

## 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 41

Ottawa, 23 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



## Arvida

# LES OUVRIERS PROTEGES DURANT LES NEGOCIATIONS AVEC L'ALUMINUM CO.

## BRAVO les Recteurs!

Comme le montre Fernand Bourret dans un autre article de la présente livraison, les ouvriers ont raison de s'intéresser au débat qui se déroule présentement autour du problème universitaire. On pourrait croire à première vue que cette question nous est étrangère, étant donné la minorité infime de fils d'ouvriers qui poursuivent des études universitaires.

Mais ce serait une grave erreur.

Si nous voulons, précisément que les fils et les filles du milieu ouvrier accèdent en plus grand nombre à ces études, il faut régler au plus tôt les questions financières qui étranglent nos universités. Avec des octrois convenables, nos grandes maisons d'enseignement pourraient, non seulement supprimer leurs frais de scolarité, mais faciliter de cent autres façons l'inscription des jeunes qui manquent d'argent. Et puisque la discussion est solidement engagée autour de cette question, les ouvriers se doivent d'y faire entendre leur voix.

Comment ils peuvent le faire?

Tout d'abord en soutenant devant l'opinion les autorités universitaires. Celles-ci, par la bouche des recteurs, ont adopté récemment une attitude ferme et franche que nous ne saurions trop louer. Quand les recteurs proclament par exemple qu'ils désirent des octrois statutaires et réguliers au lieu du "barginage" annuel qu'on leur imposait jusqu'ici, toute la Province doit être derrière eux pour appuyer cette revendication.

Il est indigne d'imposer aux universités le maquignonnage d'octrois et d'influences auquel elles étaient soumises ces dernières années. Traiter de telles institutions comme le dernier des quémailleurs, leur faire tirer la langue comme s'il s'agissait de pures faveurs politiques, c'est rabaisser le prestige dont nos universités ont besoin. C'est une pratique intolérable.

Sans parler du reproche qu'on fait aux étudiants des bourses gouvernementales dont ils jouissent. Il est honteux qu'un premier ministre souligne publiquement, dans une lettre officielle, que tel président d'organisation étudiante est boursier de la Province, comme pour lui refuser le droit de réclamer des octrois pour l'institution qu'il fréquente. Si les bourses du gouvernement provincial supposent le silence et l'approbation des bénéficiaires sur toutes les décisions politiques du gouvernement, les temps est venu de les faire distribuer par une agence incapable d'un tel chantage.

De semblables pratiques montrent à quel point il est urgent d'obtenir des octrois statutaires. Que le Parlement provincial finance nos universités sur une base objective, d'après le nombre d'élèves qui y sont inscrits. Les syndiqués, qui luttent pour des contrats de travail, comprendront facilement que les octrois ne doivent pas être versés selon les caprices du cabinet ou les beaux yeux de tel recteur.

C'est pourquoi nous appuierons à fond les recteurs, en souhaitant qu'ils poursuivent jusqu'au bout, sans défaillance et sans faiblesse, une lutte qui était devenue depuis longtemps nécessaire et inévitable.

G. PELLETIER

## Une entente temporaire signée entre les parties assure l'application de la convention collective expirée jusqu'à la fin des procédures de négociations —

Le Syndicat des Travailleurs de l'Aluminium d'Arvida et l'Aluminium Co. ont conclu une entente la semaine dernière en vue de maintenir en vigueur la convention collective actuellement expirée jusqu'à la fin des procédures de négociations qui sont en cours et ce, jusqu'à la fin de l'arbitrage.

Réunis en assemblée, le 12 novembre dernier, les quelque 3.000 travailleurs présents ont approuvé par une forte majorité les recommandations de leur exécutif à cet effet.

L'entente temporaire qui a été signée, après avoir fait état des délais interminables qui surviennent dans les procédures de négociations, de conciliation et d'arbitrage et souligné le fait que ces délais sont nuisibles aux travailleurs et aux bonnes relations qui peuvent exister entre le syndicat et la compagnie, porte sur les quatre points suivants:

1. L'entente intérimaire signée entre le syndicat et l'Alcan prévoit que les deux parties feront tout leur possible pour hâter la fin des procédures pour le renouvellement de la convention collective;

2. Elle précise que les deux parties resteront liées jusqu'à l'expiration des négociations incluant l'arbitrage,

par tous les termes de la convention collective qui vient d'expirer;

3. Les parties s'engagent à faire leur possible pour hâter les procédures actuellement en cours ainsi que l'arbitrage s'il y a lieu pour que la sentence arbitrale puisse être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la nomination du président du tribunal d'arbitrage!

4. Enfin l'entente temporaire reconnaît que le syndicat conserve tous ses droits à la rétroactivité de la prochaine convention collective à l'expiration de la convention précédente.

### LES GRIEFS ET LA RETENUE SYNDICALE

Cette entente temporaire permettra au syndicat de pouvoir s'occuper des griefs qui pourront survenir durant les négociations actuelles et de se prévaloir de la procédure actuellement en vigueur. Autrement, des centaines de griefs auraient pu

rester sans solution, faute de procédures adéquates pour les étudier.

Enfin, le maintien des conditions de travail et des clauses de la convention collective précédente permettra au syndicat de bénéficier de la retenue syndicale actuellement effectuée à la source. L'on sait qu'habituellement, l'Alcan avait comme politique de ne plus effectuer la retenue syndicale dès l'expiration d'une convention collective, ce qui forçait le syndicat à mettre sur pied une foule de travailleurs pour recueillir les cotisations syndicales chez les quelque 6.000 travailleurs actuellement membres du syndicat de l'Aluminium d'Arvida.

A l'issue de la réunion de lundi soir dernier, M. Philippe Girard, directeur du service des relations inter-syndicales de la CTCC, a déclaré à la foule des travailleurs qu'ils avaient remporté une grande victoire et il a

(Suite à la page 7)

# Lien direct entre le chômage et le manque d'instruction

Un phénomène que les enquêtes faites un peu partout et plus particulièrement par la JOC chez les jeunes font ressortir abondamment c'est que les travailleurs les moins bien payés sont en majorité ceux qui ont le moins d'instruction tandis que plus de 70 p. 100 des chômeurs se recrutent chez ceux qui n'ont pas fait leur 7<sup>e</sup> année.

Ce dernier chiffre a été mis en évidence la semaine dernière par M. Raymond Brunet, ingénieur en construction, ancien maire de la Cité de Hull et 2<sup>e</sup> vice-président de la Chambre de commerce de la province, au cours d'une allocution qu'il prononçait à Québec à l'appui de la campagne en faveur des emplois d'hiver.

M. Brunet a montré le lien qui existe entre le chômage et le manque d'instruction et a soutenu que plus un homme est instruit, plus il a de chances de garder son emploi.

Il n'est pas inopportun de rappeler ici que ces conclusions rejoignent les remarques que faisait M. Gérard Picard dans son discours d'ouverture au congrès de la CTCC alors qu'il a traité plus spécialement du problème de l'automatisation.

Après avoir noté que l'ère de l'automatisation exigera que la société insiste sur l'enseignement à tous ses degrés et sur la formation professionnelle ainsi que sur la réadaptation des travailleurs, M. Picard ajoutait:

Il n'échappe à personne que l'automatisation exigera plus d'ingénieurs, plus de physiciens, plus de mathématiciens, plus de mécaniciens-experts, plus de techniciens de toutes sortes. Il est certain aussi que les contremaîtres devront acquérir une plus

## Les demandes de la CTCC

En marge du Discours du Trône prononcé la semaine dernière à Québec et dans lequel on fait allusion à un encouragement plus grand qu'accordera le gouvernement provincial aux maisons d'enseignements, rappelons que la CTCC, dans de nombreux mémoires présentés au gouvernement provincial, a fait des demandes bien précises dans le but de favoriser l'éducation et la culture.

Voici ces principales demandes ainsi qu'on les trouve dans le cahier permanent des revendications de la CTCC:

- Que la Loi de l'Instruction publique impose l'obligation de l'instruction jusqu'à 16 ans;
- Que la gratuité des manuels scolaires soit rétablie;
- Que des bourses d'études soient octroyées aux familles à revenu modeste afin de permettre à leurs enfants, qui ont les talents requis, de poursuivre des études secondaires et universitaires;
- Que les taxes perçues par le gouvernement provincial aux fins d'éducation et 10 p. 100 des taxes perçues des corporations soient remises à un organisme indépendant qui pourvoira à une distribution équitable aux commissions scolaires et aux institutions d'enseignement;
- Que le gouvernement prévoit un budget substantiel pour la construction des écoles dans les secteurs nouvellement construits.

grande compétence et qu'il y aura de nouvelles exigences professionnelles pour les métiers d'entretien et de réparations. Déjà il est connu que les jeunes ne pourront commencer l'apprentissage dans un certain nombre de métiers, à moins d'avoir terminé au moins le cours supérieur.

