont tenir pendant des mois si la compagnie les y force. Ci-dessus, un groupe de grévistes sur les lignes de piquetage.

## L'AUTOMATION EXIGE DES REFORMES DU REGIME ECONOMIQUE

C'est ce que déclare M. Gérard Picard lors de la célébration de la Fête du Travail à Québec

Conférencier invité à la célébration de la Fête du Travail des Syndicats catholiques de Québec, M. Gérard Picard, président de la CTCC, a déclaré que les travailleurs et les organisations de travailleurs ne peuvent étudier le problème de l'automatisme et l'isoler du problème de la science économique. Comment toutes les inventions modernes pourront-elles s'adapter normalement et avec justice dans le régime économique que nous vivons ?

La plupart d'entre nous, continue le conférencier, se rappellent qu'en 1931, au plus fort de la crise économique, il y avait 25 millions de chômeurs dans le monde. Il était alors sérieux d'examiner si nous étions en face d'un événement temporaire ou si nous étions en face d'un régime inadéquat. Or le régime conduisait inévitablement à la crise, parce qu'il n'y avait personne qui se préoccupait du bien commun.

Le régime capitaliste, explique monsieur Picard, s'inspirait exclusivement du profit : c'était sa raison d'être; il ne pouvait pas prendre en main le bien commun. Ce régime ne pouvait pas se préoccuper des travailleurs qui pouvaient être en même temps des consommateurs. Il ne se rendait pas compte, au fur et à mesure que le chômage augmentait, il multipliait les faillites.

Aujourd'hui, poursuit le conférencier, avec toutes les machines modernes, si on est obligé de produire beaucoup plus qu'auparavant, comment ne pas craindre une crise économique, si l'équilibre ne se fait pas. C'est par nécessité économique et non par charité que le Gouvernement retourne aux consommateurs une partie du Revenu national sous formes d'allocations familiales et de pensions de vieillesse.

Le 25ème anniversaire de publication de l'encyclique Quadragesimo Anno que vous célébrez en même temps que votre Fête

du Travail, ajoute monsieur Picard, est significatif. Cette encyclique a dénoncé courageusement le régime économique actuel. L'examen des faits tels qu'ils se présentent est plus que suffisant pour nous convaincre que le Pape Pie XI avait raison.

Ceux qui nous ont précédés dans le syndicalisme, les pionniers qui ont tracé la voie, ont obtenu des résultats pour leurs confrères de travail et ce sont eux qui, en somme, ont donné une orientation à l'organisation syndicale et ont fait prendre conscience du problème des travailleurs dans les industries du temps. Nous avons, en face de problèmes nouveaux, conclut monsieur Picard, à chercher les solutions. Inspirons-nous de l'esprit et de la conviction des pionniers pour accomplir notre devoir.

A la messe d'ouverture célébrée par Son Excellence Mgr Lionel Audet, évêque auxiliaire de Québec, qui a aussi prononcé le sermon de circonstance, Son Excellence a surtout souligné que, préalablement aux réformes économiques s'impose la réforme des mœurs. Il a demandé aux travailleurs que dans les épreuves, la pauvreté même, ils imitent leur patron, Saint-Joseph Artisan qui fut heureux malgré son lot d'épreuves et la pauvreté qu'il connut tout au cours de sa vie.

A la réception qui suivit à l'auditorium des Syndicats Catholiques de Québec, Son honneur le maire Wilfrid Hamel avait délégué le pro-maire, Me Henri Beaupré qui, dans une courte allocution signala l'incident récent qui l'avait opposé à monsieur René Bélanger, président de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires, soulignant que c'est le propre des gens intelligents de ne pas toujours penser de la même manière. L'échevin Beaupré ajouta que la ville de Québec vient de prouver qu'elle comprenait le problème des travailleurs en accordant aux employés municipaux une augmentation de

(Suite à la page 7)

## DANS LES CHANTIERS MARITIMES

# Nombreux avantages obtenus pour 2,000 travailleurs

Les quelque 2,000 travailleurs, membres du Syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon Inc. et du Syndicat catholique des Ouvriers de Geo. T. Davie & Sons, viennent d'obtenir de nombreux gains par la signature d'une convention collective de travail avec Davie Shipbuilding et Geo. T. Davie & Sons.

La nouvelle convention qui sera en vigueur pour une durée de deux années à compter du 2 août 1956, prévoit une augmentation globale de salaire de 14 cents l'heure, soit 6 cents à compter du 2 août 1956 et 8 cents à compter du 2 août 1957. Ces aug-

mentations de salaire porteront le salaire horaire du journalier à \$1.28 et celui des hommes de métier à \$1.61.

### Autres avantages économiques

Parmi les principaux avantages économiques accordés par la nouvelle convention, signalons le paiement de la prime individuelle de l'assurance sociale par la compagnie sur une base de 50 pour 100 alors que le coût entier était défrayé par les travailleurs.

La clause des vacances prévoit une semaine de vacances après une année de travail, trois jours additionnels à ceux qui ont trois années de service accumulées depuis 1948, quatre jours à ceux qui ont quatre années accumulées, deux semaines à ceux qui ont cinq années accumulées et trois semaines après quinze années de service.

Le nombre des congés chômés et payés a été porté à 7 pour les travailleurs qui ont trois mois de service dans l'année qui précède la fête.

Les clauses relatives aux voyages d'essai et au travail malpropre ont aussi été amendées avantageusement en faveur des travailleurs.

### L'ancienneté

La clause d'ancienneté prévoit maintenant qu'à compétence comparativement égale, c'est la longueur de service continu qui prévaudra. L'ancienne convention faisait état de l'habileté, de la compétence et de la loyauté.

Finalement, le syndicat a obtenu la reconnaissance de l'atelier syndical imparfait avec la retenue syndicale, alors que l'ancienne convention ne prévoyait que le maintien d'affiliation avec la retenue syndicale.

## Décision attendue par les employés de Saguenay Terminals

C'est d'ici vendredi le 7 septembre que la commission de conciliation qui est chargée d'étudier le différend qui oppose Saguenay Terminals Limited et les deux syndicats qui représentent ses employés, fera rapport au ministre fédéral du Travail.

Cette commission, présidée par M. le juge Alfred Dion et qui comprend aussi MM. Marcel Pepin et Bernard Sarrazin, a en effet entendu la preuve de la compagnie et des syndicats pendant les deux dernières semaines.

Rappelons que le syndicat des débardeurs réclame une augmentation de salaires de \$0.40 l'heure et la disparition du système actuel de boni, un système de vacances amélioré, une bonne clause d'ancienneté, la formule Rand, l'inclusion dans la convention collective de nombreuses conditions de travail des changements à la procédure de règlement des griefs et de nombreux autres changements. Toutes ces demandes visent à rapprocher les débardeurs de Port-Alfred des autres débardeurs canadiens. Jusqu'ici, nos débardeurs ont été traités différemment des autres débardeurs du pays et cette année ils entendent bien rétrécir la marge qui les sépare de leurs camarades de travail.

