

## 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 39

Ottawa, 9 novembre 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

# Gains importants des grévistes de Port-Alfred, de Montmagny et de Québec

## Pas excités... mais pas endormis non plus!

Au moment où j'écris ces lignes, on croirait revivre l'époque où se préparait, en 1939, la seconde Grande Guerre. Pas un bulletin de nouvelle qui ne nous apprenne une aggravation de la crise de Hongrie ou de celle qui fait rage en Egypte. La radio et la télévision fonctionnent jusqu'au milieu de la nuit. Les hommes d'Etat se jettent des déclarations à la tête; leurs soldats se jettent des bombes et des balles.

Je n'ai pas l'intention d'expliquer ici ce qui se passe en Hongrie ni en Egypte. Pour le savoir, il suffit de lire les journaux quotidiens. Mais le fait capital, principal, reste le suivant: une fois de plus les politiciens ont choisi de faire entre-tuer les peuples plutôt que de chercher un accord par la discussion et la négociation. Une fois de plus, au risque de mettre la planète entière à feu et à sang, des dirigeants ont fait marcher leurs troupes et leurs avions. Peut-être avaient-ils DES raisons. Dans le cas des Hongrois opprimés, dans le cas des Israéliens entourés de peuples hostiles et qui ont juré leur mort comme nation, cela ne fait aucun doute.

Mais il y a une différence énorme entre "avoir DES raisons" et "avoir raison". Les raisons qu'ils avaient pouvaient-elles justifier un recours à la guerre? Elles ne sauraient légitimer, en tout cas, ni l'écrasement odieux et brutal que les Russes pratiquent en Hongrie, ni l'intervention armée de puissances comme la France et l'Angleterre contre un pays aussi misérable que l'Egypte. Car il ne faut pas oublier que les grandes guerres commencent par de petites guerres et qu'une fois la première bombe lâchée, on ne sait jamais qui lâchera la dernière, ni si cette dernière bombe s'appellera T.N.T., A. ou H. . . .

Le Canada semble décidé à se battre. . . pour la paix. Non seulement le mouvement ouvrier doit s'en réjouir, mais il devrait, à mon avis, manifester ouvertement son appui, soutenir activement cette politique.

Faut-il nous exciter, avoir peur, accueillir et répandre des rumeurs? Certainement pas. Et le camarade qui me répétait ce matin: "Y paraît qu'y n'engagent plus de jeunes hommes dans les grandes usines", celui-là joue, inconsciemment, avec le feu.

Mais il ne faut pas non plus aller à l'autre extrême et croire que tout va se régler tout seul, que cela ne nous regarde pas. Au contraire, cela nous regarde. Ceux qui ont dû se battre en 1939-45 en savent quelque chose.

Pas d'énervement, mais toute notre attention. La guerre est favorisée par une opinion publique sommeillante.

Veillons à nous tenir éveillés!

G. PELLETIER

## Abolition du boni à Port-Alfred et augmentation de 37 cents l'heure pour les débardeurs - Augmentation de 11 cents l'heure aux tisserands de Montmagny et convention signée accordant des taux supérieurs au décret de la chaussure pour les syndiqués de Québec.

La semaine qui vient de s'écouler vient de voir se terminer trois conflits importants pour les travailleurs concernés. Il s'agit des arrêts de travail des employés de la Saguenay Terminals de Port-Alfred, dont 600 débardeurs et les employés de bureau, de la grève des employés de Duplan of Canada de Montmagny et des ouvriers en chaussures des maisons Lachance et Tanguay de Québec, qui ont pris fin avec la signature de conventions collectives accordant les principales demandes syndicales.

### A Port-Alfred

A Port-Alfred, les travailleurs ont obtenu gain de cause à peu près sur toute la ligne, après une grève de cinq semaines. Parmi les principaux avantages obtenus, mentionnons l'abolition du boni, une augmentation globale de 37 cents l'heure, une clause d'ancienneté véritable et plusieurs autres avantages, dont une clause de sécurité syndicale élargie.

### A Montmagny

A Montmagny, les grévistes ont mis fin à leur arrêt de travail jeudi dernier après avoir été en grève depuis le 30 juillet dernier. La grève s'est terminée après la signature d'une convention collective de trois années accordant 11 cents d'augmentation aux travailleurs ainsi que des ajustements particuliers.

Il est à noter que cette victoire qui n'est peut-être pas aussi spectaculaire que celle remportée à Montmagny constitue néanmoins un gain appréciable si l'on tient compte de la situation de l'industrie textile en général

et du secteur soit en particulier où seulement 1,000 travailleurs sur une possibilité de 10,000 sont actuellement syndiqués.

### Dans la chaussure

De son côté, l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec vient de signer une convention collective de travail avec les maisons Lachance et Tanguay, ce qui met fin à un arrêt de travail qui durait depuis le 20 septembre dernier.

Les ouvriers ont obtenu que les taux minima soient haussés de 16 cents l'heure comparativement à ceux qui

(Suite à la page 6)

## A lire dans ce numéro

	Pages
Ce qui se passe à la Canadian Resins .....	3
Le règlement de la grève des débardeurs ..	4-5
Intervention du procureur général dans le cas de Quality Garment .....	6
News Digest .....	8

## "Profils d'adolescents"



M. Jean Faubert et Mlle Michelle Rosignol, deux interprètes de l'émission "Profils d'adolescents".

## 'Profils d'adolescents' à la télévision

Depuis quelques années, le réseau français de Radio-Canada a radiodiffusé plusieurs émissions à l'adresse des parents, notamment "Le Courrier de Radio-Parents" et, en collaboration avec les Ecoles des Parents, une émission portant, l'an dernier, le titre "Journal d'une mère de famille" et cette année, "Les voisins d'en face".

A son tour, la télévision se devait de présenter aux parents une émission portant sur leurs problèmes propres et sur ceux de leurs enfants. C'est ainsi que, cette année, en collaboration avec la Fédération canadienne des Ecoles des Parents, le réseau français de télévision présente chaque vendredi soir, de 10 h. à 10 h. 30, "Profils d'adolescents", émission visant à illustrer les problèmes des adolescents en regard des attitudes incompréhensives de leurs parents.

Partant d'un sketch de 20 minutes illustrant un adolescent-problème dans son milieu, l'émission invite (au moyen de commentaires faits par des spécialistes de la question étudiée), les parents à réfléchir sur leurs attitudes défectueuses dans l'éducation de leurs enfants.

On retrouvera surtout l'adolescent dans son milieu familial, mais occasionnellement dans son milieu de travail, à l'école, au cinéma ou avec ses amis. Les téléspectateurs, les parents en particulier, sont donc invités à se pencher en compagnie des experts invités, sur ce monde bouleversant, transitoire et souvent mystérieux de l'adolescence.

Texte: Pauline Lamy-Boisvert; animateur: le Dr Claude Mailhot; organisateur de l'émission: Gérard Lemieux; réalisateur: Jean-Pierre Sénécal.

Voici la liste des sujets jusqu'à la fin de décembre. Les sujets de janvier seront communiqués plus tard.

- 9 novembre—M. Lafortune se remarie.
- 16 novembre—J'aime pas ma "job".
- 23 novembre—Elle est en amour.
- 30 novembre—Deux poids, deux mesures.
- 7 décembre—Je m'en vais aux "vues".
- 14 décembre—Papa n'est pas mon père.
- 21 décembre—Mon enfant, c'est tout pour moi.
- 28 décembre—Je ne crois plus au Père Noël.

## L'Alcan réalise 18 millions de profits en 3 mois

Récemment, M. Nathanael V. Davis, président de la compagnie "Aluminum Limited", a prononcé une causerie à Boston devant les membres de la "Society of Security Analysts".

A cette occasion, il leur a appris une bonne nouvelle, au moins pour les dirigeants de l'"Aluminum Limited". Pendant le dernier trimestre, ce trust a réalisé 18 millions de profits, ou 18 millions de dollars pendant les trois derniers mois.

Ces chiffres sont à comparer avec \$13,600,000 pendant les trois mois correspondants de l'an dernier. C'est dire que, pendant ces trois mois de 1956, l'"Aluminum Limited" a fait exactement 4 millions 400 mille dollars

de plus de bénéfices nets qu'en 1955. Pourquoi cela, direz-vous?

M. Davis a souligné que cette hausse était attribuable à l'accroissement de la population, au relèvement des prix ainsi qu'à une forte demande. Et il a continué en disant que les prévisions sont excellentes. Ainsi donc, l'"Aluminum Limited" fait de plus en plus des profits au point d'en être presque gênée si cela lui était possible. Mais elle refuse en même temps de hausser les salaires de ses employés comme ceux-ci le lui demandent.