"C'est dire, ajoutait M. Picard, que des sommes beaucoup plus importantes devront être mises à la disposition de l'enseignement, à tous les degrés, et que l'on devra construire ou agrandir un grand nombre d'institutions, que la fréquentation scolaire obligatoire devra être portée à 16 ans, que l'enseignement à tous les degrés devra être accessible à tous ceux qui le désirent et que pour atteindre vraiment ce but on doit s'orienter résolument vers la gratuité et l'uniformité des livres, vers la gratuité de l'enseignement."

C'est pour toutes ces raisons que le mouvement ouvrier a salué avec joie les récentes déclarations

de M. St-Laurent en faveur de l'aide fédérale aux universités.

Le gouvernement provincial, en vue sans doute de protéger un bon cheval de bataille électorale, semble opposé à l'aide fédérale aux universités.

Sans analyser plus loin la querelle qui l'oppose au gouvernement fédéral, soulignons que le gouvernement provincial entend, cette année, mettre des sommes plus grandes, à la disposition de nos universités et de nos maisons d'enseignements.

Souhaitons que ces offres correspondent aux besoins actuels et qu'elles seront faites en vue de faciliter à tous l'accès aux écoles et aux universités en vue de satisfaire aux exigences qu'entraîne actuellement la transformation de la vie économique.

## Vient de paraître

### Le syndicalisme dans une société libre

Le Département des Relations Industrielles de l'Université Laval vient de reproduire sous la forme d'une plaquette, le texte de l'allocution que prononçait il y a quelques semaines, M. l'abbé Gérard Dion à Ottawa devant les délégués de la Fraternité canadienne des Employés de chemin de fer et autres moyens de communications.

Cette conférence qui avait eu une excellente publicité dans tous les journaux tant à cause de la personnalité de son auteur qu'au sujet de sa conférence, "Le syndicalisme dans une société libre", est à lire et à méditer.

Après avoir analysé le phénomène du syndicalisme et des relations du travail, l'abbé Dion aborde le problème de l'action politique des syndicats et il précise que "Le syndicalisme ne peut se développer qu'en régime démocratique où sont respectées les libertés d'expression et d'association".

Finalement, l'abbé Dion met le mouvement ouvrier en garde contre une trop grande centralisation et insiste sur la responsabilité des chefs et l'éducation des membres.

La brochure "Le syndicalisme dans une société libre" se vend au prix de 25 cents l'unité et peut être obtenue au Service d'Éducation ou de la CTCC, soit au bureau de Montréal, 8227, boul. Saint-Laurent, téléphone VE. 6281 ou au bureau de Québec, 155 est, boulevard Charest dont le numéro de téléphone est: 2-5849.

## Vie Ouvrière et Vie Économique

Nous tenons à signaler à l'attention de nos lecteurs l'émission "Vie Ouvrière et Vie Économique" qui passe sur les ondes de Radio-Canada tous les vendredis soir, de 8.00 h. à 8h. 30 p.m.

Au cours de chaque émission, il y a un bulletin de nouvelles donné alternativement chaque semaine par M. Jean-Paul Lefebvre, assistant directeur du Service d'éducation de la CTCC et M. Philippe Vaillancourt, directeur du Service d'éducation du CTCC. MM. Roland Parenteau et Henri Mhun, économistes, donnent des commentaires d'actualité sur les problèmes de la vie économique.

## Confusion des esprits au congrès de l'API

D'après les renseignements qui nous sont parvenus par les agences de nouvelles et les journaux, du dernier congrès de l'API à Québec, nous avons des raisons de croire que ce congrès s'est déroulé sous le signe de la confusion des esprits.

Nous n'avons pas entre les mains le texte du mémoire que l'API a présenté au gouvernement provincial à l'occasion de son congrès et nous ne possédons pas, non plus, le texte des allocutions qui ont été prononcées par les dirigeants de cette association patronale. Mais les journaux, entre autres, l'Action Catholique de Québec qui y avait délégué ses observateurs, semble nous donner un fidèle compte rendu des délibérations de ce congrès.

Dans la même édition de ce journal, soit celle du 9 novembre, nous y voyons, en page 1, que l'API a présenté un mémoire au gouvernement provincial en lui demandant de repenser la législation ouvrière en fonction du bien commun, comme si la législation actuelle était pensée en fonction du bien particulier des travailleurs.

Par exemple, l'API demande que le certificat de reconnaissance syndicale soit enlevé au syndicat se rendant coupable d'une grève illégale.

Cette demande a du faire plaisir à M. Duplessis qui, lui, n'a pas craints, lors de l'adoption des bills 19 et 20, de demander des sanctions semblables contre les syndicats se rendant coupables de grèves illégales.

Les arguments du mouvement ouvrier présentés à cette époque valent encore aujourd'hui.

Qu'est-ce qu'un certificat de reconnaissance syndicale, d'après la Loi des Relations Ouvrières: c'est la reconnaissance légale d'un syndicat pour représenter les ouvriers d'une entreprise ou d'une section d'entreprise, parce que ce syndicat groupe la majorité des travailleurs. En quelques mots, un syndicat est reconnu officiellement quand il groupe la majorité des travailleurs.

Enlever un certificat de reconnaissance syndicale à un syndicat pour une raison autre que celle de la perte de la majorité, ce serait comme enlever à une compagnie son droit à l'incorporation sous le prétexte qu'elle s'est livrée à des pratiques interdites selon la loi des Relations Ouvrières, comme, par exemple, les intimidations et les congédiements alors que se déroule une campagne d'organisation syndicale.

Ce serait illogique d'ailleurs. L'incorporation provinciale est accordée à une entreprise quand elle remplit certaines conditions; c'est la même chose quand il s'agit d'un certificat de reconnaissance syndicale. Les deux ne peuvent être enlevés que lorsque ces conditions spécifiques cessent d'être remplies.

Suggérerait-on, par exemple, que l'on enlève à un avocat le droit de pratiquer sa profession sous le prétexte que ce dernier aurait enfreint un règlement de la circulation des routes?

Aussi avons-nous été étonnés de lire, dans la même édition du journal l'Action Catholique, en page 3, que selon le président réélu de l'API, le Lieutenant-colonel Hervé Baribeau, l'API tend à créer un climat de confiance et établir la paix sociale dans la province. Les problèmes soulevés dans le mémoire de l'API au gouvernement provincial et l'allocution de son président sont contradictoires.

Ce n'est pas en enlevant au mouvement ouvrier son droit de grève quand il se croit justement lésé, qu'on établira un climat de confiance.

A ce sujet, citons un passage d'un éditorial du journal Le Droit d'Ottawa, en date du 12 novembre dernier sous la signature de M. Clément Brown:

"L'API recommande que perde automatiquement son certificat de reconnaissance syndicale tout syndicat qui déclencherait une grève illégale. Solution d'une sagesse douteuse, car il n'est pas dit que l'illégalité infirme nécessairement le droit, bien que l'on doive revendiquer ses droits dans la légalité".

Par ailleurs, les représentants des syndicats qui ont eu à négocier avec les chargés d'affaires délégués par l'API sont unanimes à dire que ces derniers, loin de favoriser la paix sociale et de vouloir traiter d'égal à égal avec les représentants ouvriers, veulent tout faire pour diminuer l'influence syndicale et favoriser la formation de syndicats de boutiques ou de comités d'ateliers dominés par les patrons".

C'est ainsi que l'on retrouve ce cri du coeur, manifesté encore dans le mémoire de l'API, favorisant l'application du code civil et la disparition des lois ouvrières qui dérogent des vieux adages romains concernant les droits du "dominus" sur le "servus".

Pour tout dire, l'API a montré une fois de plus son vrai visage: un organisme antisyndical.

## BIENTOT A LA TELEVISION:

## "Alfred J." ouvrier d'usine

Un film mettant en vedette Emile Genest, dans le rôle titre et Gilles Pellerin et qui passera les 9 et 16 décembre à la série "Passe-Partout" - Réalisé avec la collaboration de la CTCC et la Fédération de la Métallurgie et le Conseil Central de Victoriaville.

"Ça fait vingt ans que tous les soirs, je sors avec le 'shift' de nuit. Vingt ans! Parfois, je me retourne en arrière et je me demande ce qui est advenu de ces vingt années..."

