

A L'ORDRE DU JOUR

Le rapport présenté par la Direction du Journal au Congrès de la CTCC indique que 25,000 cartes du journal Le Travail n'ont pas encore été signées ou bien que les responsables de la signature de ces cartes n'ont pas fait parvenir leur rapport au journal Le Travail.

Cette négligence coûte au journal Le Travail et à la CTCC une somme d'environ \$125.00 par semaine.

Informez-vous aux officiers de votre syndicat pour savoir si le syndicat est en règle sur ce point ou bien soulevez la question lors de la prochaine assemblée.



Vol. XXXII — No 36

Ottawa, 19 octobre 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

“Droit et Justice” pour les grévistes de Montmagny

LE COURRIER DE MONTMAGNY dont la devise est “Droit et justice” publiait, dans son édition du 12 octobre, un éditorial intitulé “Anniversaire moins prometteur” en signalant qu’il y a 25 ans, la population de Montmagny apprenait avec plaisir l’installation d’une industrie de textile par M. M. M. E. Binz, de Patterson, N.-J.

L’éditorialiste, qui signe M. N., après s’être demandé “quelle serait l’opinion des promoteurs de cette entreprise s’ils revenaient à l’occasion de cet anniversaire célébré par les événements qui se déroulent actuellement”, en profite pour “blâmer ceux au dehors qui sont venus semer le trouble et empirer la situation” à l’occasion de l’arrêt de travail.

“Il y avait, dit le Courrier, parmi les employés et employeurs des dirigeants assez compréhensifs pour que, durant les pourparlers, il n’y ait aucun arrêt de travail.”

Ainsi, le Courrier de Montmagny insinue que ce ne sont pas les travailleurs de Montmagny qui ont déclaré la grève, mais leurs conseillers, René Harmégnies, André Roy ou René Gosselin.

Que dis-je, il ne s’agit pas simplement d’une insinuation mais bien d’une affirmation trompeuse, destinée à jeter le doute dans l’esprit des grévistes et leur enlever la sympathie du public.

La vérité est toute autre: le 26 mai 1956, soit trois jours après la publication de la sentence arbitrale, l’assemblée générale des syndiqués votait l’arrêt de travail à mains levées, si les négociations post-arbitrales n’apportaient aucun résultat.

Le 13 juin, un vote au bulletin secret, pris parmi les membres du syndicat, sanctionnait l’arrêt de travail par une majorité écrasante, soit 90 p. 100 votant en faveur de la grève. Et ce n’est que le 30 juillet que les 450 employés de Duplan se mirent en grève.

Il est donc clair que ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont pris leurs responsabilités et qui ont décidé la grève.

Mais on dira que ce sont les agents de l’extérieur qui les ont poussés à agir ainsi. Qu’on sache qu’au cours de ces assemblées, les agents extérieurs, que ce soit René Harmégnies, André Roy ou René Gosselin, ne votent pas, mais ne font qu’exposer les faits, éclairer les conséquences du vote et exprimer leurs opinions.

Qui mieux que l’arbitre syndical, M. André Roy, pouvait mieux expliquer le contenu de la sentence, donner les raisons apportées par les autres arbitres au cours des délibérations. Qui mieux que René Harmégnies, du Service de l’Organisation de la CTCC, pouvait le mieux montrer aux travailleurs les conséquences d’un arrêt de travail? Qui mieux, enfin, que M. René Gosselin, président de la Fédération du Textile, pouvait dire aux travailleurs de Montmagny combien leur situation est inférieure aux autres travailleurs de l’industrie du textile dans la province de Québec et comment les bas salaires payés à la Duplan de Montmagny étaient préjudiciables non seulement aux familles de Montmagny mais également aux autres travailleurs de l’industrie dans toute la province.

Il ne suffit pas, comme le dit le Courrier de Montmagny, “d’avoir dans cette ville une industrie qui fournit du travail et contribue à l’expansion de la ville de Montmagny.”

Le rôle d’une industrie, c’est tout d’abord de fournir des biens ou des services. Elle ne fournit du travail qu’indirectement et elle pourrait ne pas en fournir car il existe aujourd’hui des industries où le travail humain est absent. Mais si elle fournit du travail, ce travail doit être rémunéré de façon à permettre aux travailleurs et leur famille de vivre décemment.

Les réclamations des travailleurs de Montmagny sont justes. Le président du tribunal, M. Lucien Lortie ainsi que l’arbitre patronal, M. Pierre Letarte, l’ont reconnu en écrivant en marge de leur sentence:

“Quand on se place sur le plan social, on ne peut s’empêcher de regretter que les ouvriers n’aient pas suivi la marche ascendante et qu’ils ne gagnent pas aujourd’hui ce qu’il faut

(Suite à la page 2)

Pourquoi une grève de 600 débardeurs à Port-Alfred?

Les travailleurs veulent une vraie clause d’ancienneté — Ils veulent aussi la sécurité syndicale que Saguenay Terminals n’hésite pas à accorder à d’autres unions dans d’autres ports canadiens — La question du surtemps — Une rétroactivité basée sur les heures travaillées par chacun

(LIRE EN PP. 4-5)

A LA CANADIAN RESINE

La Compagnie veut jeter de la poudre aux yeux

Le Syndicat national des travailleurs en plastic de Sherbrooke déclare que l’annonce publiée par la compagnie est “manifestement contraire à la vérité”, selon une déclaration publiée mercredi par un porte-parole du Syndicat national des Travailleurs de plastic de Shawinigan.

L’annonce de la Canadian Resine Chemicals parue dans le Nouvelliste de mardi, “de jeter de la poudre aux yeux du public” et de “faire croire que les projets faits par la compagnie placent les travailleurs de la résine sur un pied d’égalité ou même de supériorité avec les travailleurs des autres usines chimiques de la ville de Shawinigan, ce qui est manifestement contraire à la vérité.

Selon Monsieur Vassart, agent d’affaires du Syndicat, la compagnie fait grand état d’une prétendue augmentation prévue de 12c l’heure, comprenant la compensation pour la réduction de

semaine de travail de 42 à 40 heures, ainsi que l’incorporation du boni de vie chère dans les taux de base. La compagnie, si elle avait voulu renseigner le public d’une façon honnête et objective, aurait dû préciser que ces deux mesures n’augmentaient aucunement le salaire hebdomadaire reçu par les employés avant la grève. Quant à l’ajustement de salaires dont parle la compagnie dans son annonce, Monsieur Vassart affirme catégoriquement que les chiffres publiés doivent être publiés comme suit: 32% du personnel subirait une baisse de salaire; 4,38% du personnel ne bénéficierait d’au-

cune augmentation de salaire; 73,12% du personnel recevrait une augmentation inférieure à 9c, c’est-à-dire l’augmentation minimum négociée récemment au Shawinigan Chemicals et au Carborandum, et seulement 22,18% du personnel recevrait une augmentation de 9c au plus, soit une augmentation égale ou supérieure à celle négociée au Chemicals et au Carborandum.

L’ensemble des rajustements représenterait une augmentation moyenne de 3,6%, alors qu’à la Shawinigan Chemicals et à Canadian Carborandum, tous et chacun des employés ont reçu une

(Suite à la page 6)

D'importants problèmes ont été discutés au congrès de la CTCC

Le congrès de la CTCC a tenu la vedette dans les journaux, à la radio et à la télévision pendant plusieurs jours, il y a quelques semaines. C'est qu'on prévoyait un peu partout que les quelque 500 délégués à ce congrès discuteraient d'importantes questions et prendraient des décisions de nature à influencer non seulement la marche de la CTCC mais aussi à modifier, d'une façon ou d'une autre, les relations qui existent présentement entre les diverses organisations syndicales au Canada.

M. l'abbé Gérard Dion, bien connu de nos lecteurs et de tout le mouvement syndical, même avant la publication de son étude conjointe sur les moeurs électorales dans la province de Québec, qui a suivi de près les délibérations de ce congrès et entendu les arguments de chacun, donnait ses impressions à l'émission Commentaires d'actualité sur les ondes de Radio-Canada, le 2 octobre dernier à 10 h. 15.