Sous prétexte que l'"International Nickel Company" fait encore plus d'argent qu'elle, l'"Aluminum Limited" refuse les demandes de ses employés. Elle admet qu'elle est riche, que ses coffres regorgent d'argent, mais elle refuse de payer, elle en veut toujours plus. L'appétit vient en mangeant, ça se voit bien. Plus l'"Aluminum Limited" est grosse et grasse, plus elle veut engraisser. Ça peut devenir dangereux.

### Projet de Code du Travail

## SECURITE SYNDICALE

La sécurité syndicale, depuis des années, donne lieu à de laborieuses négociations dans un grand nombre d'entreprises au Canada et dans la province de Québec. Une bonne partie des difficultés provient de ce que la législation est trop vague et qu'il se trouve encore des employeurs retors et des avocats tâtillonniers pour multiplier des objections juridiques à l'une ou l'autre des formes de la sécurité syndicale.

Dans le projet de Code du travail préparé par le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, l'on trouvera des définitions précises de la sécurité syndicale et de chacune de ses principales formes connues: l'atelier fermé, la formule Rand, l'atelier syndical parfait, l'atelier syndical imparfait, l'atelier préférentiel, le maintien d'affiliation, la retenue syndicale. A la suite des définitions, M. Picard formule en termes juridiques les dispositions qui devraient, à son avis, faire partie de notre législation sociale pour mettre fin aux équivoques actuels, et pour éviter des procès aussi longs que ruineux. Enfin, M. Picard prévoit que la retenue syndicale doit être continuée même après l'expiration d'une convention collective de travail.

Le projet de Code du travail pour la province de Québec préparé par le président général, et qui paraîtra bientôt en librairie, contiendra, entre autres, au sujet de la sécurité syndicale, les articles suivants:

Art. 92.—La sécurité syndicale consiste dans des dispositions de conventions collectives de travail créant, pour des travailleurs, l'obligation d'être, de devenir ou de demeurer membres d'une organisation syndicale, comme condition préalable à l'emploi ou comme condition du maintien de l'emploi, ou les deux à la fois. La sécurité syndicale s'étend également, en la manière prévue dans la convention, soit à la retenue des cotisations syndicales sur la paye des membres de l'organisation de travailleurs reconnue ou accréditée, soit à la retenue du montant des cotisations syndicales sur la paye de tous les travailleurs régis par une convention collective de travail, qu'ils soient membres ou non de l'organisation signataire de cette convention. Les cotisations syndicales comprennent, en plus de la cotisation régulière, les prélèvements spéciaux pour fins syndicales.

Art. 93.—Aucune forme de sécurité syndicale n'est prohibée par le présent Code du Travail.

Art. 94.—Les parties à une convention collective de travail peuvent convenir de l'une ou l'autre forme de sécurité syndicale et en déterminer les modalités d'application.

Art. 95.—Sur requête approuvée par son assemblée et soumise par l'organisation syndicale représentant la majorité absolue des travailleurs à son emploi formant l'unité de négociations, un employeur est tenu de faire gratuitement la retenue des cotisations syndicales sur la paye des membres de cette organisation. Cette requête peut être faite en tout temps.

Art. 96.—A l'expiration de la convention collective de travail, l'employeur doit continuer la retenue des cotisations syndicales, mais tout travailleur intéressé peut donner avis d'y mettre fin quant à lui. L'avis est envoyé à l'employeur et à l'organisation syndicale.

## Les niaiseries importantes

C'est un fait constaté, tant dans toutes les républiques populaires qu'au sein des partis communistes, les adhérents au communisme pour des motifs doctrinaux sont assez rares alors que ceux qui le supportent le font pour des raisons extrinsèques qui vont jusqu'à des niaiseries. D'ailleurs n'en est-il pas ainsi pour une bonne masse de gens même au sein de nos partis politiques traditionnels.

Voilà pourquoi si l'on ne veut pas être bêtes dans la manière d'emporter l'expansion du communisme ou de le fortifier là où il est installé, il faut attacher de l'importance à certains détails qui prennent une signification considérable aux yeux des masses mécontentes ou affectées par des préjugés.

L'affaire de Nina Ponomareva, championne soviétique des disques, accusée de vol à l'étalage en Angleterre en est une belle illustration. L'athlète russe, habituée aux coutumes de son pays où l'on n'a pas de la monnaie, mais des bons, a été arrêtée dans un magasin de Londres pour avoir pris cinq chapeaux d'une valeur de \$8.82. Comme elle ne savait pas l'anglais, elle n'a pu s'expliquer. On peut penser ce que l'on veut de l'accusation de culpabilité. Mais ni le Foreign Office, ni le juge Clyde Wilson n'ont voulu lui donner le bénéfice du doute. On n'a pas pris en considération les explications de l'ambassade russe. Elle a été condamnée.

Affaire insignifiante, une niaiserie. Pourtant les journaux du monde entier, pendant quelques jours, en ont parlé. Derrière le rideau de fer on a certainement eu une curieuse d'impression de la largeur de vue et de l'espérance de compréhension des pays capitalistes". Même si dans son pays Nina aurait peut-être été fusillée pour un geste semblable, cela n'y change rien. Après tous les tracas dont elle a été l'objet, il est certain que, pour le reste de sa vie, Nina, même si elle ne croit pas au marxisme, ne sera pas dans son entourage une propagandiste fervente du capitalisme.

Il en est ainsi dans tout le champ des relations humaines. Combien de foyers sont ébranlés, voire brisés, à cause d'une accumulation de détails insignifiants. Combien de patrons perdent des sommes considérables pour s'être entêtés à défendre des droits sans importance. Combien de chefs ouvriers ont ruiné des causes incontestables pour s'être butés à des détails qui n'en valaient pas la peine.

Tout cela parce que l'on perd facilement de vue le principal, que l'on est à cheval sur la loi et surtout que l'on manque de ce qui fait l'essence du christianisme, la vraie charité qui nous demande de ne pas faire aux autres ce que l'on ne veut pas que l'on nous fasse et de considérer notre prochain comme un frère.

Maurice LADOUCEUR

## Une hausse de 17% des profits des corporations

OTTAWA (PC) — Les profits des corporations pour le second trimestre de l'année 1956 sont estimés à \$884,000,000, avant que les taxes aient été déduites, selon un relevé effectué récemment par le Bureau Fédéral de la Statistique. Ceci représente une augmentation de \$129,000,000, ou une hausse moyenne de 17% sur les profits de \$755,000,000, accumulés au cours du second trimestre de l'année dernière.

Si l'on ajoute à ce chiffre le profit accumulé au cours du premier trimestre de cette année, on obtient un total de \$1,569,000,000, avant que les déductions de l'impôt sur le revenu aient été effectuées. A ce stage, la hausse moyenne sur la période comparative de l'année précédente est de 21% ou de l'ordre de \$276,000,000.

A ces chiffres, il faut retrancher un montant global de \$676,000,000. Aussi, après paiement des impôts, un profit global de \$501,000,000 subsiste encore pour la période qui s'est écoulée entre avril et juin de cette année, soit 21% de plus qu'à la période correspondante de l'année dernière où ce chiffre était de \$415,000,000.

Pour les premiers six mois de l'année en cours, le montant global des profits réalisés par les corporations, après déduction des taxes est de \$893,000,000, ce qui représente une hausse de \$180,000,000, sur les profits de \$713,000,000, obtenus après déduction des taxes, au cours de la période correspondante l'an dernier.

## SHAWINIGAN

## Offre rejetée par les grévistes de la Resins

Les 300 employés de la Canadian Resins Chemicals de Shawinigan et membres du Syndicat des Travailleurs en Plastic de Shawinigan ont rejeté dimanche soir les dernières offres faites par la compagnie et ils ont décidé de poursuivre leur grève tant que la compagnie ne se rendra pas à leurs demandes.

On sait qu'au cours de négociations qui se sont déroulées la semaine dernière pendant trois jours, la compagnie a fait certaines offres qui représentaient des gains syndicaux sur certains points, des pertes sur d'autres et finalement le statu quo sur le reste.

Les travailleurs ont jugé qu'il fallait rejeter les offres de la compagnie tout en autorisant leur comité de négociations à poursuivre les négociations déjà entamées.

L'avisur technique de la Fédération Nationale des Travailleurs en Produits Chimiques, M. Maurice Vassart, nous a communiqué que la décision des travailleurs a été transmise à la compagnie lundi matin mais qu'il n'a pas reçu de réponse de la compagnie au moment où nous écrivons ces lignes.

Il ajoute que les grévistes ont un moral excellent et que les nouvelles des règlements intervenus à Montmagny et à Port-Alfred avaient réchauffé leur enthousiasme parce qu'ils savent que la CTCC n'aura pas à disperser ses forces et qu'elle pourra concentrer ses efforts sur Shawinigan.