Il est à remarquer d'ailleurs que Saguenay Terminals accorde aux débardeurs qu'elle emploie à Montréal, à Halifax et à Saint-Jean, N.B. des avantages et des conditions de travail qu'elle refuse à ses employés de Port-Alfred. Il n'y a pas de raison pour que ce traite-

ment différent soit maintenu plus longtemps; c'est pourquoi les débardeurs sont décidés d'obtenir ce qu'ils demandent et qu'ils sont allés devant une commission de conciliation.

De même, les employés de bureau de cette même compagnie réclament des avantages semblables aux employés payés à l'heure. Le Syndicat des employés salariés veut en particulier la semaine de travail de 35 heures pour les employés de jour au lieu de la semaine de 39.75 qui existe pendant

la saison de navigation. La compagnie a accepté d'établir la semaine de 37.50 heures, mais elle n'a pas voulu aller plus loin.

Sur les autres points, elle a pris la même attitude qu'avec le syndicat des débardeurs et elle a refusé plusieurs des demandes importantes des travailleurs.

C'est dire que les syndiqués qui travaillent à Saguenay Terminals Limited attendent avec hâte les recommandations que fera la Commission de conciliation qui les a entendus.

## ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

Cours de Sociologie  
155 est, Boul. Charest, Québec.

Voulez-vous m'expédier le cours du mois courant. Vous trouverez ci-inclus la somme de \$.... pour le nombre de cours....

Nom .....

Adresse .....

DECOUPER ET POSTER



## Qu'est ce que le profit d'une compagnie

Les dirigeants syndicaux entendent souvent parler de profit comme bien des gens d'ailleurs. Les entrepreneurs cherchent à réaliser des gros profits, les vendeurs cherchent à réaliser un profit et les représentants des syndicats se font dire que les profits sont peu élevés.

Bien souvent, les négociateurs prennent une attitude déflante lorsqu'un employeur leur dit qu'il ne fait pas de profit ou qu'il en fait très peu et qu'il leur montre son bilan pour les convaincre. Est-ce une méfiance justifiée ou non ?

Dans toute discussion sur le profit, il ne faut jamais oublier ce que le "Temporary National Economic Committee" établi par le gouvernement américain peu avant la dernière guerre mondiale écrivait à ce sujet.

Le fait est que les compagnies ont toutes sortes de manières à leur disposition pour arranger leurs bilans à leur goût. Les rapports financiers sont sans doute plus fictifs que ne le sont les chiffres donnés par la statistique de l'impôt. Le fisc, pourvu qu'il soit sur ses gardes, ne laissera pas les compagnies s'en tirer avec toutes les déformations qui figurent dans les bilans qu'elles publient. Cependant, les chiffres de l'impôt indiquent indiscutablement un profit global moins élevé qu'ils ne l'indiqueraient si les compagnies ne se servaient pas de toutes les méthodes connues de comptabilité afin de payer le moins de taxes possible.

Peut-être trouverez-vous que nos affirmations sont osées. Toutefois, nous ne sommes pas seuls à penser de la sorte. Ecoutez plutôt ce que déclarait récemment Lord Chandos, auparavant le très honorable Lyttelton, et qui était l'un des ministres dans le cabinet de Winston Churchill à Londres.

Lord Chandos est maintenant président de l'Associated Electrical Industries Limited, une vaste compagnie ayant des filiales dans l'industrie des appareils électriques dans plusieurs pays. Voici comment "Investors Chronicle" de Londres a rapporté un discours prononcé il y a quelques mois par Lord Chandos, et nous citons :

"Il déclara que, toute sa vie, il avait essayé de se garder, autant que possible, dans les bonnes grâces des comptables agréés, d'autant plus qu'il avait consacré tant d'années aux finances des compagnies-mères et filiales... Un des paradoxes d'aujourd'hui, ajouta-t-il avec un saut d'humour, est que, avec un nombre suffisant de filiales, il est possible de se tirer de presque tout, pourvu qu'on soit "bien-vu" des comptables agréés

"Ceci est dû en grande partie, poursuit Lord Chandos — sur un ton indiquant qu'il aimerait mieux que l'on n'interprète pas ses paroles trop à la lettre — au fait que les comptables agréés n'ont jamais pu définir précisément ce qu'est un profit. Alors, il arrive qu'un profit, aussi bien qu'un actif, est ce que vous réussirez à faire admettre et certifier par le comptable; rien de plus, rien de moins."

Voilà une déclaration d'un homme d'affaires, d'un ex-ministre, d'un lord anglais, qui est bien claire et nous dit quel penser des états financiers des compagnies, en particulier des compagnies-mères, qui ont plusieurs filiales.

Au Canada, nous avons plusieurs de ces sociétés de gestion, de ces holding, de ces compagnies-mères. Dans la région, l'Aluminum Limited possède plusieurs filiales, par exemple, Saguenay Power, la Compagnie électrique du Saguenay, Saguenay Terminals Limited, la Compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay, la Compagnie du chemin de fer Alma & Jonquières, Aluminum Company of Canada, Aluminum Laboratories Limited, Saguenay Transmission Limited, soit huit (8) compagnies. D'ailleurs, Aluminum Limited a des intérêts dans quelque 52 entreprises réparties dans le monde entier.

L'Aluminum Limited n'est pas seule au pays à être dans une telle situation. Canadian Pacific Railways, Canadian Breweries, Dominion Steel & Coal, Argus Corporation pour n'en nommer que quelques-unes, sont de ce groupe. Toutes ces compagnies-mères ont de nombreuses filiales et elles nous présentent des états financiers qui entrent bien dans la catégorie dont parle Lord Chandos.

Ce sont des considérations qu'il est bon de se rappeler lorsqu'on parle des états financiers et des profits de ces entreprises gigantesques. Sans faire preuve d'une méfiance outrée, il est bon d'avoir l'oeil ouvert et de regarder deux fois avant de tout croire.

Le Conseil régional Saguenay-Lac Saint-Jean des Syndicats Nationaux.

## SAGUENAY- LAC ST-JEAN

### Conciliation dans les garages

Les syndicats d'employés de garages à Chicoutimi, Jonquière-Kénogami et à Alma n'ont pas réussi à s'entendre avec leurs employeurs au cours de la séance de conciliation qui a eu lieu la semaine dernière dans l'édifice des syndicats à Arvida.

Les syndicats ont eu, pour la première fois, des offres de la part des propriétaires de garages. Ces derniers ont offert une augmentation de \$0.05 l'heure pour cette année et une autre

augmentation de \$0.05 l'heure l'an prochain, soit \$0.10 l'heure pour un contrat de deux ans. Les syndicats demandent une augmentation de \$0.25 l'heure sur les salaires actuellement payés.

Les garagistes ont aussi offert un congé payé additionnel alors que les syndicats en veulent deux de plus que les quatre qu'ils ont actuellement.