Voici le texte de M. l'abbé Gérard Dion :

Depuis le congrès qui, en avril dernier, avait amené la création du Congrès du Travail Canadien, dans tout le monde ouvrier du pays, on attendait avec impatience le Congrès annuel de la CTCC qui vient de se terminer. Dans la province de Québec, même les milieux habituellement désintéressés de ce qui se passe chez les travailleurs s'inquiétaient d'avance sur les décisions qu'allait prendre la CTCC.

La crainte des uns, l'impatience des autres, la curiosité de tous suffirent à démontrer sans équivoque la place qu'occupe la CTCC dans la province de Québec et l'importance du rôle qu'elle y joue. Et l'on a raison, car il s'agit d'une institution qui a réussi, au cours de ses 35 années d'existence, à entrer dans le panorama de la province comme un élément essentiel à sa physiologie. Sa puissance de représentation dépasse largement le nombre de ses effectifs. Sa valeur de symbole fait qu'aujourd'hui personne, dans tout le pays, ne peut être indifférent à son existence ni à ses attitudes.

De nombreux et importants problèmes furent discutés à ce Congrès. Pour le moment, nous allons nous borner à en retenir trois: La réforme de structure de la CTCC, les rapports qu'elle doit établir avec la nouvelle centrale ouvrière canadienne et, enfin, l'orientation doctrinale qu'elle doit préciser.

Ces trois questions, tout en étant distinctes, reposent sur un même dénominateur commun: la réalisation la plus efficace des objectifs qui ont toujours été la raison d'être de la CTCC, la défense des intérêts professionnels des travailleurs et l'édification d'une société selon les principes de l'enseignement social de l'Eglise.

Depuis plusieurs années déjà, avant même la création de la nouvelle centrale ouvrière canadienne, la CTCC avait décidé d'amener des modifications à ses structures, de consolider son organisation pour lui donner plus de force et d'unité. Toutefois, l'évolution industrielle que le Québec a connue en ces dernières années, et la perspective d'une collaboration avec la nouvelle centrale rendent plus urgentes ces transformations si l'on veut éviter une paralysie ou un effritement qui peuvent devenir irrémédiables.

Jusqu'ici, la CTCC était constituée de 15 fédérations et de 14 conseils centraux formant des entités juridiques et administratives distinctes. Selon le projet présenté au Congrès, elle sera désormais divisée en 6 groupements professionnels et 8 régions, qui conserveront leur autonomie à l'intérieur de leur juridiction, mais qui perdront leur entité juridique et administrative.

Il faut remarquer que le Congrès n'a pas adopté définitivement cette transformation radicale. Il a accepté ces modifications en principe. L'exécutif est chargé de préparer un projet concret complet qu'il soumettra

encore aux corps affiliés et un Congrès spécial sera convoqué au plus tard le 1er juin 1957 pour en disposer d'une façon définitive. Il ne s'agit donc que d'une étape, — importante, il est vrai, — vers un changement que certaines personnes ont caractérisé comme étant une "re-fondation" de la CTCC.

Le second problème très important pour l'avenir de la CTCC a été celui de ses rapports avec le Congrès du travail du Canada. L'an dernier, devant la perspective de la fondation de cette centrale, le congrès de la CTCC s'était déclaré favorable à l'unité ouvrière. Il s'était déclaré prêt à "entreprendre l'étude des meilleures méthodes pour réaliser l'unité ouvrière complète au Canada en gardant l'esprit d'indépendance du mouvement ouvrier canadien et le respect des caractéristiques propres à chaque groupe". A une réunion plénière tenue immédiatement avant le Congrès de Toronto, des délégués de la CTCC avaient été désignés pour entrer en pourparlers avec les responsables du CTC. Ils ont fait rapport du résultat de leurs entretiens au Congrès et celui-ci a pris la position suivante. Il se prononce en faveur du principe de l'affiliation de la CTCC avec le CTC. Encore ici, rien de définitivement réglé: les négociations vont se continuer entre les deux centrales et le Congrès spécial de 1957 devra se prononcer sur le sujet. On a donc fait un autre pas en avant, mais pas le dernier.

Quant à l'orientation de la CTCC, si le Congrès s'est prononcé sur le principe du changement de nom, il s'est borné à recommander au Bureau confédéral d'étudier le statut confessionnel de la CTCC en tenant compte des circonstances et de l'orientation future du mouvement. Ce sera le congrès spécial de 1957 qui prendra décision.

Certains commentateurs ont dit que le dernier congrès de la CTCC était un congrès historique. Sans vouloir minimiser son importance, nous croyons que c'est une légère exagération. On y a adopté plusieurs principes, on a posé des gestes et pris des attitudes qui rendront historique le prochain congrès que ce groupement tiendra en 1957. Néanmoins, même si la CTCC devait s'arrêter dans la voie où elle s'est engagée, elle ne pourra plus désormais se comporter comme autrefois dans les relations inter-syndicales et la concurrence qu'elle livrera aux autres groupements.

Nous ne pouvons pas nous empêcher de souligner la sagesse, la prudence et l'esprit démocratique qui président aux décisions que viennent de prendre les délégués au Congrès de la CTCC. Si la lenteur de ces décisions avive l'impatience de ceux qui voudraient lui voir adopter immédiatement des attitudes définitives, elle a l'avantage de permettre à tous de s'engager dans des voies nouvelles avec plus de lucidité et de sécurité.

Dans l'année qui s'en vient, il reste donc un énorme travail à accomplir. De graves

La semaine de travail, plus longue dans nos hôpitaux

La sentence arbitrale qui a été rendue dans le différend entre l'Hôtel-Dieu Saint-Vallier de Chicoutimi et le syndicat de ses employés, a rejeté la demande syndicale de la semaine de travail de 44 heures par semaine. Le tribunal a décidé, majoritairement, de maintenir la semaine de 48 heures et ce, sans donner de raisons.

L'arbitre syndical, M. André Roy, a été dissident sur ce point et il a recommandé la semaine de 44 heures. Nous ne pouvons faire mieux que rapporter la partie de son rapport minoritaire qui touche ce sujet.

"Le Syndicat, dit M. Roy, demandait également une réduction de quatre heures dans la durée de la semaine de travail qui est actuellement de 48 heures. Cette réduction, à mon avis, s'imposait. Il n'est pas normal qu'en 1956, des employés ne puissent pas compter au moins sur quelques heures dans la semaine pour vaquer à leurs problèmes personnels. Je comprends que dans les hôpitaux de la province de Québec, la semaine reste encore de 48 heures dans plusieurs institutions. Mais il ne faudrait tout de même pas maintenir une telle situation indéfiniment, d'autant plus que, si l'on réfère à des interventions récentes qui ont eu lieu à la Chambre des Communes, relativement au personnel des hôpitaux des Anciens Combattants, c'est dans le Québec que la semaine de travail dans le domaine de l'hospitalisation reste la plus longue. Ailleurs, on s'achemine rapidement vers la semaine de cinq jours et de quarante heures, tandis que la semaine de 44 heures est à peu près générale depuis longtemps déjà.

MONTREAL

Partie d'huîtres annuelle de l'Association des Surintendants et Contremaîtres en construction

L'Association des surintendants et contremaîtres en construction de la province de Québec est actuellement à organiser sa partie d'huîtres annuelle qui aura lieu le 2 novembre prochain au gymnase du Mont St-Louis, 2145, rue Hôtel-de-Ville à 8 h. p.m.

Tous les membres de l'Association sont particulièrement invités à cette fête en compagnie de leur épouse. On nous prie de mentionner aussi que tous les membres des syndicats affiliés à la CTCC pourront se joindre à leurs confrères de la construction afin de passer une agréable soirée.

Un orchestre populaire fera les frais de la musique et des rafraîchissements de toutes sortes seront accessibles à tous.

On peut réserver ses billets en communiquant avec M. Camille Larocque, organisateur du banquet ou en signalant LA 1-0969.