## Taux minima augmentés de 16 cents l'heure chez Lachance et Tanguay

Après une grève de 6 semaines, les employés de Lachance et Tanguay de Québec qui sont membres de l'Union Protectrice des Travailleurs en Chaussures de Québec, ont obtenu, par suite de la signature d'une convention collective entre les parties une augmentation des taux minima de 16 cents l'heure, ce qui place ces travailleurs sur un pied d'égalité avec ceux de la région de Montréal.

L'entente prévoit le retour au travail de tous les employés au service de la compagnie avant le conflit.

Cet employeur refusait tout contrat de travail autre que le décret qui régit l'industrie de la chaussure de la Province, quoique le principe de la convention

collective particulière est reconnu depuis 1951 par l'Association Patronale des Manufacturiers de Chaussures du Québec après une lutte légale qui dura près de sept ans.

La convention collective intervenue prévoit des taux minima de 0.16 l'heure supérieure à ceux qui existaient avant la grève. Les ouvriers travaillant à la pièce auront comme base \$1.40 l'heure et une augmentation de 5% sur tous les prix des coupons. Les taux minima garantis sont ceux prévus pour la ville de Montréal suivant le décret de la chaussure.

Une clause de maintien d'affiliation et l'information du va-et-vient de la main-d'oeuvre mensuellement; la retenue de la cotisation syndicale sur la base hebdomadaire; trois jours de fêtes chômés et payés, ont aussi été prévus par cette convention. Les ouvriers sont également protégés par une clause d'ancienneté et une procédure de grief prévoyant la décision obligatoire sur tout grief référé à l'arbitrage. La convention sera d'une durée de deux (2) ans à compter du 29 octobre 1956.

Les termes de cette convention collective ont été conclus par M. Eugène Rancourt, organisateur du Conseil Central de Québec, M. A. April, président de la Fédération Nationale du Cuir et de la Chaussure, M. G. Ruel, G. Héroux et A. Rouillard pour le syndicat.

M. Jean H. Gagné, avocat, assistait M. Jos. Tanguay.

Les discussions étaient présidées par M. Roger Leclerc, conciliateur du Ministère du Travail.



### RELIABLE TRANSLATION SERVICE REG'D

5227a, rue BREBEUF — MONTREAL 34

Téléphone LA. 5-1478

Spécialité: TRADUCTION DE CONVENTIONS COLLECTIVES

# TEXTILE

## Grève terminée avec un gain de 11 cents l'heure chez Duplan

Le Syndicat National du Textile de Montmagny ainsi que la Duplan of Canada viennent de signer une convention collective de travail qui met fin à la grève des quelque 600 employés de cette filature et leur vaut une augmentation de 11 cents l'heure dont 3 cents rétroactifs au 1er décembre 1955.

Il est à noter qu'il s'agit là d'une belle victoire si l'on considère que dans le secteur textile soie, à peine 1,000 travailleurs sont syndiqués dans la province de Québec et que les entreprises syndiquées sont dans une situation difficile dans les circonstances. Il est à présumer que devant ces succès remportés par les travailleurs syndiqués, les autres travailleurs voudront aussi rejoindre les rangs des organisations syndicales.

La convention qui a été signée samedi matin met fin à un conflit qui durait depuis le 30 juillet dernier alors que les employés avaient déclaré la grève pour appuyer leurs revendications en matière de salaire. Les travailleurs réclamaient une augmentation de salaire de 15 cents l'heure alors que la compagnie, en accord avec la recommandation majoritaire d'un tribunal d'arbitrage, proposait les mêmes échelles de salaire qu'auparavant.

La convention collective qui vient d'être signée pour une durée de trois années prévoit une augmentation de 3 cents l'heure à compter du 1er décembre 1955 jusqu'au 1er novembre 1956. A cette date, les travailleurs auront une autre augmentation de 5 cents l'heure jusqu'au 1er novembre 1957. Ce jour-là, les travailleurs bénéficieront d'une autre augmentation de 3 cents l'heure, ce qui portera le total de leur augmentation à 11 cents l'heure. Certaines catégories de travailleurs ont aussi obtenu des ajustements particuliers de 5 cents l'heure en plus de l'augmentation générale.

Fait à noter, à compter du 1er novembre 1958, les syndiqués obtiendront aussi un boni de vie chère de 1 cent l'heure pour chaque 0.06 d'augmentation de l'indice du coût de la vie à la date du 1er novembre 1957.

### Le retour au travail

Dès la fin de semaine, plus d'une centaine de travailleurs sont retournés au travail pour faire l'inventaire et préparer la production qui devrait reprendre normalement mardi matin de cette semaine.

Il est entendu que le retour au travail des employés s'effectuera sans qu'il n'y ait de discrimination exercée contre un employé par suite de la grève. Il a aussi été prévu que tous les employés seront repris à leur

occupation ordinaire avant la déclaration de la grève.

Par ailleurs, la compagnie s'est engagée à ne pas faire d'appel à d'autres travailleurs tant que ses anciens employés n'auront pas été rappelés au travail. Ces derniers ont une période de 15 jours pour retourner au travail et reprendre leur emploi. Cette clause s'applique dans le cas des grévistes qui avaient trouvé un emploi durant la grève.

Tout différend pouvant résulter de la mise en application de la clause du retour au travail est sujet à la procédure ordinaire du règlement des griefs avec recours à la conciliation et à l'arbitrage.

Outre ces avantages, l'entente prévoit aussi une clause d'ancienneté stricte dans le cas des mises à pied par suite de manque de travail. La même procédure s'appliquera dans les cas de réembauchage. Les règlements de discipline dans l'usine ont aussi

été amendés avantageusement.

Il a aussi été prévu que malgré le décret concernant les fêtes religieuses, les travailleurs conserveront leurs 7 fêtes chômées et payées.

Les négociations de cette entente ont été faites en présence de M. Noël Bérubé, conciliateur en chef du ministère du Travail à Québec, MM. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC; André Roy, assistant-secrétaire général et arbitre syndical dans ce différend, ont dirigé les négociations pour les employés, assistés de MM. Léopold Côté, agent d'affaires du syndicat, de Gustave Pelletier, président, de Jos. Charles Massé, Ovide Bard, Jean-Jacques Latouche et Paul-Emile Martin. La compagnie était représentée par MM. Hood, président et gérant général; L.H. Girard, gérant du moulin local, Claude Matte, directeur du personnel, et MM. Léandre Roy et Ubaldo Brunet.

## Sans être prophètes...

On nous annonce cette semaine, de source officielle, que le coût de la vie au Canada vient d'enregistrer une nouvelle hausse et que JAMAIS IL N'A ETE PLUS ELEVE.

Inutile de dire que c'est là une mauvaise nouvelle. Les syndiqués, qui à plusieurs reprises en ont fait l'expérience depuis 1946, peuvent prédire exactement ce qui va se passer.

D'ici quelques semaines, si la hausse continue, le revenu des salariés va perdre du pouvoir d'achat. Et au lieu de rajuster les salaires, les employeurs vont se mettre à hurler qu'avec leurs revendications, les syndicats ouvriers créent l'inflation. Pourtant, d'après le Bureau de la Statistique, "la hausse est due principalement à l'accroissement du prix des produits alimentaires", ceux que la hausse des salaires affecte le moins.

Il va falloir lutter: contre la hausse, pour les rajustements et contre le préjugé que "seuls les salaires accrus sont responsables."

En nous préparant pour cette lutte, il serait bon de relire ce que la C.T.C.C. proposait au Cabinet fédéral dans son mémoire annuel:

"La C.T.C.C. y disions-nous, croit que l'établissement d'une commission permanente d'enquête sur les prix serait un excellent moyen de protéger les consommateurs contre les hausses de prix brusques et imprévues qui pourraient survenir dans un secteur quelconque de l'économie canadienne. A cette fin, nous recommandons au gouvernement de mettre à l'essai le système d'enquête que nous avons préconisé à plusieurs reprises dans le passé.

"Les producteurs, à l'exception des cultivateurs et des détaillants, devraient soumettre à cette commission les motifs qu'ils auraient à faire valoir pour justifier toute augmentation dans les prix des biens et des services qu'ils fournissent à la population.

"Cette commission comprendrait des représentants des gouvernements, des producteurs, des travailleurs, des cultivateurs et des consommateurs.

Ses recommandations ne seraient pas exécutoires. Toutefois, nous croyons que l'obligation pour les intéressés de justifier ainsi publiquement les hausses de prix projetées aurait pour effet d'empêcher beaucoup d'augmentations injustifiées."

On nous a répondu alors que les prix étaient "stabilisés", que notre moyen était "extrême", que...

Est-ce qu'on répéterait cela, aujourd'hui?

G. PELLETIER

# Belle victoire des grévistes de Saguenay Terminals à Port-Alfred

### Abolition du système de boni - Augmentation de 37 cents l'heure pour les débardeurs et de \$5.00 à \$8.00 par semaine pour les employés de bureau - Rétroactivité de \$95.00 à \$150.00 - Une vraie clause d'ancienneté ainsi que la retenue syndicale volontaire irrévocable.