Enfin, les employeurs ont offert de payer 50% du coût d'une

### A la Sheer Silk de Sherbrooke

# UNE CONVENTION COLLECTIVE NECESSAIRE AVANT LE RETOUR DES OUVRIERS AU TRAVAIL

Les quelque 60 employés de la Sheer Silk de Sherbrooke, qui sont actuellement en grève depuis plus d'un mois, ne sont disposés à retourner au travail qu'après la signature d'une convention collective de travail.

C'est ce qui a été décidé en fin de semaine dernière par les grévistes au cours d'une assemblée spéciale convoquée afin de prendre connaissance des offres de la compagnie.

Cette rencontre avait été organisée par les soins du maire de Sherbrooke, Me Armand Nadeau, qui a tenté d'amener les parties à se rencontrer en fin de semaine.

Après avoir rencontré les représentants de la compagnie, le maire Nadeau soumit aux grévistes que la Sheer Silk était prête à négocier un contrat de travail après la rentrée des ouvriers au travail.

Toutefois, les grévistes ont rejeté cette offre et ils ont décidé de ne retourner au travail qu'après la signature d'une convention collective.

Ils ont toutefois déclaré qu'ils étaient prêts à rencontrer la compagnie afin de discuter les moyens de mettre fin au différend qui paralyse actuellement toute la production.

Finalement, au cours de la journée de dimanche, les représentants de la Sheer Silk rencontraient les négociateurs syndicaux et faisaient la même offre, soit le retour au travail avant la signature d'une convention collective de travail.

M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke a déclaré au représentant du Journal Le Travail, que cette offre est inacceptable et que

assurance-groupe couvrant les frais de maladie, d'hospitalisation et de chirurgie; ce qui répond à la demande des employés.

Sur plusieurs autres questions non monétaires, les employeurs ont dit non aux demandes des syndicats. Ainsi, ils s'opposent à l'inclusion dans la convention d'un article reconnaissant l'ancienneté des employés. Ils refusent aussi d'accepter l'établissement de règlements concernant les états de service des employés. Il n'y a pas accord non plus sur les règlements d'apprentissage dans les garages.

Les négociations sont dirigées par M. Adrien Plourde, du côté syndical et il est assisté des agents d'affaires, MM. Léon Beaulieu et Pierre-Julien Martel et des représentants des garages concernés. Du côté patronal, les représentants sont MM. Wilfrid Cubaynes, Philippe Munger, Jean-Charles Duchaine et Adrien Gagnon.

le retour au travail ne pourra s'effectuer qu'après une entente collective signée par les deux parties.

La grève est totalement efficace, nous a déclaré M. Moreau, et par ailleurs, personne ne garantit aux grévistes la signature d'une convention collective qui protégera leurs droits. Pendant toutes les négociations, la compagnie pourra rattraper la production actuellement en retard et, d'autre part, saper le moral des grévistes d'une façon ou d'une autre.

Les grévistes ont décidé de tenir jusqu'au bout, de conclure M. Moreau, parce qu'ils savent qu'ils sont actuellement en meilleure posture que ne l'est la compagnie.

Aucune autre rencontre n'est prévue entre les parties toutefois, il est à noter que les directeurs de la compagnie sont convoqués en réunion spéciale pour mercredi après-midi à Sherbrooke. Au moment d'aller sous presse, nous ne connaissons pas les résultats de cette réunion.

# LE GANT

## Signature de 2 conventions collectives de travail

M. Lucien Laforest, organisateur de la Fédération Nationale du Vêtement pour la section du gant nous apprend que deux conventions collectives de travail comportant plusieurs avantages pour les syndiqués viennent d'être signées, l'une à Loretteville et l'autre à St-Raymond.

### A Loretteville

Le contrat signé à Loretteville avec la compagnie Kent Glove Limited, couvre tous les employés du gant de cuir et du gant de coton et place les employés qui travaillent à la confection du gant de cuir au niveau de salaire de tous les autres ateliers syndiqués dans cette catégorie. Il accorde aussi aux travailleurs de l'industrie du gant de coton et mi-cuir mi-coton, les mêmes jours de fêtes payés et les mêmes vacances que les employés du gant de cuir. De plus, ces employés jouiront d'une échelle de salaires minima et de la semaine de 44 heures à compter du 1er janvier 1957.

A Loretteville, les négociations ont été dirigées par M. Angelo Forte, président de la Fédération Nationale du Vêtement.

### A St-Raymond

On annonce aussi la signature d'une convention collective de travail avec la St-Raymond Glove Works couvrant tous les employés du gant de cuir et de tissu. A compter du 14 mai 1956, les augmentations de salaires suivantes sont effectives: le boni passe de 25 pour 100 à 39% pour 100 dans la section des gants de cuir et de 8 1/2 à 20 p. 100 dans la section des gants de tissu. Les employés obtiennent également cinq jours de fêtes chômés et payés et les vacances rémunérées au taux de 2, 3 et 4 p. 100, selon le nombre des années de service. Une échelle

minimum révisée ainsi que la semaine de travail de 44 heures sont en vigueur depuis le 7 mai 1956 dans le gant de cuir; ces avantages seront accordés dans le gant de tissu à compter du 1er janvier 1957.

La convention collective contient aussi une clause d'atelier fermé.

MM. Angelo Forte et Lucien Laforest, respectivement président et secrétaire de la Fédération Nationale du Vêtement, et Mlle R. Paradis, trésorière du syndicat, représentaient les travailleurs lors de ces négociations.

### Aux Trois-Rivières

Le plus vieil atelier de gant au Canada, la compagnie Balcer, ayant décidé de fermer ses portes, le syndicat a dû mettre fin à ses activités. Les employés désirent, par la voie du journal LE TRAVAIL, remercier les organismes supérieurs et plus spécialement la Fédération Nationale du Vêtement et l'ancienne Fédération des Gantiers, ainsi que tous leurs officiers, pour tous les services qu'ils ont rendus aux ouvriers et ouvrières de l'industrie du gant aux Trois-Rivières, au cours des vingt dernières années.

### A Montréal

Poursuivant sa campagne en vue d'organiser tous les ateliers de l'industrie du gant si petits soient-ils, le Syndicat des Gantiers de Montréal vient d'obtenir la reconnaissance syndicale chez S. H. Glove Limited et Tip Top Glove. Les négociations devaient débiter incessamment.





A la Chatelaine Hosiery de St-Jean, les grévistes tiennent toujours bon et tiendront, comme en fait foi cette photo, jusqu'à ce que le patron, M. Maurice Boisclair, respecte le contrat qu'il a signé.

## Augmentation des effectifs à Arvida

Le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida incorporé voit augmenter chaque jour le nombre de ses membres. Chaque jour, de nouveaux employés ou des employés, non syndiqués jusqu'ici, signent leur formule de retenue syndicale et acceptent de devenir membres du syndicat.