"Droit et Justice" pour...

(Suite de la page 1)

pour satisfaire aux besoins normaux d'une famille moyenne. La preuve syndicale sur le salaire familial le démontre et la compagnie ne l'a pas contredite."

Non seulement, les revendications des travailleurs sont-elles justes mais ils avaient le droit de déclarer la grève qu'ils font actuellement. Ils ont observé tous les détails légaux ne déclarant la grève que plus de deux mois après la publication de la sentence et donnant ainsi à la compagnie le temps de faire des contre-propositions raisonnables.

"Droit et Justice" veut une plus grande sympathie à l'endroit des travailleurs qui, par leur pouvoir d'achat, sont responsables de la vie et de la prospérité des autres classes.

responsabilités retombent sur les épaules de tous les dirigeants ouvriers.

D'une part, les membres de la CTCC devront trouver une formule apte à consolider leur cohésion pour permettre à leur groupement d'être non seulement un témoignage vivant de la doctrine dont ils s'inspirent, mais encore d'être un véritable ferment dans tout le mouvement ouvrier canadien. D'autre part, les responsables du Congrès du Travail du Canada doivent avoir assez d'ouverture d'esprit et de sens du réel pour comprendre et admettre les valeurs que représente la CTCC. Expression vivante et dynamique d'une culture et d'une doctrine qui contribuent à la richesse du pays, aussi longtemps que d'une manière ou d'une autre, tout en restant lui-même, ce groupement ne sera pas intégré, le mouvement ouvrier canadien sera amputé d'un élément essentiel à une représentation parfaite de tous les travailleurs du Canada. Les dirigeants du CTC ont l'occasion unique de se montrer encore une fois à l'avant-garde et de donner au reste du pays un exemple concret de l'édification d'un fédéralisme respectueux de toutes les forces vivantes de notre peuple.

Une grève paisible à la Canadian Resins

Les quelque 320 employés de la Canadian Resins and Chemicals poursuivent toujours leur grève qui dure depuis le 23 septembre dernier, dans le plus grand calme et la plus grande confiance.

L'on sait que ces travailleurs de l'industrie chimique de cette ville ont déclaré la grève à la suite de l'échec des négociations post-arbitrales portant principalement sur la question du travail du dimanche, les cédules de travail, les différentiels de salaires, les salaires et la durée de la convention.

Les employés de la Canadian Resins veulent voir réduire la marge qui les sépare des autres travailleurs de l'industrie chimique de cette ville et avoir leur mot à dire dans l'élaboration des nouvelles cédules de travail par suite de la diminution de la semaine de travail.

Ils veulent encore que soient bien définies les expressions "opérations continues et non-continues" afin que la compagnie ne puisse pas déclarer qu'une telle opération est devenue une opération continue et forcer ainsi les

travailleurs à travailler le dimanche.

On nous rapporte qu'il n'y a eu aucune tentative de rapprochement entre les parties depuis l'échec des négociations post-arbitrales. Par ailleurs, le piquetage s'effectue sans heurt et personne ne s'est présenté pour entrer sur les lieux du travail.

Les grévistes qui assistent à des assemblées plusieurs fois la semaine ont confiance en l'issue de leur grève. De leur côté, les épouses des syndiqués suivent la grève avec intérêt

LES NEGOCIATIONS ONT ...

(Suite de la page 5)

soeurs sont décidés d'obtenir un contrat unique, ce qui est nouveau ici.

De plus, les travailleurs veulent l'établissement d'un nouveau système d'évaluation des tâches, soit le C.W.S. (Cooperative Wage System) qui est une méthode d'évaluation des tâches basée sur la collaboration du syndicat et de la compagnie alors que le système actuel relève de la compagnie seulement.

Les syndiqués veulent aussi la reconnaissance de l'ancienneté pour les promotions, les mises à pied, les réembauchages et les transferts. Jusqu'ici, l'ancienneté a été plus ou moins considérée et les travailleurs veulent que ce facteur soit mieux respecté à l'avenir.

Comme nous l'avons déjà dit, les métallos demandent la semaine de 40 heures avec pleine compensation, une hausse des salaires de \$0.30 l'heure, un plan de vacances amélioré, une participation plus grande au programme d'assurance-groupe, etc.

SHERBROOKE

Le Syndicat de l'Imprimerie et La Tribune Ltée signent une convention collective

Le Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke qui groupe les journalistes, les publicistes, les hommes de métier de l'imprimerie du journal et

des travaux de ville ainsi que les employés de la radio, vient de signer une convention collective de travail avec la Tribune Ltée de cette vil-

le, mettant ainsi fin à des négociations post-arbitrales entre les parties.

Le sécurité syndicale

Le Syndicat a obtenu la reconnaissance de l'atelier syndical imparfait ainsi que la retenue syndicale effectuée à la source par l'employeur. M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du syndicat nous souligne que La Tribune Ltée, par principe, avait toujours refusé d'effectuer la retenue syndicale et d'accorder l'atelier syndical imparfait. C'était d'ailleurs le seul syndicat affilié au Conseil Central de Sherbrooke à ne pas jouir de la retenue syndicale à la source.

Les heures de travail

Les employés de l'imprimerie ont aussi obtenu la réduction de la semaine de travail de 44 heures à 40 heures avec la pleine compensation, ce qui porte le salaire de base à \$1.76 l'heure pour les employés de jour et à \$1.94 pour les équipes de nuit.

Au bout d'une année, soit le 1er avril 1957, ces employés recevront en outre une augmentation horaire de 10 cents.

La rédaction

Le minimum de l'échelle de salaire des journalistes a été augmenté de \$5.00 par semaine tandis que les maxima ont été augmentés de \$10.00 par semaine et tous les taux ont été remaniés en conséquence. Le 1er avril 1957, tous les journalistes auront une autre augmentation de \$5.00 par semaine.

A travail égal, salaire égal

Les autres membres du personnel de la rédaction, soit les correcteurs d'épreuves ainsi que le personnel féminin recevront une augmentation de \$10.00 par semaine selon une nouvelle échelle. On a aussi reconnu le principe de l'égalité du salaire pour le travail égal fourni par le personnel féminin.

Les employés des postes de radio CKTS et CHLT ont obtenu une augmentation hebdomadaire de \$2.50 par semaine tandis que le personnel du département de la publicité a obtenu un rajustement de l'échelle des salaires à un niveau conforme à la réalité et aux besoins des employés.

Tous ces rajustements sont rétroactifs au 1er avril 1956.

M. Moreau souligne que les négociations se sont poursuivies dans un esprit de compréhension et de bonne entente malgré les nombreuses difficultés rencontrées au cours des négociations.

MM. Paul Desruisseaux, président; Alphée Gauthier, administrateur-gérant et Me Edmund F. Barnard, représentaient La Tribune Ltée au cours de ces négociations, tandis que Me Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la CTCC, Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke et Lucien Dupuis, président du Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke, représentaient les employés.

"LES IDEES EN MARCHÉ" Nos ressources naturelles: exploitation privée ou publique ?

Nos ressources naturelles — devrait-on les laisser entre les mains de l'exploitation privée ou les confier à l'exploitation publique ?

A la lumière de l'expérience, quels sont les avantages et les inconvénients respectifs de ces deux modes d'exploitation, en regard de l'intérêt commun ?

Un pays peut laisser toutes ses ressources entre les mains de l'entreprise privée, ou confier ces mêmes ressources à des entreprises d'Etat, ou même opter pour des solutions diverses qui fassent la part des choses.

Le débat, toujours actuel dans le contexte canadien, reprendra à la prochaine émission "Les Idées en Marche", lundi soir, le 22 octobre, à 10 h. 30.

Quatre invités s'affronteront sous la direction de l'animateur, Gérard Pelletier.

Il s'agit de Me René Chalout, avocat; Me Jacques Perrault, membre de l'exécutif du Parti Social Démocratique du Canada; Me Jean-Jacques Beauchemin, directeur de quelques compagnies minières dont la Sullivan Mines Limited; et de M. Jacques Melançon, conseiller financier de la maison Bolton et Tremblay Limitée.