Voilà ce qu'a été l'existence d'Alfred J., ouvrier d'usine, en même temps que celle de milliers d'ouvriers, employés de la grande industrie. Depuis une trentaine d'années, cependant, les unions ouvrières formées à travers le Canada ont sensiblement modifié le standard de vie des travailleurs de même que leur psychologie collective.

Intimement lié à la formation d'un syndicat dont il deviendra le président, Alfred J. rappelle ses expériences dans un métrage de l'Office national du film qui sera télédiffusé en deux épisodes, les 9 et 16 décembre prochain, à 2 heures de l'après-midi, dans la série "Passe-Partout". (CBFT, CBOFT-Ottawa, CFCM-TV-Québec).

Le scénario de ces demi-heures dramatiques a été écrit par Fernand Dansereau de l'Office du film, qui fut durant quelques années l'un des chroniqueurs ouvriers le plus lu de Montréal.

Poussé par la misère, un groupe de travailleurs est amené à fonder un syndicat. Après plusieurs incidents difficiles, un premier contrat collectif sera signé avec la compagnie. Chemin faisant, Alfred J. et ses compagnons devront s'ajuster dans les cadres du travail organisé, prendre conscience de leur force et de leurs responsabilités. Dans l'épisode suivant, ce même groupe de travailleurs déclenche une grève pour protester contre les congédiements. Un peu précipité, ce geste aura été posé sans préparation suffisante. La grève échoue ou presque, mais les syndiqués apprennent l'importance de la force dans l'engrenage des relations patronales-ouvrières.

Pour le tournage d'"Alfred J.",

## MONTREAL

## Partie de cartes annuelle des Dames auxiliaires

Les Dames auxiliaires du Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal viennent de nous communiquer qu'elles tiendront leur partie de cartes annuelle, le mardi 27 novembre, prochain, en la salle Saint-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 des billets, veuillez communiquer avec Mlle Monique Paquin, LA 1-0969 ou LA 5-5683 ou Mme Maurice Nadeau, CL 9-7080.

L'Office national du film s'est assuré les services de quelques-unes des vedettes les plus populaires de la télévision, dont Gilles Pellerin et Emile Genest. Ce dernier interprète le rôle-titre.

## Collaboration de la CTCC

Réalisé par Bernard Devlin, "Alfred J." a été tourné avec la collaboration de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada et en particulier de la Fédération des métallurgistes.

Plus de mille figurants, tous des ouvriers, ont pris part à différentes séquences du film dont certaines ont été tournées dans l'immeuble des syndicats, à Québec. Les scènes de grève du deuxième épisode, télédiffusé le 16 décembre prochain, ont été réussies grâce aux délégués du Conseil central de Victoriaville et à la compagnie Forano, qui a mis son usine à la disposition des cinéastes.

La réalisation de ces deux épisodes de la série "Passe-Partout" a donné lieu à plusieurs problèmes techniques. Il est intéressant de noter, par exemple, que l'éclairage utilisé durant les prises de vue à l'intérieur de l'usine réclamait plus d'électricité que toute la machinerie de la compagnie Forano.

Rien n'a été négligé pour rendre à ce film le réalisme de la vie des ouvriers canadiens, de 1936 à 1947, alors que, dans la plupart des régions, les syndicats naissaient et acquéraient de l'autorité. Le scénariste, Fernand Dansereau, a vécu au milieu des travailleurs d'Arvida durant quelques semaines avant d'élaborer les expériences d'un Alfred J. dont peut-être seul le nom est fictif. Sous les traits de ce machiniste du "shift" de nuit se reconnaîtront sans doute plusieurs ouvriers infatigables qui ont assuré la formation des mouvements du travail organisé.

La production de la série "Passe-Partout" de l'Office national du film est sous la direction générale de Guy Glover.



Echec d'une première assemblée dont le but était de fonder un syndicat à l'usine. De gauche à droite: l'organisateur (Victor Désy), des ouvriers (Gilles Pellerin et Emile Genest).

## HULL - OTTAWA

## Les syndicats demandent des octrois statutaires aux écoles

Le conseil central des Syndicats nationaux du diocèse d'Ottawa a demandé que les octrois provinciaux versés aux commissions scolaires deviennent statutaires, afin de corriger dans une certaine mesure la situation difficile dans laquelle se trouvent un grand nombre de ces commissions.

Au cours d'une réunion, à laquelle 13 syndicats étaient représentés, le Conseil central a déploré que les instituteurs de certaines municipalités ne recevaient pas leurs salaires à date fixe. Dans quelques cas, ils sont payés avec des retards de deux, trois et même quatre semaines.

Le Conseil central a fait savoir qu'il ne blâmait pas les Commissions scolaires, dont la situation scolaire est parfois difficile. Il a demandé l'adoption d'un système d'octrois statutaires.

Une lettre à cet effet sera envoyée au Secrétaire de la province de Québec.

## ROBERVAL

## Les fonctionnaires municipaux se groupent en syndicat

La ville de Roberval compte un nouveau syndicat, celui des fonctionnaires municipaux. En effet, il y a quelques jours, les employés de la ville de Roberval ont décidé de s'unir et de fonder "Le Syndicat des employés municipaux de Roberval".

Ce syndicat a maintenant comme président, M. J.-M. Marcoux et comme vice-président, M. Lucien Cinq-Mars. Monsieur Marcel Martel est secrétaire-archiviste et

M. Marc Girard est secrétaire-trésorier. M. Joseph Girard a été choisi comme directeur.

Le même soir, ce syndicat a fait une demande de reconnaissance syndicale à la Commission de relations ouvrières à Québec afin d'obtenir un certificat qui l'établira comme représentant des employés et leur agent négociateur devant l'employeur, c'est-à-dire la ville de Roberval.



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. 3701

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

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

89 CTCC

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

# M. Gérard Picard, conférencier à un déjeuner-causerie

Dimanche avant-midi, le 25 novembre, M. Gérard Picard sera le conférencier invité à un déjeuner-causerie qui aura lieu à l'hôtel Shawinigan. M. Picard traitera d'un sujet brûlant d'actualité alors qu'il parlera du problème de l'unité syndicale au Canada et de l'affiliation possible de la CTCC au Congrès du Travail du Canada.

Tous les officiers, délégués de département, militants et simples membres des syndicats affiliés sont invités à assister à ce déjeuner-causerie qui aura lieu à 9.00 a.m. à l'hôtel Shawinigan.

Comme les délégués des syndicats affiliés seront prochainement appelés à prendre une attitude définitive à l'égard de l'affiliation de la CTCC au congrès du Travail du Canada, il est important que tous les membres des syndicats, plus particulièrement les militants et les officiers des syndicats se familiarisent avec cette question et connaissent les principales raisons qui incitent la CTCC à envisager la possibilité de s'affilier à la centrale syndicale canadienne.

## MONTREAL

### Début de l'arbitrage avec la Dominion Oilcloth

Le Syndicat National des Travailleurs du Linoléum de Montréal vient de commencer la présentation de sa preuve dans l'arbitrage du différend qui l'oppose à la Dominion Oilcloth. C'est ce que nous a révélé M. Ivan Legault, aviseur technique de la Fédération Nationale des Travailleurs en Produits Chimiques à laquelle ce syndicat est affilié.

A l'heure actuelle, le tribunal d'arbitrage qui est sous la présidence du juge Lucien Gendron, de Montréal, a entendu la partie syndicale faire une partie de sa preuve les 6 et 7 novembre courant. Une autre séance du tribunal d'arbitrage est fixée au 21 novembre. Me Marc Lapointe, de Montréal, est l'arbitre syndical, tandis que la partie patronale est représentée par Me Cordeau sur ce tribunal.

#### Les demandes syndicales

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

Concernant le salaire et la réduction de la semaine de travail voici les demandes syndicales selon M. Ivan Legault, aviseur technique de la Fédération des Travailleurs en Produits Chimiques pour la région de Montréal. Les travailleurs demandaient la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 40 heures par semaine avec la pleine compensation. Ils voulaient de plus une augmentation horaire de 15 cents l'heure en plus de plusieurs ajustements particuliers par suite d'une nouvelle classification des employés.

La Dominion Oilcloth a offert la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 43-34 heures sans la pleine compensation. Au lieu de la pleine compensation, la Dominion Oilcloth offre une augmentation de 5 à 6 cents l'heure, selon les cas, ce

qui équivaut, en tenant compte de la semaine de travail, à une augmentation de 1 cent l'heure dans certains cas. Pour d'autres, cette augmentation se traduit par une diminution du salaire hebdomadaire.