Organe officiel de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC)

Paraît tous les vendredis

Directeur:  
GERARD PELLETIER

Rédacteur:  
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,  
Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50  
le numéro: 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.

89 IMPRIMERIES ALLIÉS

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

L'on se rappelle que le nombre des syndiqués avait baissé l'hiver dernier par suite des quelques milles mises-à-pied qu'avait faites l'Alcan dans ses usines d'Arvida. Toutefois, avec la venue du printemps, la main-d'oeuvre est revenue à son niveau antérieur et le syndicat n'a pas tardé à recouvrer les membres qu'il avait perdus temporairement et à atteindre de nouveaux sommets.

Actuellement, le syndicat compte dans ses rangs 6285 membres alors qu'auparavant il n'avait jamais dépassé 6245. C'est dire que le recrutement va mieux que jamais.

Nous félicitons les métallos d'Arvida qui se joignent aux autres employés qui sont déjà syndiqués. Cela est un indice sûr que les travailleurs dans ces usines comprennent que le syndicat est le meilleur, sinon le seul moyen de défense et de protection qu'ils ont. Nous ne doutons pas que ceux qui n'ont pas encore décidé de joindre les rangs du syndicat, ne le fassent sous peu. De toute façon, nous les invitons fortement à poser ce geste qui en est un de solidarité ouvrière et de compréhension du syndicalisme.

### A l'Ecole d'Action ouvrière de Shawinigan

# LE PROBLEME SCOLAIRE ET LES REFORMES DE STRUCTURES

Les réformes de structures de la CTCC et son évolution ainsi que le problème scolaire dans la province de Québec seront les deux principaux sujets qui seront étudiés par les syndiqués de la région de Shawinigan qui participeront aux trois journées d'études de l'Ecole d'Action ouvrière de cette région.

Les trois journées d'études qui auront lieu les vendredi 9, samedi 10 et dimanche 11 septembre, au Lac La Tortue, comprendront deux sections, l'une pour ceux qui participent pour la première fois à une Ecole d'Action Ouvrière et l'autre pour ceux qui désirent perfectionner leurs connaissances syndicales.

Il est cependant à noter que tous les élèves participeront aux principales questions à l'étude, soit la carte syndicale du Québec au cours de l'avant-midi de vendredi et dont l'animateur du forum sera M. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Education de la CTCC.

De même les deux sections participeront à l'étude de l'évolution de la CTCC et la réforme des structures dont l'animateur sera Me Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, au cours de l'après-midi de vendredi.

Le samedi soir, ainsi que le dimanche avant-midi, les deux sections se retrouveront ensemble pour étudier les sujets suivants: Les finances syndicales et le budget. L'animateur de ce forum sera M. André Roy, secrétaire adjoint de la CTCC. Un film intitulé cotisations syndicales sera aussi présenté au cours de la soirée de samedi.

Le dimanche après-midi, tous les élèves se retrouveront encore pour entendre M. Pierre-Elliott Trudeau parler de "la démocratie, sa nature, ses exigences, son évolution.

#### L'initiation syndicale

Les élèves qui s'inscriront dans la section de l'initiation syndicale étudieront les problèmes suivants: La place du travailleur dans l'entreprise dont l'animateur du forum sera M. Fernand Jolicoeur. Un film documentaire sera aussi présenté sur le sujet le vendredi soir.

Le samedi matin, les élèves inscrits dans cette section étudieront "la convention collective, son contenu et les moyens de la faire respecter, sous la direction de Me Marius Bergeron, conseiller technique de la CTCC. Enfin, le samedi après-midi, il y aura une récollection spirituelle sous la direction de M. l'abbé J.-M. Lafontaine, aumônier du Conseil Central de Montréal.

#### Le perfectionnement syndical

La section dite du perfectionnement syndical étudiera le problème scolaire dans la province de Québec, la situation qui est faite aux parents et enfin les moyens d'action du mouvement ouvrier. Cette question sera traitée par M. Arthur Tremblay, directeur adjoint de l'Ecole de Pédagogie de Laval.

Le samedi après-midi, cette section fera l'étude d'une méthode active de formation des militants sous la direction de M. Fernand Jolicoeur tandis que la récollection spirituelle qui portera sur les devoirs du chrétien dans le monde d'aujourd'hui sera faite par M. le chanoine H. Pichette, aumônier général de la CTCC.

## LE SYNDICALISME EST ...

(suite de la page 1)

le désir de se procurer des biens au delà de la limite des besoins raisonnables.

"Il arrive que, pour payer des dettes ainsi accumulées, ceux mêmes dont le revenu serait suffisant pour assurer une modeste aisance, sont condamnés à vivre au jour le jour et deviennent facilement la proie des prêteurs. Nous recommandons instamment à tous la modération et l'économie.

#### LES CAISSES POPULAIRES

"A cet effet, les caisses populaires sont une aide précieuse et fournissent en même temps une collaboration économique et sociale vraiment chrétienne. Le monde du travail et les gouvernements sont invités à mettre tout en oeuvre pour encourager et stimuler l'épargne, pour protéger les consommateurs contre une certaine publicité malsaine ou irresponsable et pour refréner les abus commis par certaines entreprises de crédit.

"Voilà quelques-uns des problèmes de notre temps. Leur solution exige l'application de la morale évangélique dans toutes les sphères de la société et implique, en même temps, la collaboration de toutes les bonnes volontés. Nous exhortons donc, en particulier, le monde du travail à exercer pleinement les responsabilités que la Providence a placées entre vos mains. Que saint Joseph inspire le travail organisé afin qu'il offre au monde un brillant exemple d'une maîtrise et d'un usage chrétien des biens matériels qui peuvent apporter le bien-être universel et la "paix du Christ dans le Royaume du Christ", espoir de l'humanité."

Quoi de plus simple?...

(1) Le soleil réfléchi dans le miroir du perroquet (2) met le feu à la casquette du commandant (3). Le second lance un seau d'eau (4), ce qui tire sur la corde (5) qui hisse le pavillon. L'équipage crie en chœur:

**"UNE MOL POUR MOI"**

\* Un moyen plus simple: téléphonez à l'épicier du coin ou faites signe au serveur.

LA BIÈRE QUE VOTRE ARRIÈRE-GRAND-PÈRE BUVAIT



# La mère de famille peut-elle allier une carrière à sa vie domestique

## Une mère de famille expose ses idées sur le sujet tellement controversé

Une mère de famille peut-elle concilier sans difficulté ses devoirs domestiques et l'exécution de fonctions professionnelles? C'est encore l'expérience qui constitue la meilleure réponse à cette question.

Les unes affirment qu'il est vraiment impossible de vaquer aux occupations domestiques et de travailler en même temps à l'extérieur du foyer. Les autres, au contraire, sont convaincues qu'une femme peut, à la faveur de certaines conditions, assumer les responsabilités d'une carrière sans, du même coup, renoncer à la vie et aux travaux de la maison.

Une publicitaire de New-York, mère de deux filles, vient tout juste de publier un ouvrage dans lequel elle expose ses idées et fait valoir son expérience personnelle sur la question.