"Les Idées en Marche" passent simultanément à la radio et à la télévision. Cette émission est une production de Radio-Canada en collaboration avec l'Institut Canadien d'Éducation des Adultes.



Les représentants de La Tribune Limitée et du Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke ont apposé dernièrement leur signature au bas de la nouvelle convention collective de travail conclue récemment. On voit ici les représentants des deux parties signataires entourant le président de La Tribune Ltée, Me Paul Desruisseaux, C.R. Assis, de gauche à droite: Me Edmund F. Barnard, avocat de La Tribune, et négociateur pour la partie patronale, Me Paul Desruisseaux, M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central des syndicats catholiques et

nationaux de Sherbrooke, M. Lucien Dupuis, président du Syndicat de l'Imprimerie. Debout, même ordre: MM. Dawson Beaulieu, président du local de la publicité; Normand Fréchette, président du local des journalistes; Gaston Lévesque, président du local de la radio; Gérard Laurencelle, président du local de l'atelier du journal; Roger Lefebvre, président du local de l'atelier commercial; et Jean Chartier, secrétaire du Syndicat de l'Imprimerie.

(Photo, La Tribune)



Un groupe de piqueteurs autour d'un feu alimenté de vieux pneus, écoutent les directives que leur donne le chef du piquetage à Port-Alfred

Une mise au point du Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha!

C'EST UNE OFFRE DE 9 CENTS ET NON DE 25 CENTS QUI A ÉTÉ FAITE PAR SAGUENAY TERMINALS

Dans une communication qu'il nous a fait parvenir, Me Robert Auclair, qui dirige à l'heure actuelle le comité de négociations du Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha!, précise que c'est une offre de 0.09 cents l'heure que vient de faire la Saguenay Terminals et non une offre de 25 cents comme l'ont laissé entendre récemment les journaux et la radio.

L'on sait que les débardeurs de la Baie des Ha! Ha! ainsi que les employés de bureau de la Saguenay Terminals sont actuellement en grève depuis le 27 septembre dernier pour obtenir outre la sécurité syndicale et une bonne clause d'ancienneté, une augmentation horaire de 40 cents et la disparition du système de travail à boni en vigueur au moment de l'arrêt de travail de ces 700 débardeurs et employés de bureau.

Voici comment Me Auclair explique comment les offres de la compagnie ne signifient pas autre chose que 9 cents l'heure:

En effet, la compagnie a offert \$0.25 l'heure, mais en même temps elle enlève le boni qu'elle évalue elle-même à \$0.157 l'heure pour 665 employés l'an passé et à \$0.178 pour 307 débardeurs réguliers. Ce sont là des chiffres que la compagnie a soumis devant la commission de conciliation qui a étudié le différend des syndicats avec la compagnie. Il est donc juste de dire que Saguenay Terminals Limited offre \$0.09 d'augmentation en moyenne à tous ses employés et \$0.07 aux réguliers et saisonniers réguliers.

Le seul groupe qui aura réellement \$0.25 d'augmentation comprend les employés des ateliers mécaniques, électriques et de quelques autres départements. Au total, cela représente environ 75 employés. Il faut donc se rappeler que les 4/5 des employés auront \$0.20, mais ceux qui avaient \$0.40 de boni, perdront \$0.15 l'heure. De toute façon, la moyenne de l'augmentation est de \$0.09.

Or, cette offre de la compagnie est inférieure à deux offres qu'elle a faites précédemment. En juin dernier, la compagnie a offert au syndicat des débardeurs une hausse de \$0.12 l'heure et le maintien du boni, ce qui lui aurait coûté en moyenne \$1.78 pour les débardeurs. Deux jours avant la grève, Saguenay Terminals Limited se déclarait prête à offrir \$0.15 d'augmentation à condition de maintenir le boni qui passait de \$0.16 à au moins \$0.17. A ce moment, la compagnie était prête à payer en moyenne \$1.82 l'heure aux débardeurs, dont \$1.65 comme salaire et \$0.17 en boni.

Cependant, trois jours après la grève, elle a offert de payer \$1.75 l'heure, soit \$0.07 de moins que son offre précédente. La compagnie accepte donc d'enlever le système de boni, mais elle punit ses employés en voulant donner \$0.07 de moins qu'auparavant. Cela est inacceptable et nous

croisons sincèrement qu'une telle offre indique tout simplement que la compagnie veut tenir ses employés en grève.

Si nous jetons un coup d'oeil sur d'autres statistiques que la compagnie a fournies à la commission de conciliation, nous découvrons que les cinq équipes qui ont travaillé au chargement du papier en 1955, ont fait un salaire moyen de \$1.77. L'équipe No 1 ayant fait \$1.71 l'heure et l'équipe No 2 ayant fait \$1.82 l'heure. Du côté du quai Duncan où se fait le déchargement de la bauxite, les huit équipes régulières ont gagné des salaires moyens pour la saison de navigation 1955, variant de \$1.787 l'heure à \$1.815.

Or, cette année, Saguenay Ter-

minals Limited offre \$1.75, ce qui est décidément inférieur aux taux passés. Encore ici, nous répétons que nous ne comprenons pas une telle attitude et que nous ne pouvons l'expliquer autrement que par le désir de faire durer le conflit.

Signalons en passant que l'Alcan vient d'offrir à ses employés d'Arvida une augmentation de \$0.18 l'heure à partir du 15 novembre prochain, soit exactement le double de ce que Saguenay Terminals offre à ses débardeurs. Pourquoi deux poids deux mesures entre les métaux d'Arvida et les débardeurs de Port-Alfred. Il n'y a aucune raison à cet état de choses.

Les débardeurs et les employés de bureau n'ont pas fait une grève

pour obtenir moins que ce qu'on leur offrait auparavant, c'est évident, sauf pour la compagnie, à ce qu'il semble. Si la grève continue, c'est donc uniquement parce que la compagnie, le veut. A partir du moment où celle-ci acceptera de discuter sur une base d'affaires et qu'elle se décidera à considérer les demandes syndicales sérieusement sur la question des salaires, sur l'ancienneté, sur la sécurité syndicale et sur les conditions de travail, les grévistes, tant les employés de bureau que les débardeurs se diront que l'employeur veut réellement un accord. Mais d'ici là, force nous est de dire que Saguenay Terminals Limited ne veut pas d'entente.



Un autre groupe de débardeurs faisant le piquetage devant les installations de la Saguenay Terminals de Port-Alfred.

POURQUOI 600 DEBARDEURS DE SAGUENAY TERMINALS FONT LA GREVE A PORT-ALFRED ?

Dans une causerie qu'il prononçait dernièrement à la radio de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean, Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil régional Saguenay-Lac-Saint-Jean et directeur du comité de négociations du Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha!, a expliqué à toute la population les raisons des débardeurs de se mettre en grève.

Il a souligné à ses auditeurs comment la compagnie Saguenay Terminals, une filiale de l'Aluminum of Canada, entend maintenir ses employés de Port-Alfred, dans une condition inférieure à celle de ses autres employés dans les autres ports canadiens et pourquoi les débardeurs de Port-Alfred ont raison de maintenir leur attitude actuelle.

Voici de larges extraits de la causerie de Me Auclair pour l'information de tous nos lecteurs.

Le 27 septembre dernier à 11.20 h. p.m., les employés de Saguenay Terminals Limited à Port-Alfred, tant ceux du bureau que les débardeurs, quittaient le travail et paralysaient le troisième port océanique en importance au Canada. Cet arrêt de travail survenait après six mois de négociations, de conciliation et d'arbitrage au cours desquels l'entente s'était avérée impossible.

ANCIENNETE

En effet, la compagnie rejetait alors plusieurs des demandes importantes du syndicat. D'abord, elle refusait tout changement aux articles concernant l'ancienneté. Actuellement, la convention collective ne reconnaît pas du tout l'ancienneté des employés dans les cas de promotions et de mises à pied. La compagnie a toute latitude pour prendre les décisions qu'elle veut et elle ne tolère pas qu'un tribunal d'arbitrage vienne décider autrement qu'elle ne l'a fait.