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

#### La classification

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

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

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



Photo prise lors des récentes journées d'études organisées par le Conseil Central de St-Hyacinthe en collaboration avec le Service d'Education de la CTCC. Entourant M. Gérard Picard, président général de la CTCC qui avait parlé des problèmes des réformes de structures de la CTCC et de l'unité syndicale au Canada, on remarque, de gauche à droite: MM. Jean-Paul Lefebvre, assistant-directeur du Service d'Education; Louis Martel, président du Comité d'Education du Conseil Central de St-Hyacinthe; M. l'abbé Chevalier, aumônier du Conseil Central; Georges Patenaude, agent d'affaires du Conseil Central et Bernard Larose, président du Conseil Central.

## AU "PETIT JOURNAL"

# Les journalistes ont signé un beau contrat

Après une quinzaine de séances de négociations directes espacées sur une période de neuf mois, le Syndicat des Journalistes de Montréal, signait enfin ces jours derniers avec la Cie de Publication Le Petit Journal Inc. un contrat de travail de trois ans, lequel échoit au 1er janvier 1959. Une discussion compliquée autour de la création d'un fonds de pension et l'insistance de la Compagnie pour faire placer dans le contrat une clause équivalant à une déclaration de non-solidarité ouvrière à l'égard des autres syndicats de l'entreprise ont allongé indûment la période des négociations. En laissant tomber cette clause inacceptable, la Compagnie a ainsi fait sauter le dernier obstacle qui empêchait la signature du contrat.

Ce nouveau contrat apporte à la vingtaine d'employés du *Petit Journal* et de *Photo-Journal* les avantages suivants: **Salaires:** hausse de l'échelle de \$5 par année portant ainsi le salaire du journaliste de 5 ans d'expérience à \$107 par semaine (de 37 heures et demie) avec rétroactivité au 1er janvier 1956; à \$112 par semaine au 1er janvier 1957 et à \$117 par semaine au 1er janvier 1958. Même échelle pour les correcteurs d'épreuves, les réviseurs de copie avec maximum de l'échelle après 7 ans au lieu de 5 ans.

**Griefs:** après de nombreuses années de lutte, le Syndicat des Journalistes obtient enfin au *Petit Journal* une clause de règlement de griefs convenable. Les griefs, avis de mise à pied, congédiements seront désormais signifiés par écrit avec raisons à l'appui. Dans les cas de mises à pied, (ralentissement des affaires, causes économiques, etc),

l'employé concerné touchera une indemnité équivalant à une semaine de salaire par année de service. Si le cas de mise à pied, non accepté par le syndicat, est porté à l'arbitrage, l'employé concerné touchera une indemnité équivalant à une semaine de salaire par année de service, moins les semaines passées à l'emploi de la compagnie en attendant la publication de la sentence du tribunal d'arbitrage, sentence qui lie les deux parties lorsqu'elle est majoritaire ou unanime. Dans les cas de congédiements non acceptés par le syndicat, l'affaire peut être portée à l'arbitrage dont la sentence, majoritaire ou unanime lie toujours les deux parties. Mais il faut souligner que l'employé concerné reste alors à l'emploi de la compagnie jusqu'à la publication de la sentence et cela en vertu d'une clause du contrat qui se dit comme suit: "Les conditions qui prévalaient avant la

naissance du grief seront maintenues aussi longtemps que la décision du tribunal d'arbitrage n'aura pas été rendue. "Ajoutons que les griefs peuvent être aussi réglés par un tribunal d'honneur et devant un arbitre privé lorsque les deux parties sont d'accord. La sentence est alors exécutoire et est rendue dans un délai ne dépassant pas trente jours après l'enregistrement du grief.

**Fonds de pension:** la compagnie s'engage à présenter au Syndicat un plan de fonds de pension d'ici le 1er septembre 1957 et, après étude et accord avec le syndicat, à l'appliquer le 1er janvier 1958.

Ce nouveau contrat de travail apporte aussi plusieurs autres avantages dont une plus grande importance attachée à l'ancienneté dans les cas de mises à pied et dans le choix des vacances, une

(Suite à la page 6)



M. Claude Robillard, directeur du service municipal des parcs qui a donné une conférence mardi sur la fonction d'employé municipal et ses perspectives professionnelles.



M. Jean de Laplante qui a terminé mardi, la série de 4 cours sur les caractéristiques sociales du milieu montréalais.

## MONTREAL

### Le programme des cours aux fonctionnaires est modifié

Selon le désir manifesté par les élèves et en vue de donner plus d'efficacité aux cours que reçoivent actuellement les fonctionnaires municipaux de Montréal, le Service d'éducation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, annonce un léger changement à l'horaire et au programme des cours suivants:

Dans la section 1, traitant des institutions administratives de la Cité de Montréal, le programme est le suivant:

Le 27 novembre—Les structures politiques et administratives actuelles de la Cité de Montréal, cours de M. Lucien Hétu.

Les 4 et 11 décembre, les 8, 15, 22 et 29 janvier et le 5 février—Etudes détaillées des structures administratives de la Cité et des besoins auxquels elles répondent, considérant tour à tour, la Charte de Montréal, le Conseil municipal, le Comité exécutif, le directeur des services, les divers services eux-mêmes, les Commissions municipales et les relations avec les gouvernements supérieurs; série de cours de M. Herman Primeau.

Les 12, 19 et 26 février—L'organisation municipale au Canada, considérant les trois types de gouvernements au Canada, le fédéral, le provincial et le municipal et la place de ce dernier, soit les fondements politico-économiques du régime municipal, l'évolution des fonctions de la

municipalité, le centralisme administratif et l'autonomie municipale, enfin la situation de la Cité de Montréal elle-même dans l'organisation politique canadienne, le statut juridique et l'histoire de la Corporation de Montréal; série de cours de M. Paul Gérin-Lajoie.

Les 5 et 12 mars — Les rapports entre le citoyen et l'administration publique démocratique; cours de M. Fernand Jolicoeur.

Le 19 mars—Le rôle et la responsabilité du fonctionnaire dans l'élaboration d'une politique du bien commun; cours de M. Claude Ryan.

Le 26 mars—Revue générale des institutions administratives de la Cité de Montréal, leurs fondements politico-juridiques, leur destination, leurs implications pour les fonctionnaires et la place de ces derniers; séance dirigée par M. Herman Primeau.

#### Section II: Le fonctionnaire et les besoins du citoyen.

Le 23 octobre—Pourquoi étudier les besoins du citoyen; discussion générale avec M. Fernand Jolicoeur.

Le 27 novembre, les 4 et 11 décembre, le 8 janvier—L'évolution économique du milieu montréalais; série de cours de M. Pierre Harvey.

Les 15, 22 et 29 janvier et le 5 février — Les divers types d'institutions qui structurent une société telle que la communauté montréalaise; série de cours de M. Hubert Guindon.

Les 12, 19 et 26 février et le 5 mars — Les besoins auxquels répondent actuellement les services existants de l'administration municipale de Montréal; série de cours de M. Lucien L'Allier.

Le 12 mars—Les conditions d'une véritable démocratie municipale, contribution respective du citoyen et du fonctionnaire dans l'établissement de cette démocratie; cours de M. Jean-Louis Doucet.

Le 19 mars—Le rôle et la responsabilité du fonctionnaire dans l'élaboration d'une politique du bien commun; cours de M. Claude Ryan.

Le 26 mars—Revue générale du contexte économique-social où après l'administration municipale de Montréal, l'efficacité des services de cette dernière, les exigences de son caractère démocratique, la fonction d'employé municipal; séance dirigée par M. Jean de Laplante.

## Projet de Code du Travail

# Les différends, les griefs, la conciliation et l'arbitrage

Depuis plusieurs années déjà les organisations syndicales de travailleurs sont aux prises avec des difficultés sérieuses lorsqu'il s'agit de savoir ce qu'est un différend et ce qu'est un grief. Dans le projet de Code du Travail préparé par le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, ce dernier suggère des définitions des différends et des griefs qui amélioreraient sensiblement la situation actuelle.

De plus, dans son projet de Code du Travail, M. Picard écarte définitivement de la législation actuelle la conciliation obligatoire et l'arbitrage obligatoire. D'après M. Picard, la conciliation et l'arbitrage doivent redevenir des procédures volontaires. Les parties, en d'autres termes, pourront y recourir mais elles devront s'entendre pour ce faire. Actuellement, la législation impose aux organisations syndicales de travailleurs l'obligation de franchir les étapes d'un conciliateur et d'un conseil de conciliation (qu'on appelle couramment et à tort un conseil d'arbitrage) et seuls les employeurs bénéficient de ces délais. Les définitions de M. Picard, en matière de conciliation et d'arbitrage, en font des procédures volontaires, ce qui signifie que les travailleurs pourront recourir à la grève lorsqu'il y aura échec durant la période prévue pour les négociations directes.