Mme Doris Fleischman Bernays estime qu'une femme peut certainement s'acquitter — avec compétence — de ce double rôle. Mais elle s'empresse de souligner les difficultés que fait aussitôt surgir un tel mode de vie, difficultés d'autant plus grandes qu'elles sont quotidiennes.

Après avoir rappelé que la femme moderne se doit d'exceller dans les domaines de tous ordres — domestiques, professionnels et personnels — Mme Bernays fait observer que la plupart d'entre

elles n'ont jamais acquis une formation qui les destine à cette multiplicité d'occupations, toutes aussi vitales les unes que les autres.

Il convient de noter, à cet égard, que dans un pays comme le Canada, le tiers de main-d'oeuvre féminine est formé de femmes mariées. Et Mme Bernays indique, dans son ouvrage, que les femmes exercent des emplois dans toutes les sphères de la société: commerce, industrie, professions libérales, métiers de toutes sortes. Cependant, dans chacune de ces sphères, les responsabilités qu'on leur confie généralement restent limitées.

Et pourquoi en est-il ainsi? Mme Bernays répond que les femmes constituent d'abord une main-d'oeuvre moins coûteuse que celle des hommes et que, dans la plupart des cas, elles sont plus aptes à exécuter des petits travaux, plus consciencieuses et plus soucieuses des détails. C'est pourquoi, sans doute, l'employeur qui retient les services d'une femme réserve à celle-ci des fonctions où domine la routine.

C'est alors que Mme Bernays pose le problème central de son livre. Si les femmes peuvent effectivement embrasser des carrières professionnelles ou exécuter des tâches qui conviennent vraiment à leurs possibilités, il importe de leur ménager des conditions plus avantageu-

ses, c'est-à-dire, plus concrètement, salaire égal à travail égal et, plus encore peut-être mêmes avantages aux femmes qu'aux hommes chaque fois que celles-ci sont capables d'occuper l'emploi qu'elles postulent.

Mme Bernays se penche ensuite sur les conditions de la ménagère. At-t-on seulement considéré — écrit-elle en s'adressant ici aux hommes — que cette épouse, bientôt mère de famille, se voit confier l'administration fort complexe de la maison, administration qui s'étend à d'innombrables travaux que le mari rapetisse très commodément sous vocable "domestiques", et qui comportent, non seulement la préparation des repas suivant les goûts souvent contraires des membres de la maison — née, mais encore une foule de tâches qui supposent des connaissances techniques, sinon psychologiques: la périculture, la décoration intérieure, la couture, le nettoyage, la diététique, la chimie, la préparation du budget domestique, et quoi encore...

Malgré cette mission déjà très lourde qui lui est confiée automatiquement et sans discussion la femme doit encore assumer une responsabilité particulièrement impérieuse: elle doit plaire à son mari, plaire à ses enfants, plaire à ses voisins, plaire à son milieu social, être jolie et le rester, en dépit de cette inévitable et injuste concurrence des plus belles stars du cinéma qui, tous les jours, entrent par dizaines dans le salon en empruntant le facile chemin des périodiques et de la télévision.

En conséquence, conclut Mme Bernays, cette femme de maison dont la journée est déjà pleine de travail, avant même qu'elle n'ait franchi le seuil de la porte, cette femme de maison qui n'a pas la semaine anglaise mais la semaine de sept jours, peut-elle encore se permettre de trouver et d'occuper un emploi, d'allier cette chose domestique à une carrière ou à l'exercice de fonctions qui commandent des énergies, du talent et précisément ces capacités que nécessitent déjà son travail au foyer?

Dans notre société actuelle, il est déjà difficile d'envisager pour une femme un emploi à l'extérieur, et presque impossible d'y songer si elle doit, au surplus, élever de jeunes enfants. L'avenir, ou peut-être l'Etat, sauront probablement apporter une solution à ce problème.

Je suis malade... que faire!

## Le médecin de famille

"Pour être intégralement humaine, elle (la médecine) devra être familiale et sociale, tout autant que servante des fins spirituelles.

Si elle accepte de prendre cette attitude elle émerveillera le monde par son efficacité thérapeutique non moins que sa bienfaisance charitable. Elle aidera alors vraiment à construire le monde nouveau qu'attend l'humanité entière".

"La santé humaine" Dr René Biot.

Lorsque la maladie survient, nous sommes généralement pris à l'improviste. Si nous disposons de quelque temps nous faisons choix d'un médecin sur la recommandation de nos amis; si le cas est urgent le choix se fait à tout hasard. Ce n'est pas à la dernière extrémité qu'il faut solutionner ce problème du choix d'un médecin; il serait bon de prévoir l'éventualité de la maladie, de chercher immédiatement la solution la plus adéquate.

La réponse à ce problème est le médecin de famille.

### Qui choisir comme médecin de famille?

Un facteur important qui doit prévaloir dans le choix d'un médecin de famille c'est la confiance. Nous devons pouvoir nous confier entièrement à lui pour tout ce qui relève de sa compétence.

Le médecin de famille sera un praticien général. Il faut s'assurer que ses honoraires soient proportionnés à notre budget, qu'il pourra répondre en n'importe quel temps à nos appels.

Il ne faut pas cependant l'importuner par des appels inutiles ou des maux imaginaires. Nous devons être assez compréhensif pour savoir que son temps et précieux et que si on le dérange inutilement durant ce temps d'autres peuvent en avoir un besoin urgent.

### Avantages du médecin de famille

Le médecin de famille est une nécessité.

A) Dans les cas d'urgence. C'est une grave imprudence de ne pas prévoir les éventualités de la vie. Un enfant se brûle; que va faire la maman? En pleine nuit un membre de la famille a une attaque d'appendice, qu'allez-vous faire, qui appeler? Votre médecin de famille est à votre service vingt-quatre heures par jour. Un étranger pourra toujours répondre à votre appel. Il sera moins enclin à y apporter la diligence et la compréhension auxquelles vous vous attendez.

B) Pour une saine prévention. La médecine doit exister avant tout en fonction de la santé. Combien de maladies l'on pourrait prévenir avec un peu de prévention. Combien de complications graves l'on pourrait éviter. La maladie c'est un peu comme le feu. Les conséquences sont toujours moins graves si l'on cherche à l'éteindre au début que si l'on remet les soins plus tard.

Avec notre médecin de famille l'on domine plus facilement la gêne, on lui soumet plus facilement nos problèmes. Le médecin de famille devient le confesseur médical du foyer. Il connaît le milieu, les antécédents. Avec ces connaissances il sera plus en mesure de poser un diagnostic rapide et sûr que l'étranger qui vous voit pour la première fois.

Il peut vous aider dans votre régime alimentaire. Il peut vous aider par ses conseils sinon prévenir complètement la maladie, au moins à en atténuer de beaucoup les dommages.