Les quelque 700 grévistes de Port-Alfred viennent de terminer une grève de 34 jours mercredi soir dernier alors qu'ils ont accepté les dernières offres de la compagnie, lesquelles correspondent à 95 p. 100 des demandes originales des syndicats.

Depuis le mois de mars dernier, la compagnie Saguenay Terminals Limited était en discussion avec le Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha! Ha! qui groupe les employés payés à l'heure et avec le syndicat national des employés salariés de Saguenay Terminals Limited, qui groupe les employés de bureau. Tour à tour pendant cette période, les négociations directes, la conciliation et la commission de conciliation (l'équivalent d'un tribunal d'arbitrage) ont échoué. C'est alors que les employés décidèrent d'entrer en grève le 27 septembre dernier et celle-ci s'est poursuivie jusqu'au 31 octobre.

Cette grève, qui était la première à se produire dans la ville de Port-Alfred et également la première qu'un syndicat faisait à Saguenay Terminals Limited, se solda pour les travailleurs par une victoire éclatante et presque incroyable, tant les avantages obtenus sont nombreux et importants. Nous vous donnerons aussi brièvement que possible, les principaux points qui ont été réglés à la suite de cette grève.

#### Abolition du système de boni

Depuis 10 ans, les débardeurs de Port-Alfred travaillaient à boni et ils souhaitaient depuis longtemps la disparition de ce système que la compagnie tenait à garder à tout prix. Ce boni était cause d'injustices nombreuses et provoquait les plus violentes critiques. Le syndicat des débardeurs demanda l'élimination du système boni et la compagnie se rendit enfin à sa demande. C'est dire qu'il n'y aura plus de système de boni à Saguenay Terminals à Port-Alfred et que nos débardeurs travailleront comme le font les débardeurs dans les autres ports canadiens, c'est-à-dire sans boni.

#### Augmentations de salaires aux employés payés à l'heure

Jusqu'ici, le salaire du débardeur était de \$1.50 l'heure plus un montant de boni très variable qui pouvait aller de \$0.01 l'heure à \$0.25 et même plus. A l'avenir, il n'y aura plus de boni et ces employés auront \$0.28 d'augmentation d'ici la fin de la saison de navigation. A partir du début de la navigation (en avril 1957), il y aura une nouvelle augmentation de 5 p. 100, soit de \$0.09 l'heure.

Ainsi, le salaire du débardeur passe de \$1.50 à \$1.78 immédiatement et il sera de \$1.87 l'heure au début d'avril 1957. Avec \$1.78, les débardeurs ont le même salaire que ceux de Québec et de Halifax. De plus, en avril prochain, ils auront \$1.87, ce qui est \$0.01 de moins que ce que reçoivent actuellement les débardeurs de Montréal et de Saint-Jean au Nouveau-Brunswick.

C'est dire qu'il s'agit d'une augmentation de \$0.37 l'heure qui est à comparer à la demande originale de \$0.40 l'heure.

Quant aux employés payés à l'heure qui n'avaient pas de boni, ils reçoivent une augmentation nominale et réelle de \$0.25 l'heure immédiatement et ils auront un autre 5 p. 100 l'an prochain, soit \$0.09 ou \$0.10 l'heure selon leur taux de base.

Il n'y a donc pas d'erreur à dire que les débardeurs et leurs camarades payés à l'heure obtiennent à peu près complètement la hausse de salaires qu'ils ont demandée, soit \$0.37 l'heure sur \$0.40.

#### Augmentations de salaires aux employés de bureau et semaine de 36.25 heures

Les employés de bureau, qui étaient en grève avec les employés payés à l'heure, obtiennent aussi des augmentations de salaires intéressantes.

Les employés de jour reçoivent \$5.00 par semaine, ceux qui font la semaine de 48 heures et travaillent sur trois équipes rotatives reçoivent \$7.00 par semaine et enfin, ceux qui font la semaine de 60 heures et travaillent sur deux équipes rotatives, ont \$8.00 d'augmentation par semaine.

De plus, à partir du début de la navigation en avril prochain, ils recevront une augmentation générale de 5 p. 100 soit de \$3.00 à \$5.00 par semaine. Ces chiffres sont à comparer à une demande originale d'augmentation de \$10.00 par semaine. Les employés qui sont sur les équipes rotatives obtiennent donc plus que leur demande originale de \$10.00 puisque certains auront jusqu'à \$13.00 d'augmentation

d'ici le mois d'avril 1957 et la plupart des autres auront au moins \$8.00 de plus.

Il faut dire à ce moment-ci, qu'il y a une réduction dans les heures de travail. Les employés de bureau, qui travaillent de jour, feront désormais la semaine de 36 heures et quart au lieu de 39 heures et trois quarts l'été. Il y a donc une réduction de trois heures et demi et ce, avec pleine compensation à part

#### Rétroactivité

Nous sommes maintenant en novembre et la dernière convention collective est expirée depuis le 15 mai 1956. Il y avait donc un problème de rétroactivité. La compagnie a consenti à accorder un montant de \$0.12 l'heure pour chaque heure travaillée depuis le 15 mai jusqu'au début de la grève à chaque employé payé à l'heure.

Elle accorde une rétroactivité entière aux employés de bureau, c'est-à-dire un montant égal à l'augmentation de salaire de chacun, soit \$5.00, \$7.00 ou \$8.00 pendant 19 semaines.

Ces chiffres représentent des montants allant de \$95.00 à \$150.00 pour les employés de bureau et variant de \$60.00 à \$180.00 pour les débardeurs.

#### Durée du contrat

La convention collective est entrée en vigueur le 31 octobre dernier et elle le restera jusqu'au 30 novembre 1957, c'est-à-dire pendant treize mois.

En mars dernier, les syndicats avaient demandé une convention collective d'une durée de 20 mois et qui devait expirer le 31 janvier 1958. Par la suite, la situation changea dans l'industrie de l'aluminium et le syndicat des employés de l'aluminium d'Arvida entama des négociations avec l'Aluminium Company of Canada pour obtenir un contrat unique.

Les deux syndicats qui représentent les travailleurs à la Saguenay Terminals Limited mandatèrent le syndicat des employés de l'aluminium d'Arvida pour négocier en leur nom, un contrat unique dans toute l'industrie de l'aluminium dans la province de Québec.

#### Ancienneté

Le dernier point sur lequel la compagnie a cédé, est celui de l'ancienneté. Dans l'ancienne convention, il y avait bien des articles qui parlaient des promotions et des mises à pied, mais ils voulaient tout simplement dire que la compagnie pouvait décider à sa guise, peu importe le point de vue du syndicat.

La nouvelle convention collective est, sur ce point, bien différente. L'ancienneté des employés est maintenant un fait reconnu. Lors des mises à pied et des réembauchages, la préférence ira à l'employé qui a le plus d'ancienneté dans son département pourvu qu'il puisse accomplir le travail qu'il y a à faire.

Les promotions et les transferts se feront sur la base de la compétence et des états de service. Lorsqu'il y a des employés à peu près égaux, celui qui a le plus d'ancienneté aura la préférence.

C'est dire que sur cette question, qui en est une de principe, les travailleurs remportent une grande victoire. La sécurité de l'emploi voudra dire quelque chose à Saguenay Terminals Limited maintenant. Le travailleur comptera pour quelque chose et s'il se croit victime d'une injustice, il pourra se plaindre et aller jusqu'à soumettre son cas à un tribunal d'arbitrage dont la sentence sera exécutoire.

#### Sécurité syndicale

Jusqu'ici, le système en vigueur était celui de la retenue syndicale volontaire et révo-

lution de la retenue syndicale volontaire et irrévocable pour la durée de la convention.

Les employés ont sept jours après la fin de la grève pour révoquer l'autorisation de retenue syndicale qu'ils ont déjà donnée; après quoi leur autorisation vaut jusqu'à la fin du contrat. De plus, un employé qui est mis à pied pour manque de travail, n'aura pas à signer une nouvelle autorisation lorsqu'il revient le prochain jour.

x x x x x

Enfin, la compagnie s'est engagée à continuer de faire la retenue syndicale deux mois après l'expiration de la convention collective si une entente n'est pas intervenue à ce moment-là entre elle et les syndicats. Jusqu'ici, cela ne se faisait pas et après l'expiration de la convention, la compagnie ne faisait pas la retenue syndicale ou encore elle le faisait, mais gardait l'argent jusqu'au moment où la convention était signée. Cette situation anormale est maintenant réglée.