Comme une ligne a sauté dans la définition de la convention collective, dans le dernier numéro du TRAVAIL, nous reproduisons de nouveau cette définition. Elle éclairera d'ailleurs la portée des définitions des différends et des griefs.

Voici, en premier lieu, les définitions contenues dans le projet de Code du Travail de M. Picard au sujet d'un différend, d'un conflit d'intérêts, d'un grief, d'un conflit de droits, de la conciliation et de l'arbitrage:

Art. 489—Dans ce Code du Travail, à moins que le contexte n'impose une interprétation différente, les mots et expressions qui suivent ont le sens et la portée que leur définition indique:

1—Un "différend" signifie un conflit d'intérêts sur toute matière susceptible de faire l'objet de négociations collectives.

1a—Un "conflit d'intérêts" exprime la volonté d'une partie de modifier des droits existants ou de créer de nouveaux droits, et l'opposition de l'autre partie aux changements proposés.

2—Un "grief" signifie un conflit de droits au sujet de l'application, de l'interprétation ou de la violation présumée d'une convention collective de travail.

2a—Un "conflit de droits" est un litige portant sur des droits nés et actuels, ou prétendus tels.

3—La "conciliation" est une procédure facultative par laquelle les parties, en acceptant d'y recourir, promettent d'exposer leur différend devant un ou plusieurs conciliateurs de leur choix ou choisis selon un mode qui leur convient.

4—L'"arbitrage" est une procédure facultative par laquelle les parties, en acceptant d'y recourir en vue de régler un différend ou un grief, promettent de s'en reporter à la décision d'un ou plusieurs arbitres de leur choix ou choisis selon un mode qui leur convient.

Nous reprenons maintenant la définition de la convention collective de travail, ce qui permettra en particulier de comprendre quels sont les sujets sur lesquels un différend peut exister entre les parties:

Art. 68—La convention collective de travail est une entente écrite relative aux salaires, aux conditions de travail et d'emploi, intervenue entre, d'une part, un employeur, et d'autre part, une organisation syndicale de travailleurs. La convention collective peut également être conclue entre, d'une part, plusieurs employeurs, une ou plusieurs organisations d'employeurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs.

Art. 69—La convention collective peut régir les systèmes de rendement, les pensions de retraite, les plans d'assurances, les prestations d'assurance-chômage, et régir toute autre mesure de sécurité sociale et de bien-être sur lesquelles les parties tombent d'accord. Mais, s'il existe déjà dans l'entreprise un système de rendement, un régime de pensions de retraite, des plans d'assurances et de bien-être, ou toute autre mesure de sécurité sociale, ces sujets sont matières à négociations collectives au même titre que les salaires, les conditions de travail et d'emploi.

## SAINT-BRUNO

# Nouvelle convention collective à la Chaîne Coopérative

Une nouvelle convention collective de travail est maintenant en vigueur à la Chaîne coopérative du Saguenay à Saint-Bruno, mais pour les employés payés à l'heure seulement. En effet, les employés de bureau, qui sont payés à la semaine, ne sont plus couverts par cette convention. A la demande de l'employeur, la Commission de relations ouvrières les a soustraits à la juridiction du certificat de reconnaissance syndicale des employés payés à l'heure.

Devant cette situation, les employés de bureau demandèrent à la Commission de relations ouvrières de leur accorder un certificat de reconnaissance syndicale particulier et leur requête fut acceptée. Ils sont maintenant en négociations avec les dirigeants de la Chaîne. Pendant ce temps toutefois, les employés payés à l'heure ont réussi à s'entendre avec l'employeur.

La nouvelle convention collective, qui vient d'être signée, est

entrée en vigueur rétroactivement au 1er mai de cette année et elle restera en vigueur pour une période de deux ans, soit jusqu'au 1er mai 1958.

La Chaîne accorde à tous les employés qui avaient un an et plus de service le 1er mai dernier, une augmentation de \$0.05 l'heure et elle accorde une autre augmentation de \$0.05 l'heure à partir du 1er décembre qui vient.

L'an prochain, soit au mois de mai, le syndicat pourra ouvrir les négociations avec la Chaîne sur trois points seulement: les vacances payées, les fêtes chômées et payées et l'assurance-groupe. Il n'y aura donc pas de

changement dans les taux de salaires, mais les sujets ci-dessus mentionnés feront l'objet de négociations.

La procédure de règlement des griefs a été modifiée et améliorée sur plusieurs points. De plus, un employé deviendra régulier après huit mois de service au lieu de 12 mois comme auparavant.

Les employés payés à l'heure obtiennent donc plusieurs améliorations à leurs conditions de travail par cette nouvelle convention collective de travail. Pendant ce temps, les négociations pour les employés de bureau continuent et progressent de façon satisfaisante.

## RELIABLE TRANSLATION SERVICE REG'D

5227a, rue BREBEUF — MONTREAL 34

Téléphone LA. 5-1478

Spécialité: TRADUCTION DE CONVENTIONS COLLECTIVES

# Les fonctionnaires ont gain de cause contre la Cité de Montréal

Le juge Elphège Marier de la Cour supérieure a maintenu le bref de mandamus intenté contre la Cité de Montréal par le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal pour forcer la Cité à respecter l'entente intervenue entre elle et le Syndicat relativement au fonds de pension en 1953.

En vertu de cette entente, la Cité de Montréal, par l'Exécutif, s'était engagée entre autres choses à augmenter sa contribution au fonds de pension des fonctionnaires régis par le règlement 1149 de 8 à 10 p. 100 en vue d'accorder une pension à la veuve et aux enfants des employés décédés. La Cité s'était aussi engagée à assumer le coût d'une assurance-santé jusqu'à concurrence de \$4.90 par mois pour les fonctionnaires mariés et de \$1.50 pour les célibataires. La ville devait de plus assumer le coût d'une prime d'assurance-vie au montant de \$2,000 pour chaque employé.

Depuis 1953, la ville, même si elle a prévu chaque année des sommes d'argent pour faire face à ses obligations, n'a jamais versé les sommes prévues au fonds de pension ni fait émettre les polices d'assurance.

Le bref de mandamus signifié à la Cité de Montréal et maintenu par le juge Marier de la Cour Supérieure a pour effet de forcer la ville à respecter l'entente signée et à la faire ratifier par le Conseil municipal et finalement la mettre en application. L'action est donc maintenue contre la Cité qui devra en outre payer les frais judiciaires encourus.

## SHAWINIGAN

# Fin d'un arrêt de travail à la boulangerie E. Morin

Les employés de la boulangerie Eugène Morin ont tous repris le travail après un arrêt de trois jours par suite du refus de leur employeur de négocier une convention collective de travail tenant compte des légitimes aspirations de ses employés.

L'entente signée en fin de semaine dernière prévoit que l'employeur s'engage à ne faire aucune discrimination envers les employés qui ne se sont pas présentés au travail les 14, 15 et 16 du mois courant. D'autre part, les employés s'engagent à reprendre leur travail le 16 novembre en ce qui concerne les employés de l'intérieur, tandis que les employés de l'extérieur s'étaient engagés à réintégrer leur poste le 17, c'est-à-dire il y a quelques jours. Il est entendu que les travailleurs ne subiront aucun changement dans leur tâche respective. L'employeur s'était également engagé à ne retrancher absolument rien de la paye des employés à cause de la perte de temps subie pendant ces trois

jours.

Un autre point très important pour les employés, c'est que la conciliation se poursuivra toute la semaine prochaine, s'il est nécessaire.

D'autres points de moindre importance ont aussi été réglés lors de cette rencontre. Cette séance s'est déroulée dans une atmosphère très harmonieuse et les deux parties semblent très heureuses du résultat.

Nous devons également signaler la grande sympathie et la compréhension des clients envers les travailleurs de la boulangerie Morin et également de l'encouragement des autres secteurs du syndicat, c'est-à-dire des employés des laiteries.

# LE SALAIRE DES INFIRMIERES DE ST-HYACINTHE AUGMENTE

L'Alliance catholique des infirmières du diocèse de St-Hyacinthe a signé avec l'hôpital St-Charles une entente collective stipulant une augmentation générale de \$2.75 par semaine sur les salaires antérieurs. En service général de jour, les infirmières reçoivent maintenant de \$41.75 à \$52.75 et en service de nuit de \$44.75 à \$55.75. Des avantages additionnels existent pour les postes de

responsabilité des assistantes-hospitalières. Cette entente signée le 7 novembre était, en fait, appliquée par l'hôpital depuis le 1er septembre, date que l'entente verbale était intervenue entre l'employeur et le syndicat.