Avantages économiques, la maladie est un luxe et ce n'est jamais avec agrément que nous devons desserrer les cordons du porte-monnaie pour payer les frais d'hôpitaux ou de médecins. Même que parfois les frais sont plus douloureux que la maladie et entraînent des peines morales qui peuvent aggraver le mal réel. Mettons-nous dans la peau du pauvre père de famille qui avec son salaire de \$50.00 par semaine doit rencontrer des frais de maladie de quelques cents dollars. Lorsqu'on connaît les exigences d'un budget familial il n'est pas difficile de comprendre les tracasseries financières qui peuvent créer la maladie. C'est pourquoi nous devons chercher à diminuer le plus possible le coût de la maladie.

Le médecin de famille connaît nos moyens et peut nous guider efficacement dans ce domaine.

Nous entendons souvent des critiques sur le coût élevé des frais hospitaliers, pharmaceutiques ou médicaux. Ne serait-il pas juste de se demander s'il n'en n'est pas de notre faute.

On estime que 30 pour cent des malades hospitalisés auraient pu être traités aussi efficacement à leur domicile. Ce facteur seul augmente énormément le coût de la maladie. Ce n'est pas dans l'esprit du médecin de famille de recourir à l'hospitalisation non motivée d'une façon précise.

De plus les honoraires des médecins varient sur une large marge et l'expérience prouve que si nous changeons continuellement de médecin il en coûtera beaucoup plus cher.

Nous constatons que parmi nos assurés il est de pratique courante que le médecin de famille accepte les prestations allouées en paiement final.

Les Services de Santé du Québec  
par: Paul-Emile Poirier.

### Saguenay-Lac St-Jean

## Certification obtenue à la Chaîne Coopérative

Le Syndicat des Employés de la Chaîne coopérative du Saguenay (section des employés de bureau) vient d'obtenir un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter les employés de bureau à l'emploi de cette société coopérative.

Jusqu'à mai dernier, les employés de bureau et les employés à l'heure étaient couverts par un seul et même certificat de reconnaissance syndicale. Toutefois, il y a quelques mois, le syndicat demanda à la Commission des relations ouvrières de modifier le certificat qu'il avait, pour y ajouter les employés qui travaillent à l'établissement de Chambord.

L'employeur en profita pour demander à la Commission des relations ouvrières d'exclure les employés de bureau de la juridiction du certificat. La Commission se rendit à la demande de l'employeur. Sans tarder, le syndicat fit une nouvelle demande de certification, cette fois pour les employés de bureau seulement. L'employeur s'opposa à l'émission d'un tel certificat et exposa son point de vue à la Commission.

Après plusieurs semaines d'attente, une décision vint d'être rendue et elle est favorable au syndicat. La Commission des relations ouvrières a en effet décidé le 22 août dernier d'accorder un certificat de reconnaissance au syndicat requérant pour représenter les employés de bureau de la Chaîne coopérative à Saint-Bruno.

Donc, les employés de bureau pourront continuer de faire partie d'un syndicat bien vivant et ils pourront avoir la garantie d'une convention collective. Autrefois, la même convention collective couvrait les employés à l'heure et les employés à la semaine. Maintenant, il y a deux certificats et partant il y aura deux conventions collectives. Ce sera un peu plus long et un peu plus compliqué, toutefois l'essentiel est maintenu puisque le syndicat est reconnu agent négociateur.



# L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les  
syndiqués de Canadian Vickers

## Une importante assemblée

La semaine dernière eut lieu une importante assemblée au cours de laquelle on a formé le comité des griefs ainsi que tous les autres comités du syndicat. L'assemblée était très nombreuse et de nombreux points furent discutés. La semaine prochaine, à la suite d'une assemblée spéciale, nous ferons connaître les noms de ceux qui feront partie d'un comité désigné au cours de la dernière réunion.

Les membres du comité des griefs sont MM. Dubord, du département 112; M. Sawyer, du département 128; M. Boucher, du département 128; M. Landry, du département 112; M. Gerry Fitzsimmons, du département 112; M. Bouchard, du département 125, et M. Beaudoin, du département 128.

Le président et le secrétaire de ce comité seront choisis lors de la première réunion du comité.

Comme les membres du comité doivent rencontrer les représentants patronaux au cours du mois, ceux qui ont des griefs à soumettre devraient le faire dans le plus bref délai possible.

M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération Nationale de la Métallurgie, a adressé la parole au cours de cette réunion.

A cause du manque d'espace, nous avons dû omettre la colonne intitulée "L'actualité dans les chantiers maritimes la semaine dernière. Nous nous excusons auprès des lecteurs de cette colonne.

## Nouveau contrat à Lauzon

La Davie Shipbuilding & Repairing de Lauzon vient d'obtenir un contrat pour la construction d'un autre brise-glace au coût de \$3,000,000. Ce navire qui devrait entrer en service en novembre 1957 sera d'une longueur de 223½ pieds, large de 49 pieds et sa profondeur jusqu'au pont supérieur sera de 21 pieds. Il aura un rayon d'action de 10,000 milles, filera à 13½ noeuds à l'heure et sera servi par un équipage de 51 personnes.

Il servira dans la région de Terre-Neuve et celle du golfe Saint-Laurent. Tout l'équipement de ce navire fonctionnera à l'électricité.

Il est à noter que l'agent d'affaires de l'Union industrielle des travailleurs des chantiers maritimes de Halifax, a protesté contre l'octroi de ce contrat à la Davie Shipbuilding. Il prétend que le ministère des Transports dont le titulaire est M. Marler, favorise les chantiers maritimes du Québec au détriment de ceux d'Halifax.

## Glove Workers Secure Many New Benefits In New Contracts

Mr. Lucien Laforest, organizer for the National Clothing Federation CCCL (glove section) has informed Le Travail that two very advantageous collective labor agreements have been signed at Loretteville and St. Raymond.

### At Loretteville

The contract signed with Kent Glove Company Limited covers all the workers in this establishment working on leather and cotton gloves. The new salary clauses now place these workers on a level with all other organized glove employees.

Operators working on cotton and half-cotton half-leather gloves now benefit by the same paid holiday and vacation periods as leather glove workers throughout the industry.

In addition, they will now enjoy a salary scale benefit and a 44-hour work week from January 1, 1957.

The Loretteville negotiations were carried out by Mr. Angelo Forte, president of the CCCL National Clothing Federation.

### At St. Raymond

A labor contract covering all employees in leather and cotton glove manufacturing has been finalized between the CCCL union and the St. Raymond Glove Company.

From May 1, 1956, salary increases are as follows:

The bonus rate rises from 25 percent to 39¼ percent in the leather glove division and from 8½ percent to 20 percent in the cotton glove section.

Employees will also enjoy 5 yearly paid holidays with vacation remuneration being paid at the rate of 2, 3, and 4 percent,

according to the number of service years.

A revised minimum scale now places the work-week at 44 hours from May 7, 1956, in the leather division while cotton gloves workers will receive the same benefits beginning January 1, 1957.