Enfin, la compagnie s'est engagée à continuer de faire la retenue syndicale deux mois après l'expiration de la convention collective si une entente n'est pas intervenue à ce moment-là entre elle et les syndicats. Jusqu'ici, cela ne se faisait pas et après l'expiration de la convention, la compagnie ne faisait pas la retenue syndicale ou encore elle le faisait, mais gardait l'argent jusqu'au moment où la convention était signée. Cette situation anormale est maintenant réglée.

#### Agents de griefs

La compagnie a consenti à reconnaître le système des agents de griefs. Il y en aura au maximum six pour les employés payés à l'heure et un pour les employés de bureau. Ces sept agents de griefs seront reconnus comme tels par la compagnie et ils pourront prendre en main les griefs des travailleurs. Si l'un d'eux a une plainte à faire, il soumettra son cas à son agent de griefs et ce dernier s'occupera du grief à tous les stades de la procédure de règlement de griefs, peu importe que le travailleur concerné soit présent ou non.

Ce nouveau système des agents de griefs reconnus par la compagnie, est un des atouts les plus importants qui soient pour l'application de la convention collective. C'est grâce aux agents de griefs que les travailleurs pourront surveiller l'application de la convention collective. Il arrive que des conventions excellentes en elles-mêmes, soient très mauvaises en pratique, précisément parce qu'elles ne sont pas appliquées. Ce ne sera pas le cas à Saguenay Terminals. Il y aura des agents de griefs qui pourront aider les travailleurs et discuter leur cas devant les représentants de la compagnie.

Les syndicats des débardeurs, et des employés de bureau ont donc gagné un point important en obtenant de la compagnie qu'elle reconnaisse un certain nombre d'agents de griefs dans les bureaux et sur les quais.

#### Le principe du taux et demi et du taux double en certains cas

Dans le passé, un débardeur devait être requis de faire 13 heures lorsque c'est nécessaire. Dans tous les cas cependant, tout travail exécuté en sus de 13 heures sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier. Il n'avait jamais de taux et demi pour ce travail supplémentaire.

Dorénavant, un débardeur ne sera pas obligé de faire plus que 10 heures de travail dans une journée, sauf ceux qui font le chargement du papier qui pourront être requis de faire 13 heures lorsque c'est nécessaire. Dans tous les cas cependant, tout travail exécuté en sus de 13 heures sera rémunéré au taux et demi du salaire régulier. Il n'avait jamais de taux et demi pour ce travail supplémentaire.

#### Congés payés

Les employés payés à l'heure ont actuellement deux congés payés pendant la saison de navigation. A l'avenir, ils en auront trois, soit la Saint-Jean-Baptiste, la Fête du Travail (nouveau) et la Toussaint.

Les employés qui travaillent pendant la saison morte ont un congé payé supplémentaire, le Vendredi saint. Cela fait un total de cinq congés payés en hiver, soit le Jour de l'an, l'Épiphanie, le Vendredi saint, l'Immaculée-Conception et Noël.

Il y a donc huit congés payés pendant toute l'année, dont trois pendant la saison de navigation et dont les débardeurs bénéficient.

Si un employé est obligé de travailler pendant l'un de ces jours, il est rémunéré au taux et demi de son salaire régulier et il reçoit en plus un montant égal à une journée régulière de travail.

#### Primes diverses et primes de nuit

La compagnie a consenti à hausser les primes pour la maintenance de certaines cargaisons. Ainsi, les débardeurs auront une prime de \$0.15 l'heure pour l'alumine en vrac, la soude et le sulfate en poudre en sacs, ils auront \$0.10 pour le soufre et \$0.25 l'heure pour le bitume (pitch).

La prime de nuit est haussée de \$0.02 l'heure et elle s'établit à \$0.08 l'heure. Apparaissant, cet

Enfin, la compagnie s'est engagée à continuer de faire la retenue syndicale deux mois après l'expiration de la convention collective si une entente n'est pas intervenue à ce moment-là entre elle et les syndicats. Jusqu'ici, cela ne se faisait pas et après l'expiration de la convention, la compagnie ne faisait pas la retenue syndicale ou encore elle le faisait, mais gardait l'argent jusqu'au moment où la convention était signée. Cette situation anormale est maintenant réglée.

x x x x x

#### Vacances

Sur ce point, les débardeurs obtiennent un gain important. Jusqu'ici, ceux-ci avaient 2 p. 100 du salaire gagné comme allocation de vacances et ils avaient deux semaines de vacances, c'est-à-dire deux semaines de 60 heures au taux régulier, seulement après trois saisons consécutives pendant lesquelles ils avaient travaillé 1650 heures par saison.

Maintenant, il suffira d'avoir fait 1,500 heures par saison pendant trois saisons de suite pour avoir droit à ces deux semaines de vacances: ce qui fait qu'un plus grand nombre de débardeurs seront éligibles à ces vacances.

Enfin, ceux qui auront 20 saisons de service à leur crédit auront trois semaines de vacances s'ils ont fait 1,500 heures dans la saison. Apparaissant, il leur fallait 15 ans de service, c'est-à-dire environ 28 saisons.

#### Divers autres avantages

Nous arrêtons ici l'énumération des avantages qu'ont obtenus les débardeurs et les employés de bureau. Toutefois, il faut dire que la nouvelle convention collective comprendra un bon nombre d'articles concernant les conditions de travail, par exemple les règlements qui gouvernent l'appel des débardeurs au travail (roll call). Sur chacun de ces points, le syndicat a dû faire une discussion serrée et faire prévaloir son point de vue dans chaque cas. Par exemple, un contremaître ne travaillera pas à la place d'un débardeur, le porteur d'eau demeurera au travail jusqu'à la fin du bateau, etc. Et il y a beaucoup de ces conditions particulières qui sont très importantes parce qu'elles concernent le train-train quotidien, la routine du travail. Les règlements du service continu ont été aussi améliorés considérablement, le nombre d'heures pour devenir régulier étant diminué, etc.

### SHERBROOKE Journées d'études organisées par le Conseil central

Le Conseil central de Sherbrooke est à compléter le programme de trois journées d'études qui auront lieu prochainement à Coaticook à l'intention des officiers des syndicats affiliés. C'est ce que vient de nous communiquer M. Évangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central de Sherbrooke et responsable local de ces journées d'études qui sont organisées en collaboration avec le Service d'éducation de la CTCG. M. Moreau précise que c'est M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCG qui sera le principal conférencier au cours de ces journées d'études qui auront lieu le 30 novembre ainsi que les 1er et 2 décembre prochain.

M. Marchand traitera spécialement du problème des réformes de structures de la CTCG et de ses conséquences pour les organismes affiliés ainsi que pour les travailleurs en général. Dans une deuxième conférence, M. Marchand traitera du problème de l'affiliation de la CTCG au Congrès du Travail du Canada.



Les débardeurs de Port-Alfred ont maintenant quitté leurs lignes de piquetage, mais non sans avoir obtenu gain de cause dans leurs revendications. Ils ont obtenu une augmentation de salaire de 37 cents l'heure, la disparition du boni, la rétroactivité, des améliorations notables à la clause d'ancienneté ainsi qu'une formule de sécurité syndicale élargie.

# Les débardeurs satisfaits des résultats de la grève

C'est par un vote de 453 en faveur du règlement et de 28 contre, que le Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha! et celui des Employés de Bureau de la Saguenay Terminals ont accepté les recommandations de leur comité exécutif et de leur comité de négociations en vue de régler la grève qui durait depuis cinq semaines à Port-Alfred.

L'assemblée qui a entendu le rapport des dernières négociations avec la compagnie a débuté à 8 h, mercredi soir pour se terminer à 2h. 30 jeudi matin, soit après la signature du document mettant fin à la grève par les deux parties.

Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil Régional Saguenay-Lac St-Jean et directeur du Comité de négociations, a présenté le rapport des négociations aux grévistes et déclaré que les travailleurs avaient obtenu 95 p. 100 de leurs demandes originales. Il serait illogique de continuer la grève dans le seul espoir d'obtenir un montant additionnel de quelque \$90.00, dit-il. Lui-même ainsi que le comité exécutif du syndicat ont recommandé à l'assemblée d'adopter le rapport présenté par Me Auclair.

Invité à prendre la parole, M. Philippe Girard, directeur des relations inter-syndicales de la CTCG, après avoir précisé que la situation était assez sérieuse et que le syndicat avait même demandé le retour des grévistes actuellement employés à la coupe du bois.

"Quand vous avez pris la décision de déclarer la grève, tous les employés étaient ici. Il est juste et raisonnable que ceux-là qui ont déclaré la grève disent s'ils veulent la voir cesser ou continuer."

M. Girard a en outre recommandé aux travailleurs d'adopter les recommandations de leur comité de négociations.

Le vote fut ensuite pris au bulletin secret pendant que deux membres désignés par l'assemblée agissaient comme scrutateurs sous la direction de M. Raymond Parent, organisateur de la Fédération de la Métallurgie et directeur de la grève à Port-Alfred. Aussitôt après les résultats du vote connus, les représentants

syndicaux se sont immédiatement rendus à Arvida afin de rencontrer les représentants patronaux pour leur faire part de la décision des travailleurs et les représentants des deux parties ont ensuite apposé leur signature au bas de l'entente spécifiant les conditions de retour au travail.