C'est dire que, si le syndicat des débardeurs et celui des employés de bureau acceptaient la demande de la compagnie, les employés de Saguenay Terminals à Port-Alfred ne seraient nullement protégés par leurs états de service qui doivent leur conférer des droits normalement. La compagnie veut rester seul maître et seul juge. Ainsi, le favoritisme pourra continuer dans certains coins, des erreurs pourront se répéter, de vieux et fidèles employés pourront être renvoyés et remplacés par des jeunes, des promotions pourront être accordées à des jeunes employés par-dessus la tête d'autres plus anciens même si ceux-ci peuvent accomplir le travail demandé et les travailleurs ne pourront rien faire. C'est là le système que Saguenay Terminals veut maintenir et que les employés ne veulent plus tolérer.

Le système du Family Compact et des intrigues a assez duré, les travailleurs veulent pouvoir discuter leurs problèmes en s'appuyant sur une convention collective qui veut dire quelque chose et non pas sur un chiffon de papier qui ne veut rien dire comme c'est le cas actuellement. Si Saguenay Terminals, la filiale d'Aluminum Co. et d'Aluminum Limited ne veut pas considérer les états de service de ses employés, c'est une preuve qu'elle n'a pas d'autre but que le profit et qu'elle se foute de sa main-d'oeuvre. Or, les travailleurs prétendent compter pour quelque chose et ils n'entendent pas être traités de la même manière que les camions, les convoyeurs, les tours électriques dont la compagnie se débarrasse lorsqu'il ne

font plus son affaire ou qu'elle peut les remplacer avantageusement.

CONTRAT D'UN AN

La compagnie et le syndicat se sont entendus il y a plusieurs mois pour discuter sur la base d'un contrat d'un an. Cependant, la compagnie vient de changer de position après six jours de grève. Elle veut maintenant signer une convention collective pour deux ans en offrant une autre augmentation de salaires à l'anniversaire de la convention, soit au 15 mai 1957.

Inutile de dire que les travailleurs ont rejeté une telle proposition et qu'ils s'en tiennent à leur demande originale d'un contrat d'un an. Les employés de Saguenay Terminals Limited savent ce qu'ils veulent. Ils ont mandaté le syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida inc. pour négocier en leur nom un contrat de travail qui sera un contrat unique pour tous les employés qui travaillent dans les filiales d'Aluminum Limited. Ils ont pris cette décision après y avoir mûrement réfléchi et ils n'ont pas l'intention de changer d'idée de sitôt.

Alors, il vaut mieux pour Saguenay Terminals Limited de ne pas revenir en arrière en offrant un contrat de deux ans et de s'en tenir à un contrat d'un an, autrement elle ne signera pas de contrat de travail avec ses employés.

Le syndicat des débardeurs a fait de nombreuses demandes particulières touchant les conditions de travail des employés. La compagnie a accepté plusieurs de ces demandes, mais elle en a rejeté quelques-unes qui sont importantes comme la composition des équipes par exemple. Ainsi, Saguenay Terminals refuse de s'engager à ce qu'une équipe affectée au déchargement de la bauxite comprenne 11 hommes; nombre d'hommes à son gré, si bon lui plaît.

Pourtant, cette même compagnie Saguenay Terminals signe des conventions collectives à Montréal, à Halifax et à St-Jean, au Nouveau-Brunswick avec l'Association internationale des Débardeurs. Dans ces conventions collectives, elle prend des engagements beaucoup plus stricts que ceux qu'on lui demande de prendre à Port-Alfred. Dans les autres ports, le nombre d'hommes par équipe est fixé pour chaque catégorie de marchandises, la pensanteur des charges sur les élingues est fixée d'un façon précise, etc.

Mais, ce qu'elle accorde ailleurs à une autre union ouvrière, elle le refuse à Port-Alfred au syndicat des débardeurs. Pourquoi deux poids deux mesures? Pourquoi cette discrimination? Les débardeurs de la Baie des Ha!

Ha! sont-ils moins bons que leurs camarades dans les autres ports? Ont-ils des droits moindres? Cela semble être le raisonnement de la compagnie puisqu'elle refuse de prendre le moindre engagement de ce côté-là.

SECURITE SYNDICALE

Il en est de même de la sécurité syndicale que la compagnie refuse aux syndicats. Les employés de bureau et les débardeurs demandent la formule Rand que la compagnie refuse pour s'en tenir au système actuel de la retenue syndicale volontaire et révoquant. Pendant ce temps, la même compagnie signe dans les autres ports canadiens avec une autre union de débardeurs, des contrats de travail qui accordent l'atelier fermé. Notre demande est loin d'être aussi forte, nous nous contentons de la formule Rand, mais la compagnie dit non. Pourquoi?

Au cours des dernières négociations qui ont précédé la grève, la compagnie et les syndicats se sont entendus sur des points particuliers concernant les vacances des employés de bureau, la maladie ou la blessure d'un employé par rapport à ses états de service, le travail des opérateurs de tours électriques pendant les heures de repas. Cependant, la dernière offre de la compagnie ne comporte plus ces concessions qu'elle avait faites auparavant. En d'autres termes, la compagnie a reculé sur ces points et nous ne voyons nullement pourquoi.

HEURES DE TRAVAIL

Il est un autre fait qui se relie étroitement aux taux de salaires et qu'il faut noter, c'est celui des heures de travail. Dans les autres ports, la journée régulière de travail est de 8 heures alors qu'à Port-Alfred, elle est de 10 heures, sauf au chargement du papier où elle est de 13 heures.

Dans les autres ports, tout travail exécuté après la journée régulière de 8 heures ou en dehors des heures régulières le jour, est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

Ici le syndicat a consenti à ne demander le taux et demi qu'après 13 heures de travail. C'est dire qu'un débardeur de Port-Alfred peut être appelé à faire cinq heures de plus que les débardeurs des autres ports, avant de toucher du taux et demi.

A Québec et à Halifax, le taux de base est de \$1.78 auquel on doit ajouter un montant de \$0.17 l'heure qui est payé à l'association internationale des débardeurs qui administre un plan de sécurité sociale pour le bénéfice de ses membres. Cela fait donc un total de \$1.95 l'heure. A Montréal et à Saint-Jean, le salaire est de \$1.88, et le total que paie l'employeur pour le travail d'un débardeur est de \$2.05 l'heure.

Il est bon de mentionner que



Quelques piqueteurs montent également la garde sur la jetée dans la Baie des Ha! Ha! Parmi ce groupe, on remarque M. Raymond Parent, organisateur de la Fédération de la Métallurgie.

dans les autres ports, il y a une prime de \$0.15 l'heure pour le déchargement de la bauxite, ce qui porte le taux de base à Montréal par exemple, à \$2.03 l'heure plus le \$0.17 de sécurité sociale, mentionné ci-haut qui fait exactement \$2.20 l'heure.

Il y a donc une marge considérable entre les taux de salaires et les heures de travail des débardeurs dans les autres ports et ceux de nos débardeurs de Port-Alfred. La demande d'une hausse de \$0.40 l'heure est donc loin d'être exagérée, elle est insuffisante à placer nos gens sur le même pied que ceux d'ailleurs. Pourtant, tous ces faits que la compagnie connaît aussi bien que nous puisqu'elle signe elle-même ces conventions à Montréal, Halifax et Saint-Jean, ne la convainquent pas qu'elle doit bouger et se rendre aux demandes des syndicats. C'est malheureux, mais c'est comme cela. Que voulez-vous, l'Aluminum d'Arvida est tellement riche qu'elle ne s'imagine pas que d'autres peuvent manquer d'argent.

RETROACTIVITE

Si nous jetons un coup d'oeil sur la rétroactivité, nous décou-

vrons que la compagnie ne s'en fait pas. Avant la grève, elle a offert \$75.00 à tous les employés qui étaient au travail le 15 mai 1956 et qui l'étaient encore le 27 septembre dernier. La semaine dernière, après six jours de grève, elle a offert \$100.00 au lieu de \$75.00.