The contract also contains a closed shop clause.

Messrs. Angelo Forte and Lucien Laforest, president and secretary respectively of the National Clothing Federation CCCL, and Miss R. Paradis, union treasurer, represented the workers during the negotiations.

### At Three Rivers

Canada's oldest glove manufacturing establishment, the Balcer Company, has closed down its works and the union has ceased to operate. The employees of this company have asked Le Travail to convey their thanks and appreciation to their union organizers and especially the CCCL National Clothing Federation and their officers for all the help and services rendered to them during the past 20 years.

### At Montreal

Following an extensive organizational campaign to unionize all glove workers in all local shops, the Glove Workers Union of Montreal CCCL have obtained union recognition at S. H. Glove Company and Tip Top Glove Co.

Negotiations will begin immediately for the signing of collective labor agreements.

## Small Slice Of Profits For Labor

The year 1955 recorded an all time high for corporation profits in almost every field, and 1956 gives promise of an even rosier picture for shareholders in Canadian business enterprises.

The first and most obvious conclusion to be drawn is that industry, with a few exceptions, is in an excellent position to grant workers' demands for higher wages and wider fringe benefits when it meets them in negotiations.

From the stockholders standpoint, the happiest note must be the dividends that have been paid to them.

These amounted to \$693,000,000 in 1956, — the highest on record — representing an increase of \$37,000,000 over the previous peak year in 1950.

They are up a whopping \$82,000,000 from 1954, an astonishing rise within the period of only one year.

There is every evidence that 1956 will set a new record for dividends paid.

ALL IN ALL, THE PICTURE HAS BEEN A GLOWING ONE FOR CORPORATIONS AND THEIR STOCKHOLDERS, WHILE UNIONS HAVE HAD TO FIGHT FOR A SMALL SLICE OF THESE SOARING PROFITS.

## Pensioners Starving On \$40 Monthly

MONTREAL (CPA)—Old age pensioners trying to live in Montreal on the regular old age pension of \$40 a month are "suffering from malnutrition", a local welfare agency has charged. The Montreal Council of Social Agencies has called on the provincial government to supplement the basic pension by "at least \$10 a month in the case of proven need".

MONTREAL (CPA)—Old age pensioners trying to live in Montreal on the regular old age pension of \$40 a month, are "suffering from malnutrition", a local welfare agency has charged. The Montreal Council of Social Agencies has called on the provincial government to supplement the basic pension by "at least \$10 a month in the case of proven need".

A survey by the Montreal Diet Dispensary has indicated that a pensioner living alone needs a minimum of \$70.82 a month to feed, clothe and house himself at current prices—this is more than \$1 a day in excess of what "several hundreds" of Montreal pensioners are now receiving.

Failure to provide some form of supplementary pension is described by welfare workers as false economy. Many elderly hospital patients are suffering from illnesses directly attributable to undernourishment. Miss

Nan O. Garvock, executive director of the Montreal Diet Dispensary, declared that "actually it is costing the taxpayer more to give these elderly people hospital care than it would cost them to pay the difference between what they have from their pension and what they need to stay healthy".

## Plan Action On Prohibition Writs

MONTREAL (CPA)—The ease with which Quebec employers are able to obtain writs of prohibition against unions in the province has been described as scandalous by representatives of the three major Quebec labor bodies. A joint meeting of representatives of the Canadian and Catholic Confederation, the Quebec Federation of Industrial Unions (formerly CCL) and the Quebec Federation of Labor (formerly TLC) here recently decided to study the situation and recommend a course of action on what it called "this new threat to trade unionism".

An emergency meeting of the labor groups proposed the establishment of a nine-man com-

mittee to seek changes in the Quebec Labor Relations Act and civil procedures as a means of meeting this new trend.

"This new legalistic approach of employers violates the spirit of the Quebec Labor Relations Act and paralyzes the sound and fair operation of labor-management relations", speakers declared. They charged that writs of prohibition are being obtained without notice being served on the Union concerned or on the provincial Labor Relations Board.

Gerard Picard, R. J. "Doc" Lamoureux and Roger Provost, presidents of the CCCL, QFIU and the QFL respectively, were joint chairmen of the meeting.

## Dominion Oilcloth Workers Will Go To Arbitration

The National Federation of Chemical Workers CCCL has decided to ask the Quebec Labor Department to set up an arbitration board to rule on a dispute between the Dominion Oilcloth Company in Montreal and its employees.

The union is asking for a wage increase of 15 cents an hour in the Montreal plant and 18 cents an hour for workers at the company's plant in Farnham.

The company has offered an hourly boost of six and eight cents an hour respectively.

## L'automation . . .

(Suite de la page 3)

salaires de trois cent cinquante mille dollars.

Les autres orateurs furent M. Joseph Parent, président du Conseil Central des Syndicats Catholiques de Québec; M. Wilfrid Dufresne, député fédéral de Québec-ouest à la Chambre des communes; l'aumônier diocésain, M. l'abbé Aurèle Ouellet, qui a incité les syndiqués à parler courageusement du syndicalisme dans tous les milieux, afin de gagner l'opinion publique à cette cause; enfin, monsieur Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., qui a remercié le conférencier, monsieur Gérard Picard, président du même organisme.

Outre les invités qui adressèrent la parole, on notait la présence de M. l'abbé Auguste Cantin, curé de Jacques-Cartier; M. l'abbé Louis O'Neill, professeur de théologie au grand séminaire de Québec, qui avec son confrère M. l'abbé Gérard Dion, dénonça récemment les moeurs électorales de la dernière campagne politique; MM. les échevins J.-A. Juneau, Gérard Hamel et Jos. Conseiller, également officier du Conseil Central des Syndicats Catholiques de Québec.

La partie récréative avait été confiée à des artistes renommés tels que Mlle Claudette Avril et Guy Ducharme, accompagnés de Mlle Germaine Coulombe. Des solis furent exécutés, durant la messe, par M. Jacques Dion et Mlle Cécile Larouche. M. Mendoza Souldard touchait l'orgue.



# United Front By 12,000 Aluminum Workers

Decision has been reached by the twelve thousand employees of the Aluminum Company of Canada covering all plants in the Province of Quebec to launch a united front when negotiations for new collective labor agreements are due to get underway this month.

The purpose of the united front is the finalization of a unique labor contract which will cover all these workers at Alcan, at Arvida and its affiliates in the province.

This decision was reached at a meeting of over 2,000 CCCL union members comprising the day shift workers while another meeting of night shift employees ratified the move.

Mr. Marcel Pepin, technical councillor to the CCCL Metallurgy Federation explained the demands of the union which will be presented to the Aluminum Company at Arvida during the approaching negotiations and declared that disunity among the aluminum workers in the Province of Quebec should be abolished and a solid front of all the workers would add greatly to the union's bargaining power.

Workers of Alcan at Kitimat, British Columbia, who are members of the United Workers of America have promised their support to the CCCL unions in Quebec and will delegate a representative to attend the Quebec negotiations, while the CCCL union will appoint a representative to sit in on negotiations at Kitimat, B.C.