Cette augmentation de salaire a été conclue pour la seconde année d'un contrat de deux ans devant expirer le 1er septembre 1957. Une clause ouverte sur les salai-

res permettait à l'Alliance de négocier une hausse.

Les négociations se sont poursuivies dans un excellent esprit. M. D. Pinsonneault et la Révérende Soeur supérieure de l'établissement, représentaient l'institution et M. Pierre Vadboncoeur, conseiller technique de la CTCC, et Mlle Régina Boisvert, agent d'affaires de l'Alliance, ont négocié pour la partie syndicale.

# Négociations prochaines dans l'industrie de la construction

Le Conseil des Métiers de la Construction de Montréal vient de faire parvenir une lettre aux associations patronales représentées par la Chambre de Construction, leur demandant d'entamer les négociations en vue du renouvellement du décret régissant l'industrie de la construction dans la région de Montréal.

M. Aldéric Gosselin, agent d'affaires du Conseil a expliqué que ce décret qui n'expire que le 31 mars 1957, prévoit que les négociations pour son

renouvellement doivent débiter cinq mois avant la date d'expiration, de façon à terminer les négociations et toutes les procédures subséquentes, avant le 31 mars.

M. Gosselin a déclaré que les demandes syndicales n'avaient pas encore été adressées à l'Association patronale, de sorte qu'elles ne peuvent pas être rendues publiques pour l'instant.

## Les journalistes...

(Suite de la page 4)

hausse des rémunérations pour ceux qui mettent leur auto à la disposition du journal, une contribution de la compagnie dans le paiement de l'assurance-affaires des voitures, etc.

Ajoutons que cette année les journalistes ont négocié avec la compagnie sur une base de cartel avec les typographes et les distributeurs. Les différents syndicats sont heureux de cette expérience et en ont tiré des leçons pratiques pour l'avenir. Soulignons que les négociations ont été conduites par MM. Jean-Charles Harvey et Pierre-Paul Lafortune pour la compagnie et, pour le Syndicat des Journalistes, par les confrères Roland Côté, Jean-Paul Robillard et Gérard Danis sous la direction de Me Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la C.T.C.C.

## Trois-Rivières

Le Syndicat national catholique des distributeurs de pain des Trois-Rivières, Inc. a procédé récemment à l'élection de ses officiers pour le terme 1956-1957.

Les officiers élus sont: MM. Benoît Filteau, président; H.-P. Benoît vice-président; Léonard Richard, secrétaire; Jean Girard, assistant-secrétaire; Léo Bineau, trésorier; Jules Chainé, assistant-trésorier; Rogatien Veillette, gardien et R. Houle, sentinelle.

MM. Benoît Filteau, Jean Girard et Rogatien Veillette ont été nommés délégués au Conseil central des Syndicats O.N.C. des Trois-Rivières et district.

M. Jean Girard a été délégué au fonds mortuaire.

## VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Voici la liste des gagnants des bourses d'études offertes par le Cours de Sociologie par Correspondance pour le mois de d'octobre :

• BOURSE DE \$1,000.00	• BOURSE DE \$100.00	• BOURSE DE \$50.00
Mme Gérard Pichette, 21, rue Lejeune, Stadacona.	Arthur Moisan, 780, rue Ste-Thérèse, Québec.	Mme Adrien Doucet, 115, St-Jean-Baptiste, Donnacona.
• 6 BOURSES DE \$25.00		
François Comtois, 55, rue Wolfe, Lévis.	Mme Jos Picard, 5333, St-Sauveur Ouest, Québec.	Lauréat Chouinard, 201, rue Villebon, Québec.
Mme Alphonse Bherer, 1007, 2e Avenue, Québec.	J.-D. Bolduc, 397, 4e Avenue, Québec.	Mlle Annette Desharnais, 617, boul. Langelier, Québec.
• 15 BOURSES DE \$10.00		
Mme Roméo Côté, 123, rue Bernatchez, Q.-Ouest.	René Lemieux, 1, Turnbull, app. 84, Québec.	Marie-Anna Busières, 939, avenue Cartier, Québec.
Gérard Leblond, 121, Bélanger, Québec-Ouest.	Mme Léa Béland, 3443, ch. St-Louis, Pont Québec.	Jeanne-d'Arc Giguère, 190, Royale, Château-Richer.
Mme Charles Picard, 4 1/2, Turnbull, Québec.	Mme Alphonse Jobin, Chalet des Empl. Civiques.	Marcel Godbout, 148, 11e Rue, Québec.
Fernand Brousseau, 241, rue Aberdeen, Québec.	Léon Jean, 460, Bardy, app. 3, Québec.	Alfreda Dufour, 835, Belvédère, app. 1, Québec.
Geo. Farrell, 65, ave Lamontagne, app. 6.	Mlle Marie-Reine Carrier, 14, 2e Rue, St-Rédempteur.	William Owen, 563-A, rue St-Jean, Québec.
• 45 BOURSES DE \$5.00		
Mme David Doire, 563, rue Ste-Marguerite, Québec.	Marcel Lacroix, 240, Lavergne, Québec.	Siméon Bouthillette, 10, St-Thomas, Lévis.
Yvette Robitaille, 131, Ste-Anne, Québec.	Mlle Jeannine Lemieux, 6, rue Wolfe, Lévis.	Henri Vachon, 416, St-Hubert, Jonquières.
Mlle Rita Chiasson, 375 1/2, rue St-Jean, Québec.	Mme Marguerite Delisle, 2392, Parthenais, Montréal.	Joseph Levesque, 18, rue Rancourt, Giffard.
Monique Laberge, 2, de la Station, Ange-Gardien.	Mme Jules Auger, 23, des Chênes-Ouest, Québec.	A. Bourgault, 275, rue St-Georges, Lévis.
Wilfrid Chenard, 297, boul. Valcartier, Château-d'Eau.	Henri Robert, 203, ave Gauvin, Québec-Ouest.	Maurice Couture, 293, ave Gauvin, Québec-Ouest.
Mme Sam. Tardif, 630, Châteauguay, Québec.	Eugène Goulet, 433, rue St-Luc, Les Saules.	Frank Dolan, Valcartier Village.
Mme Gemma Laflèche, 363, 11e Rue.	Roland Bourbeau, 169, D'Argenson, Québec.	Mme Vve Omer Dineé, 523, Hermine, Québec & Jean-Luc Cazeau, 624, Des Frères Est, Québec.
Arthur Giguère, 220, Grande-Allée, apt 54.	Lucie Tremblay, rue Hôtel-de-Ville, East Angus.	Jeannette Métivier, 48, ave Lamontagne, Québec.
Mme Yvette Audibert, 46, Sous-le-Fort, Québec.	Mme Napoléon Phivierge, 977, ave Royale, St-Jean, L.-O.	Mlle J.-d'Arc Laflamme, 11, Charland, Lauzon.
Edmond Lortie, 458, rue Victoria, Québec.	Arthur Tremblay, 2098, Delorimier, Paul Normand, B. P. 382, Montmagny, Québec.	René Nolin, 2091, Jolicoeur, Ville Enard.
Claude Mercier, 176, Latourrelle, Québec.	Omer Savard, 124, Carillon, Québec.	Adrien Paré, 45, Carillon, Québec.
Mme Joseph Doré, 265, rue Bédard, Québec.	Adélard Fréchette, 1676, Côte-de-l'Église, Sillery.	Lorenzo Plamondon, Hôtel-de-Ville, Québec.
Gérard Ouellet, R. R. 1, Stoneham, Québec.	Mme Gaston Roy, 25-B, St-Zéphirin, Giffard.	Fernande Pilon, 2143, Plessis, Montréal.
Raymond Côté, 103, Turcotte, Québec-Ouest.	Jean-Paul Ferras, 17, rue St-Jean, Québec.	Roland Nadeau, 379, rue Montmartre, Québec.
André Grondin, 499, Hermine, Québec.		

N.B.—Pour tous renseignements, adressez-vous au Cours de Sociologie, 155 est, Boul. Charest, Québec. Tél. 4-4631

## ASSURANCE-GROUPE

Ayez toujours l'oeil SUR VOTRE SANTÉ!

NOUS PAYONS VOS FRAIS

- MEDICAUX
- CHIRURGICAUX
- HOSPITALIERS
- PREVENTIFS

INDEMNITE DE SALAIRE  
ASSURANCE-VIE  
DECES ACCIDENTEL

DE PLUS :

Les Services de Santé du Québec

427, rue Caron Québec 333 Est, rue Craig Montréal

RECOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.