Mais, il faut se rappeler qu'avant la grève, la compagnie a accepté d'accorder un montant de rétroactivité égal à \$0.12 l'heure par heure travaillée. Comme la moyenne des heures travaillées est probablement de 1000 heures et que certains employés ont jusqu'à 1500 heures et que d'autres en ont seulement 500, il s'ensuit qu'un montant égal pour tous n'est pas juste. Les débardeurs tiennent à une rétroactivité basée sur les heures travaillées, mais ils n'acceptent pas un montant de \$0.12 l'heure qui ne leur accorde pas une rétroactivité complète.

Encore ici, nous pouvons dire que la dernière offre de la compagnie est inférieure à celle qu'elle a déjà faite. Elle recule donc au lieu d'avancer, ce qui n'est pas précisément la devise qui assure le succès en affaires.

Les négociations ont repris avec l'Alcan

Les négociations entreprises entre le Syndicat des Employés de l'Aluminium d'Arvida et l'Aluminum Co ont repris après une interruption d'une semaine par suite du congrès de la CTCC.

Cette année, les négociations ont pris un caractère particulier du fait que des représentants de tous les syndicats qui groupent les travailleurs au service d'Aluminum Limited, participent à ces négociations. En effet, on peut voir à la table des négociations, des représentants des syndicats de l'Alcan à Isle Maligne et à Shipshaw, des employés de Saguenay Power à l'Isle Maligne, des représentants du syndicat des employés du chemin de fer Roberval-Saguenay, d'autres du syndicat des employés de la Compagnie électrique du Saguenay, d'autres du syndicat des débardeurs de la Baie des Ha! Ma! et du syndicat des employés salariés de Saguenay Terminals Limited de Port-Alfred, d'autres de l'Alcan à Shawinigan et d'autres enfin de la compagnie du chemin de fer Alma & Jonquière. On note même la présence d'un représentant des United Steelworkers of America. Cette union, comme on le sait a été reconnue agent négociateur aux usines de l'Alcan à Kitimat il y a à peine quelques mois à la suite d'un vote qui lui permit d'éliminer les différentes unions affiliées à la Fédération américaine du Travail.

C'est bien là la preuve que les travailleurs à l'emploi de l'Aluminum Company of Canada et de ses compagnies-

(Suite à la page 3)



Une partie de l'usine de la Canadian Resins & Chemicals où se poursuit un arrêt de travail de 320 travailleurs depuis le 23 septembre dernier.

Une grève efficace à l'Assomption Shoe

Malgré la présence de briseurs de grève à l'Assomption Shoe de cette ville, la grève que poursuivent actuellement les membres du Syndicat de la Chaussure de l'Assomption est pleinement efficace. C'est ce que nous a déclaré M. Jules Poulin, agent d'affaires du Syndicat et directeur de la grève.

La raison de cet arrêt de travail, c'est que l'entreprise en question refuse de négocier une convention collective de travail particulière qui tiendrait compte des dernières modifications récemment apportées au décret provincial de l'industrie de la chaussure.

L'on sait que ce décret qui a été publié dans la Gazette officielle de Québec le 25 août dernier prévoit des augmentations des taux minima horaires variant de 6 à 21 p. 100, soit une aug-

mentation horaire moyenne de 16 p. 100.

Les employés de l'Assomption Shoe veulent que cette augmentation moyenne s'applique non seulement sur les taux minima mais qu'elle s'applique sur tous les taux actuellement payés à l'heure ou à la pièce.

Actuellement, nous a déclaré M. Poulin, seuls ceux qui reçoivent les salaires minima vont bénéficier d'une augmentation de salaire et on va constamment leur pousser dans le dos pour qu'ils produisent plus qu'actuellement.

Si, dit-il, un travailleur à la pièce gagne, disons \$1.00 l'heure et que le minima actuel est de \$1.00 l'heure, il recevra une augmentation horaire de quelque 10 cents l'heure. Le patron va faire tout son possible pour que ce travailleur gagne effectivement ce 10 cents.

Par ailleurs, les travailleurs ex-

périmentés qui gagnent, disons horaires quand ils travaillent à la pièce, n'auront aucune augmentation car seuls les minima horaires seront augmentés et non les taux à la pièce.

A l'heure actuelle, quelques employés ont décidé de retourner au travail en compagnie d'un groupe de travailleurs sans expérience et qui ont été recrutés à l'Assomption même par suite de la mise à pied d'employés des Industries Roy de cette ville qui sont d'ailleurs très mal payés.



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. 8701

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 C.P.A.T.U.

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

SHAWINIGAN

Canadian Resins, un pion de l'échiquier financier

Dans une causerie radiophonique prononcée dimanche dernier, M. Maurice Vassart, conseiller technique de la Fédération nationale des Travailleurs de l'Industrie chimique, a déclaré que si toute la population ouvrière de Shawinigan collabore actuellement avec les grévistes, c'est qu'elle sait que la bataille des grévistes, ce n'est pas tellement contre la Canadian Resins elle-même mais bien contre le groupe Shawinigan qui a décidé de faire la lutte au syndicalisme dans la région.

"On comprend pourquoi le syndicalisme gêne le groupe Shawinigan, dit M. Vassart. Et c'est là la seule explication possible à la grève provoquée par Canadian Resins, filiale de Shawinigan Chemicals, qui appartient elle-même à la Shawinigan Water & Power. Au lieu de faire la bataille au Chemicals, les financiers ont décidé de la faire à la Resins."

La présence d'un syndicalisme démocratique et libre gêne la Shawinigan Water & Power pour de nombreuses raisons.

Ça leur fait mal de voir une population ouvrière qui évolue, qui élargit ses horizons, qui commence à penser que c'est elle, et non les financiers de la Shawinigan, qui a payé l'expansion du groupe Shawinigan, qui a permis de financer la création de la Shawinigan Chemicals, de la Canadian Resins, de la St. Maurice Chemicals, de la B.A. Shawinigan et de bien d'autres filiales.

Une population ouvrière qui commence à réaliser que les industries ont l'électricité presque pour rien, tandis que les consommateurs ordinaires, les travailleurs, les petits commerçants, paient pas mal plus cher.

Une population ouvrière qui commence à se dire bien tranquillement que l'industrie de l'électricité est un service public et que, comme tel, il devrait être nationalisé.

Une population ouvrière qui prépare lentement mais sûrement l'avènement d'une véritable démocratie politique, une démocratie où ce ne seront plus les coffre-forts de la Shawinigan Water & Power et autres qui présideront aux destinées de la population.

C'est pour cela que toute la population ouvrière collabore avec les grévistes... c'est parce qu'elle sait que les grévistes font

la bataille de tout le monde, de tous les gagne-petit, des travailleurs, des petits commerçants.

On comprend d'ailleurs facilement l'attitude des financiers de la Shawinigan. Une opinion publique est très dangereuse pour eux.

L'opinion publique commence à savoir qu'en 1955, la Shawinigan a fait plus de 16 millions de profits, contre même pas 13 millions l'année précédente.

L'opinion publique commence à savoir que l'actif de la Shawinigan Water & Power est de plus de 131 millions. Tout ça payé par les consommateurs qui, depuis 58 ans, ont payé leur électricité et les autres produits fournis par le groupe de la Shawinigan.

Et ce 131 millions, c'est un chiffre très conservateur publié par la compagnie Shawinigan Water & Power, qui estime ses actions dans ses filiales et autres compagnies à un montant global de seulement 16 millions et demi de dollars. Or, Shawinigan Chemicals, qui appartient à 100% à la Shawinigan Water & Power, vaut, à elle seule, d'après les chiffres publiés par la Chemicals, plus de 24 millions de dollars.

Tout ça, ce sont des choses que l'opinion publique commence à réaliser, et un tas de gens commence à souhaiter un changement de la fin de l'exploitation d'un service public uniquement pour enrichir quelques financiers.