Paul Emile Carrier acted as master of ceremonies at the monster meeting held at Arvida. Mr. Carrier explained briefly the aim of the meeting and announced a

list of unions which would be represented at the forthcoming contract negotiations.

Unions represented at the meeting included the Arvida Aluminum Workers Union, the Alma and Jonqueres Railway Workers Union, the Aluminum Employees Union of Maligne Island, the Aluminum Workers Union of Shawinigan, the Longshoremen's Union of Ha Ha Bay, the Salaried Employees Union of Saguenay Terminals, the Employees Union of Saguenay Electric, the Electric Power Workers Union of Maligne Island, the Power Union of Shipshaw and finally the Railway Workers Union of Roberval-Saguenay.

All these union members are in the service of the Aluminum Company of Canada and its affiliates.

The forthcoming union demands to be presented during negotiations with Alcan were unanimously approved during the course of the meeting by all the unions present and were endorsed by the spokesmen for the united unions.

### SENIORITY

The seniority clause will be one of the principal issues to be discussed when the demands are presented to the company.

The members recalled the difficulties and problems encountered during last winter when over 1,000 workers were laid off their jobs and a new seniority clause is sought as a preventative means to remove a like situation happening again.

Another demand will be for the C.W.S. (co-operative wage system) a new venture in job evaluation tariffs.

### THE 40-HOUR WEEK

The union is also demanding the reduction in working hours from 42 to 40 hours a week with full compensation.

### SALARIES

In addition, and apart from same take-home pay, the workers want a general wage increase of 30 cents an hour which would put them on equal footing with the American metal workers in the United States aluminum industry.

Union demands also call for two weeks paid vacations after one year's service for all hourly rated employees.

This demand is being made to allow the workers the same benefits as the white collar office workers enjoy.

Further they demand 3 weeks paid vacations after 10 years service and 4 weeks after serving the company for 20 years.

The workers will also ask that

night shift premiums of 8 cents an hour, the presently paid rate, be increased to 12 cents an hour for night shift work.

Eight paid holidays instead of the presently paid six is also asked.

Finally the unions are seeking a bonus premium for hourly-rated workers employed on Saturdays and Sundays, and double time on Sundays for employees working by the day.

The unions will also seek to have the company increase its contributions towards the maintenance of the group-insurance plan.

It should be also mentioned that the unions are asking for the setting up of an indemnity system to cover unemployment situations.

The suggested system would be on a graduated scale which would give the unemployed worker \$13.00 a week for a period of 26 weeks and \$43.00 weekly for 52 weeks.

### RIGHT TO STRIKE

Considerable modification of the arbitration formula in relation to grievances is also demanded.

In the past a formula of grievance adjustment was settled by a solitary judge.

The new modification sought would give the workers the right to utilize strike action if the arbitration decision was not acceptable.

The inclusion of the Rand System which was always turned down by the company is again on the union's agenda for inclusion in the new agreement.

The negotiations which shall begin this month between the union and the Aluminum Company of Canada promises to arouse great interest throughout Canada and the employees are very insistent that their demands be met with the understanding that while conditions at present are not deplorable many other changes in the contract should be made to add further benefits for the employees.

Mr. Adrien Plourde, union president, declared that the Aluminum Company of Canada are in a position to grant the workers demands, considering the recent rise in company profits.

He also announced that thousands of copies in booklet form of the history of the Aluminum Company would be widely distributed. The booklet will also cover the rise of the Mellon family, the pioneers of the aluminum industry.

Mr. Plourde concluded by saying that the time has come for an end to the workers being used as sacrifices on the altar of industrial production.

The Reverend Abbe Philippe Bergeron, chaplain of the CCCL Central Council and the Alcan Union of Arvida called upon all unions to show a united front and extended his wishes for the realization of their objectives.



## NEWS & VIEWS

### Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

#### IMPORTANT MEETING HELD

Last week's special meeting called for Stewards, the formation of a grievance committee as well as other committees was well attended and some very new and important business was on the agenda.

A special committee was chosen and will be announced officially in this column next week following another special meeting called earlier this week.

Members elected to form the new grievance committee are Brother Dubord, Dept. 112, Brother Sawyer, Dept. 128, Brother Boucher, Dept. 128, Brother Landry, Dept. 112, Brother Gerry Fitzsimmons, Dept. 112, Brother Beaudoin, Dept. 128, and Brother Bouchard, Dept. 125.

A committee president and secretary will be chosen at the meeting which was held earlier this week.

A meeting with company representatives is scheduled to take place early this month and members are requested to hand in any grievances they may want adjusted to their Stewards without delay.

S. Ted Payne, vice president of the National Metallurgy Federation CCCL acted as chairman and addressed the large membership which attended the meeting.

#### NOTE TO OUR FRENCH READERS

We regret that this column in

French "L'actualité dans les Chantiers Maritimes" did not appear last week due to lack of space, but will be resumed in this issue. A heavy influx of news in the French section prevented the running of the column.

#### LAUZON GETS NEW CONTRACT

Davie Shipbuilding and Repairing Company Limited of Lauzon have been awarded a contract for the building of a new icebreaker which will cost \$3,000,000. The ship is to be ready for service by November 1957 and its overall length will be 223½ feet; moulded breadth 48 feet; moulded depth to upper deck 21 feet; deadweight on 16-foot draft 900 tons; radius of operations 10,000 miles; speed 13½ knots; accommodation for crew, officials etc. 51 persons.

The vessel is destined for service in the Newfoundland area and the Gulf and river St. Lawrence and in Northern waters.

It will be capable of ice-breaking in shallow water and will also be used for lighthouse supply and buoy servicing work.

All the vessel's machinery is to be electrically operated.

#### CONTRACT PROTESTED

Murray Lowe, business agent at Halifax for the Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of Canada CLC said the union will protest the awarding of the \$3,000,000 contract for an icebreaker to the Davie Shipyards at Lauzon.

## Court Ruling Appealed By CCCL Workers

The National Federation of Pulp and Paper Workers CCCL has appealed a superior court ruling upholding its decertification as bargaining agent for employees of a plant of the International Paper Company.

The case stems from a change in ownership of the mill on the St. Maurice River and efforts of a rival union to represent the workers.

Canadian International Paper Company bought the plant in 1954 from the Brown Corporation whose La Tuque employees at the time were represented by the CCCL Federation.

Quebec Labor Relations Board, by amending bargaining certificates to cover the ownership change, at first confirmed the CCCL's bargaining rights.

Later the Board revoked that decision.

The Superior Court decision, August 17, dismissed a writ of prohibition obtained by the CCCL which claimed the labor board decision cancelling its bargaining rights was illegal.

**EXPORT**  
LA MEILLEURE  
CIGARETTE AU CANADA

**ORGANIZE!**  
SUPPORT YOUR UNION!  
Sign up those NON-MEMBERS