A leur retour, quelques heures après leur descente de l'automobile qui les transportait, furent portés en triomphe dans la grande salle du Palais Municipal de Port-Alfred. L'enthousiasme s'est presque transformé en délire quand Me Auclair a exhibé devant l'assistance une copie de l'acte signée par eux. A la suite de cette ovation, les débardeurs ont adopté à l'unanimité une résolution pour mettre fin à la grève et lever les

### M. André Roy, élu président du Conseil Central de Québec

M. Roy succède à M. Joseph Parent qui avait donné sa démission il y a quelques semaines pour des raisons de santé. M. Parent a cependant accepté d'être mis en nomination au poste de 1er vice-président et il a été élu sans opposition.

Avant la clôture de l'assemblée, le Conseil Central a offert à M. Parent, un magnifique cadeau en marque de reconnaissance pour les services rendus aux travailleurs depuis qu'il s'occupe des problèmes syndicaux et particulièrement depuis 8 ans alors qu'il remplissait le poste de président de cet important organisme qui groupe plus de 20,000 travailleurs de Québec et de la région.

lignes de piquetage. M. Lucien Simard, président du syndicat des débardeurs, a alors pris la parole pour remercier tous ceux qui de près ou de loin ont aidé et supporté les grévistes. M. Simard a souligné tout particulièrement les membres des deux exécutifs: MM. Ls-Philippe Boily, Robert Auclair, Raymond Parent et Philippe Girard.

Alors que les représentants syndicaux siégeaient avec les dirigeants de la compagnie, à Arvida, les débardeurs ont reçu la visite de MM. les maires Ernest Bergeron, de Port-Alfred, et J.-C. Lévesque, de Bagotville. Adressant simultanément la parole, les maires Bergeron et Lévesque se sont déclarés très heureux du règlement de la grève.

# Le cas de Quality Garment est d'intérêt public et le Procureur général intervient

Le procureur général de la province, l'hon. Maurice Duplessis, vient de juger que les congédiements effectués par Quality Garment de Montréal ont besoin d'être éclaircis, dans l'intérêt public et il vient de nommer son représentant personnel dans cette affaire, Me Lucien Tremblay.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Angelo Forte, président de la Fédération nationale du Vêtement, en précisant que le représentant syndical sera Me Marc Lapointe de Montréal.

L'on sait que Quality Garment a congédié plusieurs employés après la fondation d'un syndicat et après l'octroi d'un certificat de reconnaissance syndicale par la Commission des Relations ouvrières à l'Union nationale du Vêtement.

De plus, cette entreprise, après avoir pris connaissance de la fondation de ce syndicat et avoir appris qu'un certificat de reconnaissance syndicale avait été octroyé à l'Union nationale du Vêtement pour représenter les employés dans les négociations d'une convention collective de travail, s'était empressée de signer une convention collective de travail avec une union rivale, soit l'International Ladies Garment Workers Union.

Par la suite, l'Union nationale du Vêtement avait pris une injonction contre Quality Garment pour que cesse toute intimidation contre les syndiqués.

M. Forte ajoute que la cause qui s'instruit bientôt promet des développements intéressants.

**A Rock Island**  
M. Forte nous a également déclaré que la Commission des Relations Ouvrières est actuellement à étudier les demandes en reconnaissance syndicale faites par la Fédération Nationale du Vêtement pour représenter les employés de trois manufactures de vêtement dans les villes frontalières de Stanstead, de Rock Island et de Bee Bee, dans les Cantons de l'Est.

On sait que ces manufactures ont été organisées dernièrement par un groupe d'organiseurs de la CTCC, de l'Union Nationale du Vêtement avec l'appui des membres d'un syndicat local affilié à

la Fédération Nationale du Bâtiment qui compte des syndicats affiliés dans cette région.

Deux autres manufactures de chemises de Montréal ont aussi été organisées dernièrement par les organisateurs de l'Union Nationale du Vêtement, MM. Angelo Forte, président de la Fédération, M. Henri Charron, organisateur de l'Union, ainsi que Horace Robillard, également organisateur de l'Union Nationale du Vêtement.

Les deux entreprises concernées sont la Bluestone, qui emploie quelque 180 employés, et la United Shirt, qui compte une quarantaine d'employés. Dans un cas comme dans l'autre, on attend l'octroi des certificats de reconnaissance syndicale avant de procéder aux négociations.

## Sachons exiger l'étiquette syndicale

Un journal vient de rapporter un fait, pas tellement important si on regarde ses répercussions économiques seulement mais bien significatif si on y voit la conviction dont ont fait preuve ses auteurs.

Dans la ville de Russell Link au Colorado dans le sud-ouest des Etats-Unis, le conseil municipal a maintenant 313 pantalons sur les bras et pour cause. La ville doit fournir les chemises et pantalons qu'elle demande à ses employés de porter. Récemment, elle acheta des chemises qu'elle remit aux employés municipaux. Ceux-ci les acceptèrent et notèrent qu'elles avaient l'étiquette syndicale, c'est-à-dire un signe imprimé sur lequel on pouvait lire que ces chemises avaient été faites par des travailleurs syndiqués.

Par ailleurs, les employés municipaux remarquèrent que les pantalons n'avaient pas d'étiquette syndicale, ce qui signifiait qu'ils avaient été faits par des travailleurs non-syndiqués et ils refusèrent net de les porter, avec le résultat que les dirigeants de Russell Link ont maintenant 313 pantalons sur les bras.

Ces employés municipaux, membres du local 155 de l'union des employés municipaux aux Etats-Unis, refusèrent donc de porter un uniforme qui n'avait pas l'étiquette syndicale. D'ailleurs, ils en profitèrent pour rappeler aux conseillers municipaux une ordonnance que ce conseil avait passée en 1954 par laquelle il décidait que les uniformes des employés municipaux devaient avoir l'étiquette syndicale, être "union-made" selon l'expression américaine.

Cet exemple, même s'il part bien loin d'ici, à néanmoins sa signification et il doit nous servir d'exemple. Dans notre région et dans notre province, les convictions syndicales ne sont pas poussées à ce point et c'est malheureux.

Bien des travailleurs, des chefs syndicaux et même des syndicats n'osent pas se comporter de cette façon. Ils n'hésiteront pas à acheter leurs produits n'importe où, s'ils économisent quelques cents, même s'ils sont fabriqués par des travailleurs non-syndiqués et par des employeurs antisyndicaux. Certes, il peut en coûter quelque chose à un moment donné,

de donner la préférence à un produit qui a l'étiquette syndicale, mais il faut voir plus loin et ne pas hésiter à préférer nettement les produits faits par des membres d'unions ouvrières.

Ainsi voit-on qu'aux Etats-Unis, les unions américaines ont déclaré un grand boycottage de tous les produits faits par la Kohler Company à Shebogan.

Les employés de cette compagnie, membres du local 833 du CIO, sont en grève depuis avril 1954, soit depuis plus de deux ans et ils résistent toujours. L'employeur a décidé de tuer l'union et celle-ci a décidé de résister jusqu'au bout.

Et bien! après deux ans, le boycottage général fait aux Etats-Unis des produits de la Kohler Company produit ses effets puisque les stocks de marchandises produits par les rats ("scabs") s'empilent dans les cours de la compagnie et que celle-ci a fermé ses portes pendant deux semaines cet été alors que ses concurrents produisaient à pleine capacité.

Voilà des faits qui se passent outre-frontière, dont nous devons nous inspirer et que nous devons mettre en pratique.

### Les Idées en Marche

## LES SUBVENTIONS FEDERALES AUX UNIVERSITES

Un problème, crucial pour les Canadiens d'expression française, connaît actuellement de nouveaux rebondissements.

Il s'agit de la question des relations fédérales-provinciales, telle que posée implicitement devant l'opinion publique par un nouveau geste du gouvernement d'Ottawa.

L'honorable premier ministre, M. Louis St-Laurent, annonçait récemment une nouvelle offre de son gouvernement au profit des universités canadiennes. Offre extrêmement alléchante qui, nous assure-t-il, ne dissimule aucune ficelle par laquelle le gouvernement fédéral puisse s'immiscer dans la conduite des affaires de chacune des universités qui l'accepteront — les sommes seraient en effet versées à travers un organisme intermédiaire.

Devant le refus du gouvernement de la province de Québec, M. St-Laurent est allé jusqu'à inviter les universités de cette province à accepter quand même l'offre qui leur était faite.

C'est alors que se pose en pleine actualité la question: Les universités canadiennes doivent-elles accepter la nouvelle offre de subventions fédérales?