La compagnie veut...

(Suite de la page 1)

augmentation de 6%. Ces derniers chiffres ne tiennent pas compte de la compensation pour la réduction à 40 heures ni de l'incorporation du boni de vie chère. Quant à Canadian Industries Limited, tous les travailleurs ont bénéficié d'une hausse de salaire de 12%, en plus de la compensation, mais il faut souligner le fait qu'il n'existe aucun boni de vie chère à C.I.L. (... pour ce qui est dit du bénéfice mentionné par la compagnie dans son annonce, "ils sont tous ou bien identiques ou bien inférieures à ceux actuellement en vigueur dans les autres entreprises chimiques de la région, ajoute le communiqué du syndicat.

Dans son annonce, la compagnie souligne quatre points en litige:

1. Les jours de travail. Monsieur Vassart, affirme que cette demande syndicale a été acceptée par le tribunal d'arbitrage dans sa sentence majoritaire et

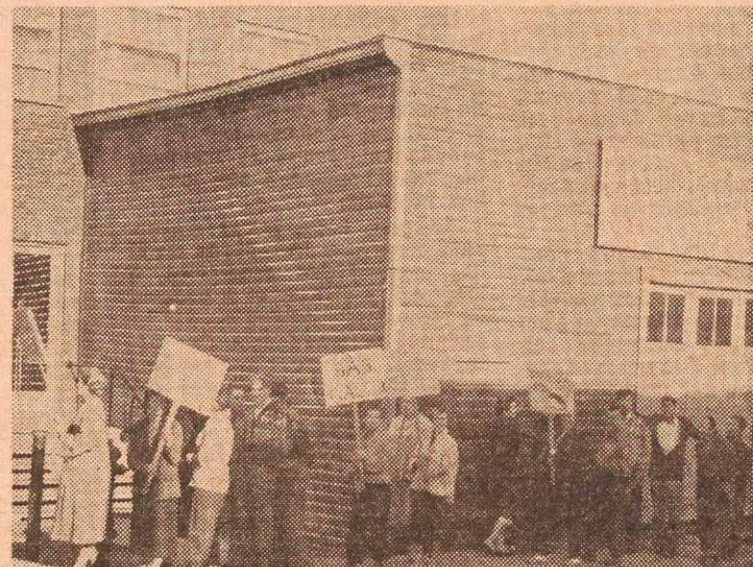
qu'elle est déjà en vigueur au Chemicals et au C.I.L.

2. Date de la convention. Selon le communiqué syndical, cette demande syndicale est recommandée par les trois membres du conseil d'arbitrage, y compris Me Rosaire Lajoie, arbitraire, réunis par la compagnie.

3. Répartition du travail. Dans ce cas, c'est également la sentence majoritaire du tribunal qui recommande l'acceptation de la demande syndicale.

4. Cotisation syndicale. La formule Rand modifiée, réclamée par le syndicat, est recommandée par la sentence majoritaire du conseil d'arbitrage. Ce système est en vigueur depuis plusieurs années au Carborandum et a été négocié cette année à Shawinigan Chemicals.

Le communiqué du syndicat souligne en témoignage que le syndicat a toujours été prêt à négocier l'ensemble des points en litige et qu'il est toujours dans les mêmes dispositions.



A l'Assomption, les membres du Syndicat de la Chaussure effectuent paisiblement leur piquetage malgré la présence d'étrangers dans l'usine. Ils savent que la production faite par les "scabs" et les anciens employés de la Cie Roy Ltée, habitués à fabriquer des réfrigérateurs, ne peut être que d'une qualité très inférieure.

NOUVEAU SYNDICAT FORME A ROCK ISLAND ET A BEE BEE

Le secrétaire de la Fédération Nationale du Vêtement vient de former un nouveau syndicat dans l'industrie du Vêtement de la région des Cantons de l'Est.

Le Syndicat qui porte le nom de l'Union Nationale du Vêtement de la région de Stanstead groupe quelque 200 employés des ateliers

Dominion Glove Ltd de Bee Bee, Dominion Glove Ltd de Rock Island et Spencer Support (Canada) Ltd de Rock Island.

La fondation de ce nouveau syndicat est le résultat d'une campagne d'organisation rapide conduite par M. Jean-Noël Godin, agent d'affaires de la Fédération

Nationale du Vêtement, assisté d'un groupe de travailleurs bénévoles de Montréal, Québec, Victoriaville et de St-Jean.

Le syndicat nouvellement formé attend son certificat de reconnaissance syndicale de la Commission des Relations Ouvrières.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Les élections
Au moment où nous devons remettre notre copie, nous ne con-

naissions pas encore les résultats des élections du Syndicat des Employés de la Vickers. Nous publierons donc ces résultats la semaine prochaine, sachant d'avance que vous aurez fait un choix judicieux.

Est-ce que les mises à pied actuelles sont réellement causées par une pénurie d'acier ou pour d'autres raisons que l'on tient secrètes en haut lieu?

Quand avant d'aller au travail vous allez prendre votre tasse de café au restaurant du coin, ne prenez pas plus de temps qu'il n'en faut en songeant à votre compagnon de travail qui se tient derrière vous et attend de prendre votre siège. Le sifflet de l'usine se fait toujours entendre à 7 h. 30 a.m.

Les membres de l'union ont actuellement les yeux bien ouverts pour prendre en flagrant délit celui qui se fait une spécialité de déchirer les pancartes que l'union a affichées en plusieurs endroits dans l'usine.

Les employés de la cour à entreposer le bois se plaignent actuellement du fait que l'on vient de déménager de cet endroit une cabane qui leur servait de refuge quand la température devenait trop inclemente et de local pour remplacer leur linge mouillé par des habits secs. On espère que l'on remédiera à cet état de chose avant la venue des grands froids et des pluies de l'automne.

Plusieurs employés sont actuellement sur la liste des malades et ils apprécieraient grandement la visite de leurs confrères de travail. Votre délégué de département peut vous fournir les adresses de ces compagnons de travail actuellement retenus à la maison ou à l'hôpital.

Les cérémonies qui marqueront le lancement du H.M.C.S. Ottawa ont été fixées au 10 novembre prochain. De nombreuses personnalités sont attendues à cette fête qui promet d'amener une foule considérable de visiteurs de marque.

Les nouveaux membres de l'Union sont invités à s'adresser au bureau de l'union pour obtenir une copie de la convention collective de travail qui a été imprimée dans les deux langues.

ISLE MALIGNE

Un nouveau syndicat vient d'être formé à l'Isle Maligne.

En effet, les fonctionnaires municipaux de cette municipalité se sont groupés en syndicat. Les membres du syndicat ont procédé immédiatement à l'élection de leurs dirigeants.

M. Léonidas Pilote a été élu président et M. Jean-Baptiste Côté a été élu vice-président. M. André Duchesne a été élu secrétaire-archiviste alors que M. Normand Levesque a été élu secrétaire-trésorier. Enfin, MM. René Gagné, Philippe Côté et Jules Fortin ont été élus directeurs de ce syndicat.



**DE MIEUX
EN MIEUX
AVEC LE TEMPS**

VOUS
PLACEZ \$500⁰⁰
ET
RETIREZ \$736⁸⁸

Les Obligations d'Épargne du Canada de la 11e émission ont un taux d'intérêt progressif, qui commence à 3 1/4% et atteint graduellement 4%. Une Obligation d'Épargne de \$500 de la nouvelle émission rapportera \$236.88 d'intérêt en 12 1/2 ans. Vous retirerez donc en tout \$736.88. Les Obligations d'Épargne du Canada peuvent toujours être encaissées en tout temps à leur prix d'achat plus les intérêts. Étudiez le tableau d'intérêts progressifs ci-contre. Hâtez-vous de signer la formule d'achat d'Obligations d'Épargne. Il n'y a jamais eu de moyen plus facile et plus sûr de se faire une réserve pour l'avenir.