## McMASTERVILLE

# Un projet comprenant 45 amendements a été soumis à la CIL

M. Ivan Legault, conseiller technique de la Fédération des Travailleurs en Produits chimiques nous a déclaré vendredi que le Syndicat des Travailleurs en Produits chimiques de McMasterville vient de soumettre à la Canadian Industries Ltd. (CIL), un projet de convention collective qui comprend 45 amendements à la convention qui expire dans quelques jours.

L'on sait que cette usine de la CIL emploie quelque 625 travailleurs à McMasterville et qu'elle avait été paralysée par une grève l'an passé.

Les principales demandes syndicales portent sur les salaires, la classification des tâches, la semaine de travail de 5 jours pour tout le monde, des amendements aux articles sur le réembauchage, sur les vacances et la sécurité syndicale.

Les travailleurs demandent une augmentation générale de 25 cents l'heure ce qui porterait le salaire horaire de base à \$1.60. Le syndicat veut aussi une augmentation de 2 cents l'heure pour chacune des équipes de nuit, ce qui porterait le différentiel à 0.08 et à 0.10 cents l'heure pour chacune de ces équipes. Plusieurs ajustements particuliers de salaire sont aussi réclamés.

Une autre demande syndicale veut que la semaine actuelle de travail qui est de 40 heures soit de 5 jours et qu'il n'y ait pas de travail le samedi pour les préposés à l'entretien.

Les travailleurs veulent aussi une fête payée de plus ainsi que le paiement du temps double lorsqu'un travailleur doit se présenter au travail ces jours de fête.

## La classification

Afin de mieux se préparer à présenter une demande de reclassification des travailleurs, le syndicat demande que la compa-

gnie lui fournisse une copie du plan actuel d'évaluation des tâches.

A ce sujet, le syndicat veut aussi qu'un travailleur soit classé définitivement à une fonction lorsqu'il aura travaillé pendant 120 heures à cette tâche.

Relativement à l'embauchage et au changement de tâches, le syndicat réclame encore que la période d'essai soit réduite de 90 jours à 30 jours.

Par contre, dans les cas de réembauchage, le syndicat désire que le droit de rappel d'un tra-

vailleuseur mis à pied subsiste pendant 24 mois s'il a de 3 à 6 ans de service et pendant 36 mois s'il a plus de 6 années de service, avant que l'on n'embauche un nouvel employé.

Outre le paiement des cotisations syndicales par tous les employés couverts par la convention, le syndicat veut enfin que la convention comprenne le plan de vacances actuel et qu'on ajoute une quatrième semaine de vacances en faveur des employés comptant 25 années et plus de service.

## SOREL

### Le Syndicat des Employés de Richelieu Knitting demande la conciliation

Par suite de la rupture des négociations directes avec Richelieu Knitting Reg'd, le Syndicat national des Employés de Richelieu Knitting a envoyé à la Commission des Relations Ouvrières, une demande de conciliation.

La dernière convention est expirée depuis le 13 août 1956 et elle était en vigueur depuis le 13 août 1954. A cette dernière date, la Compagnie avait refusé toute augmentation générale et le Syndicat avait dû se contenter de quelques ajustements particuliers et de quelques améliorations de détail. Les employés de Richelieu Knitting n'ont pas reçu d'augmentation générale depuis au moins 4 ans.

Cette année, les principales demandes du Syndicat sont les suivantes: une augmentation générale de 10 p. 100; 4 fêtes payées (il n'y a pas actuellement de fêtes payées dans cette usine); des améliorations à la clause de vacances et une clause nouvelle empêchant l'employeur de fournir du travail à l'extérieur quand les employés de l'usine n'en ont pas suffisamment pour faire leur semaine normale. (La Compagnie use actuellement de cette pratique pour priver les employés de l'usine de travail, au bénéfice des employés de l'extérieur ou à domicile).

Cette Compagnie a refusé toute augmentation de salaires pour la première année d'un contrat qu'elle veut être de 2 ans et serait disposée à accorder une somme insignifiante pour la deuxième année du contrat. Les salaires payés par Richelieu Knitting ne sont pas supérieurs à ceux des concurrents en règle générale. Le Syndicat insiste pour l'amélioration substantielle

des conditions de travail susmentionnées. Les négociations du côté patronal sont conduites par Me Jean Massicotte, avocat de Montréal, M. Roland Simard, président de la Compagnie, et M. Gilles Simard. Le côté syndical est représenté par Pierre Vadeboncoeur, avocat et conseiller technique à la C.T.C.C., Mlle Noëlla Cournoyer, présidente du Syndicat et Mlle Madeleine Forcier.

## ARVIDA...

(Suite de la page 1)

ajouté que leur attitude présente est un gage de succès pour l'avenir.

De son côté, M. Donat Quimper, sous-ministre adjoint du Travail, a fait savoir aux intéressés qu'aucun délai ne serait accordé dans les procédures de négociations afin que les procédures soient terminées à la date fixée.

Des séances de conciliation ont eu lieu au cours de la semaine dernière et d'autres rencontres sont prévues entre les parties pour cette semaine.

## L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

### Une nouvelle

La réponse de la compagnie aux griefs qui ont été présentés par le syndicat est actuellement entre les mains des officiers de l'union et tous les membres qui veulent prendre connaissance de cette réponse peuvent le faire en passant au bureau de l'union, ou en assistant aux assemblées régulières qui ont lieu le troisième mardi de chaque mois.

\* \* \*

### Fête de Noël pour les enfants

Bien que nous n'en connaissons pas encore les détails, nous savons qu'une fête aura lieu pour les enfants des employés à l'occasion de la fête de Noël. Afin de ne pas s'exposer à une foule trop considérable à la fois, le groupe des enfants sera divisé en deux. Un groupe ira au N.C.D.O., bureau des dessinateurs, et l'autre dans la cantine. Ces fêtes auront lieu les samedis, 8, 15 et 22 décembre. Des détails supplémentaires seront communiqués dans une édition subséquente.

\* \* \*

### Un qui le prend de haut

Les représentants de l'union ont reçu plusieurs plaintes d'em-

ployés au sujet d'un contremaître qui emploie un langage inconvenant à l'endroit de ses subalternes. Ce contremaître qui vient d'avoir une promotion semble se donner actuellement un peu trop d'importance. Quand quelqu'un s'approche de lui et lui demande poliment certaines explications, il répond en se servant d'un langage polisson. Cette pratique doit cesser. A l'heure actuelle, les représentants syndicaux ont fait des démarches auprès des officiers de la compagnie et un rapport à ce sujet sera présenté lors de la prochaine assemblée du syndicat.

\* \* \*

### Le renflouement du Lady Grey

Une opération de sauvetage unique en son genre au Canada aura lieu lorsque l'on procédera, le printemps prochain, au renflouement du "Lady Grey". L'on sait que ce brise-glace de 1,000 tonnes a coulé en février dernier au large de Beauport et repose maintenant sous 143 pieds d'eau. Cette opération qui doit se faire en trois étapes n'a jamais été tentée au Canada bien que des sauvetages similaires aient été réussis en Angleterre.

## COATICOOK

### Trois Journées d'études organisées par le Conseil Central de Sherbrooke

M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke vient de nous faire connaître le programme définitif des trois journées d'études qui auront lieu prochainement à Coaticook.

Ces trois journées d'études, comme on le sait, auront lieu dans cette ville des Cantons de l'Est, les 30 novembre, 1er et 2 décembre prochain en la salle de l'église Saint-Jean l'Evangéliste, de Coaticook, à l'intention de tous les dirigeants des syndicats affiliés au Conseil central de Sherbrooke.

Le premier sujet à l'étude sera la négociation de la convention collective de travail. C'est M. Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la CTCC qui sera le conférencier invité et qui dirigera la discussion qui suivra sur le sujet.

Durant la journée du samedi, M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, entretiendra les représentants syndicaux de la réforme des structures de la CTCC. Il expliquera les grandes lignes de cette réforme et laissera ensuite entrevoir les conséquences de cette réforme sur les corps affiliés. Une discussion suivra cet exposé.

Ensuite, dans la journée du dimanche, c'est M. Paul-Emile Petit, organisateur de la CTCC, qui étudiera le problème de l'organisation, de ses techniques, des moyens à prendre, des erreurs à éviter, etc.

## CHICOUTIMI

### Elections au syndicat des employés

Le Syndicat des employés de magasins de Chicoutimi a procédé lundi dernier le 12 novembre, à ses élections annuelles sous la présidence de M. André Beaulieu, secrétaire-gérant du comité paritaire des coiffeurs de Chicoutimi.

M. Léon Beaulieu a été réélu par acclamation président de ce syndicat de même que Mlle Hélène Simard qui a été réélue vice-présidente. Mlle Annette Harvey agira comme secrétaire-correspondante et elle sera assistée de Mlle Lucienne Gagnon. La secrétaire-trésorière sera Mlle Adrienne Thibault et Mlle Pierrette Villeneuve sera assistante-trésorière. Les directrices et directeurs de ce syndicat seront par ordre Mlles Stéphanette Imbeau, Thérèse Bilodeau, Marie-Joseph Genest, Esther Perron et MM. Raymond Pedneault et Georges Tremblay.



# Canadian Resins Workers Sign Advantageous Contract

## Two-Month Old Strike Settled With a Basic \$1.76 Hourly Wage

Some 320 hourly-rated employees of Canadian Resins and Chemicals Company of Shawinigan Falls, who are members of the National Union of Plastic Workers CCCL, have signed a collective labor agreement with their employers which awards these workers considerable advantages.

The settlement of the strike which was called two

months ago when the company refused to meet union demands has proved a decided union victory.

The new contract will remain in force for two years terminating June 30, 1958.

Among the many outstanding advantages secured for the employees are a new salary scale running from \$1.76 to \$2.30 an hour, which represents a basic wage increase of 26 cents an hour and 42 cents an hour for the higher piece work tariffs. This

includes the full compensation for the reduction of weekly work hours from 42 to 40.

The average increase is 8.2 percent, plus 5 percent due to the reduction in working hours to 40, plus the incorporation of a cost of living bonus of 6 cents.

A new formula of union security has also been won by the employees. All employees who signed a union dues deduction card when the last contract was finalized, will again sign another authorizing the irrevocable check-off.

In addition all new employees will, as a condition of employment join the union upon entering the company's employ.

In relation to shift premium rates, the premium for day workers which was 5 cents an hour will be boosted to 6 cents an hour while night shift workers who drew 7 cents an hour under the old contract will now receive 10 cents an hour from March 26, 1957.

Employees who are classified as "closed shift" workers will benefit from an additional hourly increase of 5 cents over and above the new rates.

Sunday workers will draw an extra premium of 10 cents an hour while working at "continual operation" jobs.

The clause covering work on Sundays has been appreciably improved and affords the employees many new benefits.

Under the newly signed agreement the workers will draw retroactive pays of \$180.00 each. This applies for those who were on the pay-roll during the 26 weeks of negotiations. Other employees will receive a pro-rata sum equivalent to the number of weeks worked. The retroactive pay will be paid the workers in seven days from the signing of the new agreement.

Another clause provides for a cost of living bonus of one percent for each seven-tenths of a point rise in the index table.

A great improvement has been made in the clause covering overtime work, and gives the workers overtime rates after an 8-hour day, or a minimum work week of 40 hours, as well as all work performed following a change in an employee's work schedule.

Nine paid holidays have been won for the workers with two weeks paid vacations after three years service, three weeks after 15 years and 4 weeks after serving 30 years. The new collective labor agreement also features many new advances in clauses relating to seniority, grievance procedure and arbitration moves.

In relation to the strike settlement the company is obliged to re-hire all employees without undue delay.

All employees will return to their regular jobs and the company has agreed to exercise no discrimination or reprisals against any worker who took part in the strike. The time lost during the strike will be considered as time worked and will be added to the worker's seniority rating.

This benefit also applies to company-paid premiums towards the sickness-insurance plan.

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### Information for members

Answers by company to grievances which have been presented for adjustment by the union's grievance committee are on file in the union office and are at the disposal of any member at the conclusion of our monthly general membership meeting which is held in our union hall the third Monday in each month.

This notice is published for those members who have presented grievances to the committee and are awaiting the results of same.

\* \* \*

### Children's Christmas Party

Although complete details have not been announced as yet, we are able to announce as we go to press that the annual party put on for the kiddies at Christmas will be held in two locations this year.

This has been decided upon by the committee in charge to avoid overcrowding. The two locations are the N. C. D. O. drawing office and the Boiler Shop Canteen. Parties will be held in the mornings and afternoons on December 8, 15 and 22.

All these dates are Saturdays. More details will be given in this column next issue.

\* \* \*

### Tip to "Big Shot"

Union officials have taken up with company complaints they have received from members who have had occasion to listen to the obscene tirade of a welder and crane operator charge hand. This individual who was re-

cently moved up to his present job, has taken his promotion a little too seriously.

Members say that when he is approached in a civil manner and asked some advice he explodes with foul and filthy language. This bird's wings are about to be clipped. You will be given the result of this meeting when union meets company on this matter.

We feel sure that after proof is presented to the company representative he'll agree that the use of foul and filthy language is quite unnecessary for any foreman or charge hand to use when dealing with their workers.

The practice of showing authority, merely for authority's sake, is obsequious.

\* \* \*

### To refloat the "Lady Grey"

A marine operation believed unique in Canada is expected to be completed late next spring when the sunken Canadian ice-breaker "Lady Grey" will be refloated.

The 1000-ton vessel sank in 143 feet of water off Beauport, Quebec February 1955 when she collided with the "Ferry City" of Levis.

The refloating operation will require the sunken vessel to be dragged 1,600 feet into shallow water.

Last step in the operation will be to lift the vessel from a depth of 33 feet to 18 feet.

This job has never been attempted in Canada although similar refloating jobs have been successfully completed in Britain.

## Journalists Of "La Presse" Get Pension Fund And \$15.00 Weekly Salary Hike

The Montreal Journalists Syndicate CCCL has signed a labor agreement for the employees of North America's leading French language newspaper, La Presse, which also holds the distinction of being the second largest French news medium in the World.

The newly acquired benefits secured for the members of the Fourth Estate are a \$15.00 weekly salary boost which will be spread over the length of the contract.

Employees will be given a \$5.00 weekly boost for the first year from December 1, 1955 to November 30, 1956.

An additional \$5.00 weekly increase for the second year and the third \$5.00 weekly increase for the terminating year of the agreement.

The \$15.00 general weekly increase brings the minimum salary of reporters, photographers and artists to \$117.50 a week after 5 years service of 37½ hours a week for day workers and 35 hours for night shift personnel.

A pension fund has been won after being demanded by the union for several years and will be established January 1, 1958 with the La Presse Publishing Company contributing equal amounts which shall be paid by the employees.

Another benefit secured is the company's acceptance to compensate at the rate of one percent per salary from January 1, 1958 all past years served from this date.

The number of years service for which the company shall pay the workers will be decided at an employer-employee meeting 60 days after the signing of the contract which will be the beginning of January 1957.

It is also understood that all advantages which were incorporated in the expired agreement will be maintained in the newly signed contract.

Among the benefits referred to are time and one half for all overtime work over and above

the regular hours, a premium of 15 percent for night shift work, three weeks paid vacations after one year service, a supplementary \$20.00 weekly for the assistants to the Director of Information, a \$10.00 weekly increase for page make-up supervisors, chiefs of the American edition, agriculture edition, women's page, social page and other departmental heads. This also applies to sports writers, feature writers, financial, correspondents artists, etc.

It is also worth remembering that the labor agreement of the unionized members of La Presse have always recognized salary parity for both sexes.

In addition, through union bargaining the auxiliary employees in the editorial department will now benefit from a salary scale varying between \$20.00 a week for messengers to \$80.00 weekly for photo engraving help.

A plan for social security for the journalists of La Presse benefits these workers with sickness insurance which includes medical, surgical and hospitalization plus accident coverage and life insurance half of the cost being paid by the employer.

The negotiating committee for the union included Emile Quintal, president of La Presse local of the Montreal Journalists Union CCCL, Jean-Marie Morin, Gustave Lafontaine, Roger Champoux, Jean-Thomas Laroche, and Paul-Marie Lapointe, all journalists of La Presse.

## MONTREAL

# Court Order Favors CCCL Union Action

A court order handed down last week by Mr. Justice Elphege Marier in Montreal Superior Court provided for increased insurance and pension benefits for the City of Montreal "white collar" workers who are members of the National Union of Municipal Employees of Montreal, an affiliate of the CCCL union.

The judge's decision obliges the City of Montreal to act on the order within the next 30 days.

The worker's union took action against the city in a writ of mandamus after waiting for three years for the benefits provided in a collective labor agreement.

Mr. Justice Marier in his judgment held that subject to approval of the City Council, the worker's claims must be met by the present administration.

Claims include \$2,000.00 life insurance policies for each employee with premiums totally paid by the city and pension provisions for children and widows of deceased pensioners.

The court ruled that the City of Montreal did not submit the matter to the City Council "with despatch as it should have", referring to the agreement with the union on the fringe benefits entered into by the previous administration in October 1953.

**BE UNION!  
BUY UNION!**  
always look for the Union label