Ce problème sera discuté aux "Idées en Marche", lundi soir, le 12 novembre, à 10hrs. 30. Ce sera la première émission parmi celles que la présente série réserve à des sujets d'actualité.

Le débat frappera juste — puisque la question passionne actuellement l'opinion canadienne-française.

Les uns sont catégoriques: les maisons d'enseignement ne doivent accepter aucune offre d'aide financière de la part du gouvernement fédéral. L'éducation étant un domaine que la constitution canadienne réserve à chacune des provinces, accepter les subventions du gouvernement d'Ottawa serait, à leur avis, abandonner le dernier bastion de l'autonomie provinciale face à un gouvernement à tendance centralisatrice.

D'autres voient cette offre d'un meilleur oeil. Les besoins universitaires sont très grands, les contributions actuelles du gouvernement provincial sont insuffisantes, la menace d'ingérence politique dans la conduite des affaires des universités apparaît peu vraisemblable. Tout invite à accepter l'offre présente.

Il est intéressant de noter quelques divergences de vue à l'intérieur de l'opinion des Canadiens français selon qu'ils habitent ou non le Québec.

"Les subventions fédérales aux universités", tel sera le sujet de la prochaine émission des "Idées en Marche", un forum de libre discussion qui passe simultanément à la radio et à la télévision, tous les lundis soir, à 10 hres 30. L'animateur sera Gérard Pelletier.

"Les Idées en Marche" est une production de Radio-Canada en collaboration avec l'Institut Canadien d'Education des Adultes.

## Partie de cartes annuelle des Dames auxiliaires de Montréal

Les Dames Auxiliaires du Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal viennent de nous communiquer qu'elles tiendront leur partie de cartes annuelle mardi, le 27 novembre courant en la salle St-Stanislas, 1371, rue Laurier est. M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal sera le président d'honneur au cours de cette soirée.

Les recettes de cette partie de cartes serviront à procurer des paniers de Noël à des familles syndicales nécessiteuses.

Pour réservation de billets, veuillez communiquer avec Mlle Monique Paquin, LA 1-0969 ou LA 5-5683 ou Mme Maurice Nadeau, CL 9-7080.

## Gains importants des grévistes...

(Suite de la page 1)  
existaient avant la grève. En plus d'une augmentation générale au-dessus des taux du décret pour les autres travailleurs, le syndicat obtient une formule de sécurité syndicale ainsi qu'un mécanisme permettant de solutionner les griefs.

Les trois grèves qui viennent de se terminer ont démontré que la solidarité des travailleurs leur permet toujours de réaliser des gains appréciables qui, même s'ils apparaissent minimes aux yeux des observateurs non avertis, rapportent des dividendes sur une longue échéance. Le principe de la

reconnaissance de l'ancienneté qu'ont fait reconnaître, par exemple, les travailleurs de Port-Alfred et de Montmagny, permet aux travailleurs de protéger leur emploi, de faire valoir leurs droits quand la compagnie veut les mettre à pied. Les travailleurs de Montmagny, ceux de Port-Alfred et ceux de Québec ont droit à nos félicitations pour les victoires qu'ils viennent de remporter. Puisse la fermeté de leur attitude dans des réclamations justes servir d'exemples aux autres travailleurs qui pourront se trouver dans des circonstances aussi difficiles.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur : 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

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

# Tight Money Policy Hits Home Building

OTTAWA (CPA) — With the gross national product — the value of all goods and services produced—running at a record level and employment at a new high, the ogre of inflation has been lurking in the background of the Canadian economic scene in recent months. To combat this trend the government has been using increased interest rates to produce a 'harder' money policy and in the process making things pretty tough for the low-income Canadian who wants a loan for home-building.

During the last 13 months the Bank of Canada — on behalf of the government — has raised the bank rate charged on temporary loans to the chartered banks, no fewer than five times. In August 1955 the bank rate was 1½%, one year later, through a series of rate increases, it was 3½%. In the space of one year there

had been a greater number of changes and a greater overall increase in the bank rate than in the previous 20 years. More important, through its open market operations of buying and selling bonds the Bank can increase or decrease the reserves of the chartered banks and thus regulate the nation's credit. The Bank of Canada has been using these two techniques to make credit "tighter".

One of the major effects of these policies has been to make mortgage money scarcer, particularly for the low-income Canadian. It is bringing about a slowdown in the amazing home-building boom that has been in progress for the last two or three years.

The financial press reports that the sale of new homes is not as brisk as it was last year. Starts on new houses in Canada's principal city areas are also generally down from 1955. At the beginning of last year the chartered banks, which had only recently entered the field of mort-

gages insured under the government's National Housing Act, were supplying 40% of all NHA loans. By the end of the year they were supplying 60% of all NHA loans and bank mortgage loans were increasing at the rate of \$30 million a month.

During 1955 the chartered banks were increasing their mortgage lending by an average of 11.5% a month. During the first six months of this year however, the increase had fallen to an average of 4.9% as the money supply tightened.

The solution to the problem of general credit tightening affecting low-cost home construction, according to some economists, is that credit for certain areas be eased where that is desirable. In other words, they recognize that credit controls may be necessary to control overall inflation but they suggest that this credit tightening be done in a selective way. Thus, the new flashy store fronts can be eliminated while the necessary home-building is continued.

## L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

### Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

#### DE L'INTIMIDATION

Les officiers de l'union viennent d'apprendre qu'un représentant de la compagnie a tenté d'intimider des employés dernièrement dans les bureaux de la compagnie.

S'il était possible d'attribuer à l'ignorance les actes de ce représentant patronal, nous pourrions l'excuser, mais il appert que ces tentatives se sont répétées à plusieurs reprises et il semble que le temps soit venu de dire ce que nous pensons de tels agissements.

Ces tentatives sentent l'illégalité à plein nez et le personnage concerné a été averti de ne plus recommencer. Par ailleurs, les officiers de l'union prennent actuellement les moyens pour empêcher la répétition de tels gestes d'intimidation.

Par ailleurs, les membres sont priés de noter qu'ils ne sont pas tenus d'écouter de tels propos et de prévenir leurs officiers s'ils sont témoins de tels gestes.

#### SERVICE INTERROMPU

Plusieurs boîtes téléphoniques ont été mises hors de service dernièrement sur le terrain de la compagnie et les employés de la compagnie de téléphone Bell ont découvert que l'interruption du service avait été causée par l'emploi de fausses pièces de monnaie. Il est à souligner que ces boîtes téléphoniques sont ainsi mises à la disposition des employés lorsqu'ils veulent faire des appels importants à l'extérieur. On se rend donc un bien

mauvais service en agissant comme on le fait actuellement.

#### UN PARADOXE

Une chose semble difficile à comprendre: dans plusieurs départements, quand surviennent des mises à pied, il y a toujours plusieurs employés qui sont forcés de faire du surtemps, la nuit, les samedis ainsi que les dimanches. Est-ce que ces mises à pied sont causées par un manque de travail ou de matériel? Votre opinion à ce sujet, vaut sans doute la nôtre.

#### EVENEMENTS SOCIAUX

La saison des fêtes et des soirées vient de débiter par une soirée organisée pour les contremaîtres. On dit que bientôt ce sera le tour du département de la marine. Nous nous demandons si la rumeur qui circule à l'effet que les travailleurs qui construisent les bateaux auront aussi leur soirée, repose sur un fondement solide?

#### DATES A RETENIR

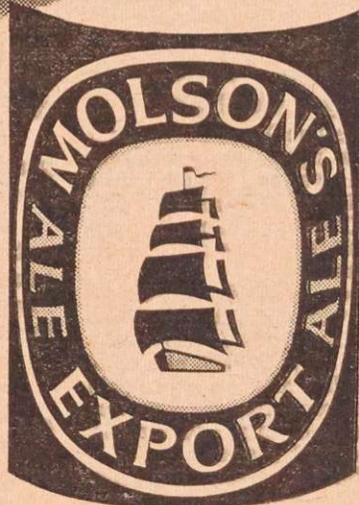
Tous les membres sont priés de noter que la prochaine assemblée générale de l'union aura lieu lundi soir, le 19 novembre à 5 h. 00 p.m. dans les locaux de l'union. Toutes les délibérations se feront dans les deux langues comme à l'ordinaire. On étudiera les griefs des employés au cours de cette assemblée et ceux qui sont concernés sont priés de présenter leurs griefs ce soir-là. L'étude des prochaines négociations sera aussi à l'agenda du jour.

Il s'en va tout réjouir...



Une MOL pour moi

Voyez cet homme qui rentre chez lui heureux de savoir qu'il pourra se reposer dans un fauteuil confortable. Déjà il se réjouit à l'idée de la bière délicieuse et moelleuse qui agrémentera sa soirée. Rien ne vaut la bière Molson pour détendre un homme et lui donner la particulière satisfaction qu'on éprouve à boire une bière qui vraiment a du corps.



MOLSON... LA BIÈRE QUI SE VEND LE PLUS AU CANADA

## Mayor Drapeau Promises A Plan For Slum Clearance

Mayor Jean Drapeau, of Montreal, told a delegation of CCCL union members last week that the civic administration is preparing plans for a slum clearance and housing program to replace the Dozois plan.

He made the statement in reply to urging by the delegation, representing the 15,000-member Central Council of the CCCL Union, that the city take immediate action on implementing the \$13,750,000 Dozois project.

The delegation, headed by several city councillors, said the administration was presently spending too much time to find a "perfect plan", when it should be implementing the Dozois project, which the CCCL union claimed would be the fore-runner of a city-wide slum clearance program.

Mayor Drapeau said the administration was presently studying a program which would provide satisfaction for all.

He promised the delegation that it would not be too long until the plan is ready for release to the public.

# Port Alfred Strike Settled

As we go to press, word has reached "Le Travail" that the five-week old strike of Port Alfred dockworkers has ended when the Union members voted to accept an offer made by their employers, the Saguenay Terminals Limited. The meeting lasted more than six hours.

While full details of the settlement are unavailable at present, it is known that the workers will get wage increases of 37 cents an hour and a back time pay of 12 cents an hour plus other benefits.

Previous to this news flash, in a speech to over 300 of the 500 striking members of the National Union of Salaried Employees and the Dockworkers Union CCCL, Philippe Girard, director of inter-union relations for the CCCL, declared that the strike of dockworkers of Saguenay Terminals of Port Alfred would either be settled in a few

days or company-union negotiations would be halted.

Mr. Girard asked the strikers to think over the negotiation committee's report which listed all issues except those dealing specifically with wage increases. The strike began September 27 in the Saguenay River harbor town. At a meeting held previous to the settlement, two-thirds of the striking workers rejected a

company settlement proposal.

The other workers voted in favor of a return to work.

A union official later asked the strikers to consider the view of the minority in future decisions.

At this point the company offer was still 12 cents short, on the average of the union's demands for a 40-cent an hour boost.

## SHERBROOKE

# American Bilrite Workers Get Increase From 7 To 23 Cents

A two-year collective agreement was signed yesterday between Sherbrooke's Rubber Workers Association (CCCL) and the American Bilrite Rubber Company, ending two months of negotiations. The agreement takes effect September 17 of this year.

Apart from important fringe benefits, the new contract gave hourly-paid workers increases ranging from seven to 23 cents while piece-workers will receive nine cents more an hour.

Following the pay boosts, the basic hourly rate for local rubber workers will be \$1.07 during the first year and \$1.13 during the next.

Piece workers will get 5 of their 9 cent boost this year and the remainder will be paid during the second year of the contract. A first slice of 7 cents will likely be granted this year to hourly-paid employees and 6 more in the next.

There was no change noted in the work week. American Bilrite employees actually work 48 hours, except for firemen and watchmen whose week comprises 60 hours.

Rates of apprentices, who are not covered by the contract for the first six months upon entering the employ of the company, will remain unchanged for the present year. Apprentices actually receive 92 cents per hour when employed and a 5 cent raise after two and four months respectively.

Starting Dec. 16, 1957, though, basic hourly rate for apprentices will be 98 cents with subsequent increases to \$1.03 after two months and \$1.08 after four months.

The company also agreed upon readjustments ranging from 3 to 10 cents an hour for some 23 workers. Thanks to these readjustments, a few employees will get an overall salary boost of 23 cents an hour.

Other benefits bear on irrevocable check-off and a new health insurance plan.

Forms signed by Union members will authorize the company to retain Union contributions on salaries.

Health insurance benefits have been increased by 30 per cent with the rise in premium cost absorbed by the company.

Finally, employees of the American Bilrite Rubber Co. will continue to benefit from eight paid holidays despite a

recent decree by the Diocesan Ordinary relieving Roman Catholics from the obligation of not working on Ascension Day, All Saints' Day, Immaculate Conception and Epiphany.

During negotiations, the Rubber Worker's Association was represented by Evangelist Moreau, bargaining agent of the Central Council of Catholic and National Syndicates (CCCL),

Florent Boisvert, president of the Rubber Worker's Association, secretary Florian Cyr and vice-president Henri Nadeau.

Richard Marcus, president of the American Bilrite Rubber (Canada) Limited, C. E. Joslin, general manager of the same company, superintendent Jay Jaslin and assistant superintendent Ken Strew represented the company.

# NEWS DIGEST

## Alcan Workers Ask Conciliation

After having several meetings of direct negotiations without any decision being reached, the National Union of Aluminum Workers CCCL have decided to demand the services of a government-appointed conciliator in an effort to adjust their differences with the Aluminum Company of Canada Limited.

The dispute covers over 6,000 union workers in the aluminum industry and more than 10,000 other Alcan workers.

The dispute includes many clauses which call for adjustment or change.

## Store Employees to Negotiate

The Retail Store Employees Union of Quebec CCCL has announced its policies in regard to negotiations for a collective labor agreement which are due to start.

Among the principal demands which the union will ask for is a 5-day week of 37½ hours.

The union has also decided to

accept the recommendations of a newly set-up committee which shall review the question of classification.

In regard to the monetary clause the union will demand salary increases for all its members.

\* \* \*

## Hospital Workers Sign Contract

A collective labor agreement has been signed for a two-year duration period between the authorities of Dolbeau Hospital, in the Chicoutimi region, and the employees who are CCCL union members.

The new contract awards the hospital workers a general weekly wage increase of \$3.00 retroactive to July 1, 1956, plus nine paid holidays and two weeks paid vacations after five years service and the voluntary and irrevocable check-off system.

In addition to this, the religious sisters who administer the hospital have agreed to place the facilities of their business office at the union's disposal for the signing of new employees into the union.

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## INTIMIDATION!

Union officials have been notified of attempted intimidation by a company spokesman which took place in the company representative's private office the other day.

If this could be attributed to ignorance of the contract code, we could excuse the ostentatious "official", but this has occurred several times in the past and it has arrived at the stage when the term "fed up" must be resorted to.

Apart from the illegality of using intimidation or threats towards any employee, the action is just plain putrid!

The parties concerned have been advised that they need not entertain any fear from this method and any repetition in future should be reported at once to the union.

Union officials have also advised us that they are taking immediate action to put an end to such tactics.

Members are again asked to remember that they do not have to stand up and listen to any dictatorial outbursts which are blown their way, regardless from what quarter they come.

As the Democratic oath of office reads in the law books "without fear, favor or affection".

## DISRUPTING SERVICE

Several telephone pay stations throughout the yard have been put out of commission lately and when telephone service personnel checked, they discovered the cause was due to slugs being inserted in the coin slots.

These public pay stations were installed at various locations as a service to employees who wished to phone outside and we imagine they should be treated as such. No more slugs, please!

## A PARADOX

Here's a system that's difficult to understand! In many departments when a lay-off occurs there are always other employees in the same department who work a lot of overtime such as nights, Saturdays and Sundays. Is the lay-off really due to lack of work or material? Your guess is as good as ours!

## SOCIAL SWIRL BEGINS!

The party season has rolled around again and beginning this week the mad cycle was inaugurated with the Foremen's Party. The Navy Party will follow with invited guests gracing the occasion with their presence.

We doubt if the rumor which is circulating that the workers who build the ships are going to have their party soon, contains any truth.

## A REMINDER

Members are again asked to make a memo of the approaching general membership meeting scheduled to take place in our union hall Monday November 19 at 5.00 p.m. As usual the meeting will be conducted bilingually.

Grievances will be taken up at this meeting and workers are asked to have them ready for presentation. Pre-negotiations issues will also come up for discussion.

# Strike Ended At Montmagny

Over 600 employees of the Duplan Textile Mills of Montmagny have signed a contract with their employers bringing to an end a strike which was called the latter part of July.

The Duplan workers merit congratulations upon the solid front they have shown since the inception of the strike and their solidarity paid off in the advantageous labor agreement they have won.

The contract which shall remain in force for a three-year period gives the workers an overall wage increase of 11 cents an hour.

An immediate increase of 3 cents an hour with retroactivity from December 1 1955, an additional 5 cents an hour on November 1 1956 and a 3-cent-an-hour boost November 1 1957, plus a cost of living bonus which goes in effect November 1 1958.

The contract will terminate November 1 1959.

Other benefits which the Montmagny workers have won are an extra 5 cents an hour and above the new boosts for workers in certain classifications, protection against lay-offs by a revamped seniority clause, a company guarantee of no discrimination to be used against any striking employee and a notable improvement in the clause covering grievances.

The contract was signed last Saturday morning and the workers returned to their jobs on Tuesday of this week.