ACHETEZ DES OBLIGATIONS D'ÉPARGNE DU CANADA

au comptant ou par versements de votre courtier de placements, de votre banque ou d'une société de fiducie ou de prêts. Achetez-en par retenue sur votre salaire.

Intérêt progressif

Obligations d'Épargne du Canada

11e émission

Deux fers coupons rapportent	3 1/4%
Deux coupons suivants	3 1/2%
Deux autres suivants	3 3/4%
Sept derniers	4%

L'intérêt pour chaque placement de \$100, conservé jusqu'à échéance, est de \$47.38

COUPURES

(Obligations avec coupons attachés):
\$50, \$100, \$500, \$1000 et \$5000

Obligations entièrement enregistrées (intérêt payé par chèque):
\$500, \$1000 et \$5000

Limite d'achat pour une même personne: \$5000

Encaissable en tout temps à la valeur d'achat plus les intérêts.

SHAWINIGAN

40 Hour Week And \$1.76 Hourly For Chemical Workers

An agreement has been reached between Canadian Industries Limited of Shawinigan Falls and the National Union of Chemical Workers of Shawinigan, CCCL, which culminated in the signing of a collective labor agreement which shall remain in force for one year from September 24, 1956.

From September 24 the workers will benefit by a general wage increase of 12 per cent.

During the convention period of changing weekly work hours from 42 to 40 salaries shall be adjusted on a 5 per cent basis to meet the full compensation benefit.

The chemical workers shall also receive retroactivity of 10 per cent for all times worked from June 1, 1956 until September 23, 1956.

Another clause will benefit the workers in 12 different categories who will receive salary adjustments of from 3 to 8 cents an hour.

A new salary scale for a

40-hour work week awards the employees \$1.76 to \$2.30 an hour instead of the previously paid rates of \$1.50 to \$1.96 an hour.

The actual salary increases therefore between 26 and 34 cents hourly. Shift premiums will rise immediately to 6 cents for the afternoon shift and 9 cents for the night workers.

These rates will be increased again on April 1, 1957 to 7 and 10 cents respectively.

Operation workers will enjoy a 10-cent an hour premium for all work performed on Sundays.

Sunday workers on the day shift will be paid at double time rates, while

shift workers will receive double time for all work done on holidays.

The new work schedule for days workers specifies a 5-day week from Monday to Friday inclusively.

Other changes have been made in the agreement, notably the clause covering seniority, and the period of probation has been reduced to two months.

The negotiation committee was under the leadership of Maurice Vassart, technical adviser to the National Metallurgy Federation, CCCL.

The agreement was reached a few days after the signing of contracts with Shawinigan Chemicals Limited and the Canadian Carborundum Company.

The only remaining chemical industry in the Shawinigan region which have failed to agree with union demands is the Canadian Resins and Chemicals Limited where 320 of their workers are still on strike.

The offer made by the company to the striking union members was far inferior in conditions to the offers made by the other chemicals plants in the region.

intention of boosting shoe prices while consistently refusing to make an offer for a settlement of the dispute. At this point the thoroughly exasperated workers walked off their jobs and while this action could be called illegal, the fact remains that the workers are fully justified considering the "run around" they have been given since last June.

BOARD RETURNS WORKER TO JOB

The Union of Commercial Employees CCCL of Joliette, which is affiliated to the Joliette Central Council have been advised that the CLC Labor Council of this city have offered their aid and collaboration in a fight against anti-union employers of Labor Minister Barrette's home town.

The CCCL Union is presently fighting the anti-union antics of the Royal Super Market who discharged the union's president from their employ.

But an order to the Royal Super Market from the Quebec Labor Relations Board had Mr. Bernard Sevigny, the dismissed

tional Textile Federation CCCL that he had met with the 600 striking textile workers at Montmagny who have been on strike since the end of July and that he was struck with the solid and determined front which these union members are showing in their battle to secure better wages and working conditions. The workers who are employed by the Duplan Company of Montmagny are seeking a 15-cent wage increase, another paid holiday, a revamped vacation clause and other fringe benefits.

The Duplan strikers had been working a 44-hour week with a basic pay of 80 cents an hour, while in other establishments in the same industry workers are drawing 20 cents an hour more than the Montmagny workers.

Contrary to company expectations, Mr. Gosselin said the Duplan textile workers are fully determined to carry on their strike until a reasonable offer is made by the Duplan Company.

SHOE WORKERS QUIT JOBS

The organizer of the National Shoe and Leather Federation CCCL, Jules Poulin, has informed Le Travail that workers at l'Assomption Shoe Company of l'Assomption, Que., have been on strike since September 19, following a breakdown in negotiations which began on June 4.

The dispute came to a head when the company announced its

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

ELECTION RESULTS

By the time your newspaper reaches you this week Monday's meeting will be history, but we feel sure that you have chosen officers of your choice who shall direct your union to your advantage.

A complete list of newly elected union officers along with full coverage of the meeting will appear in this column next week. Watch for it.

PLEASE TELL US

Is the present lay-off really due to a steel shortage as circulated throughout the yard or is it for some other reason which should be considered top secret?

When taking your pre-work coffee break in the corner cigar store please think of your fellow worker who is standing and waiting behind you for a chance to sit down and have his coffee, while you are deeply engrossed in your morning newspaper. Be a good fellow and don't monopolize the seat too long. The starting whistle still blows at 7.30 a.m.

Union members are keeping a close watch to trap the pervert who goes around the yard tearing down union notices which have been posted in several places throughout the plant and yard.

This particular "psycho" who evidently has not attained the age of puberty should contact a "head doctor" without undue

delay. A half hour on a competent psychiatrist's couch would work wonders for this individual.

No wonder workers in the Lumber Yard are complaining about conditions!

These men used to have a place to take cover when the weather was inclement, but recently this shack was removed for no particular reason and now these men have no facilities to change from wet clothes to dry ones. Surely this could be remedied before the winter weather sets in.

Quite a few members are on the sick list at their homes and would no doubt appreciate a visit from their fellow workers. You may secure the names and addresses from your departmental steward.

The turning-over ceremonies of the H.M.C.S. Ottawa is set for November 10 at Canadian Vickers shipyard. Prominent naval and civic officials will attend this event which promises to draw an unusually large crowd.

Here's wishing the H.M.C.S. Ottawa all the best.

New members of our union are invited to call at the union office at their convenience and pick up a booklet of the labor agreement which is printed in bilingual form. This will help you when you are not familiar with any situation which may come up.

MONTREAL

Plumbers Turn Down Corporation Offer

Two unions negotiating for 4,500 plumbers and steamfitters in the Montreal area have been offered an hourly pay increase of 10 cents an hour for a two-year contract by the Quebec Corporation of Plumbing and Heating Contractors.

employee return to his job when the Q.L.R.B. threatened action if their order was not followed.

CHEMICAL WORKERS STRIKE

Hourly rated employees numbering 320 who are employed by the Canadian Resins and Chemicals Company of Shawinigan Falls have been on strike since September 23. The strike was called when a deadlock was reached in post-arbitral negotiations and the attempt to regulate the dispute by a government appointed conciliator, Mr. Gaston Cholette.

The principal existing differences between union and company are the salary differentials between tradesmen and laborers, trades classifications, the "continuous operation and the non-continuous operation", the question of Sunday work, the date and duration of the labor agreement and work schedules.

The offer which would bring the hourly rate up to \$2.17 the first year and \$2.22 the second year has been confirmed by both the CLC and the CCCL unions.

The unions had demanded an increase to bring their current rate of \$2.12 up to \$2.35 for journeymen.

The International Union of Plumbers and Steamfitters Local 144 advised the Corporation last week end its executive committee had rejected the offer, and at the time of going to press the CCCL Plumbers Union had not issued any statement.

Meanwhile the corporation has called a meeting of its own members for Tuesday of this week and another which the unions shall be invited to attend the next day Wednesday.

Both the International and the CCCL Unions called a strike in 1954 to back up their demands.

NEWS DIGEST

STRIKERS REMAIN FIRM

It has been announced by Rene Gosselin, president of the Na-



EXPORT
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA