

## Encore 20,000 cartes à signer

Depuis le dernier congrès de la CTCC à Montréal en septembre dernier, la Direction du journal Le Travail a reçu des rapports indiquant qu'environ 5,000 cartes du journal Le Travail ont été signées.

Cela signifie que 20,000 de ces cartes sont encore en circulation et n'ont pas été signées.

Nous demandons donc aux responsables chargés de la signature de ces cartes de hâter leur travail et de nous faire parvenir leur rapport le plus tôt possible.

Les membres qui n'ont pas signé ces cartes et qui reçoivent le journal Le Travail nous occasionnent une dépense additionnelle et non justifiable de quelque \$100.00 par semaine.

Vol. XXXII — No 44

Ottawa, 14 décembre 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



### Au sujet de la gratuité scolaire

## Depuis quand M. Duplessis est-il l'interprète de la pensée de l'Eglise ?

Une nouvelle diffusée par la Presse Canadienne et reproduite dans tous les journaux quotidiens de la province n'a pas manqué de causer un profond étonnement par toute la province et jeter la confusion dans les esprits.

Il s'agit de la déclaration de M. Duplessis devant le Comité des bills privés de l'Assemblée législative au moment où le comité étudiait un bill présenté par la Commission scolaire de Charlesbourg dans la banlieue de Québec demandant qu'une partie ou la totalité des livres qu'elle achèterait devienne la propriété de l'élève pourvu que les parents défraient le quart du coût.

M. Duplessis, premier ministre de la province, a déclaré qu'il était opposé à l'établissement d'un système d'éducation gratuit dans le Québec en ajoutant que l'Eglise condamne un tel système.

Nous savons que le premier ministre est passé maître dans l'art de détourner le sens véritable des questions en jeu et qu'il ne se gêne pas pour tenter de déprécier la meilleure argumentation par un simple calembour.

Mais aujourd'hui, M. Duplessis nous sert un dessert... pas très appétissant.

Pour appuyer sa déclaration loufoque sur la gratuité de l'enseignement, M. Duplessis se retranche derrière l'Eglise: "L'Eglise, dit-il condamne un tel système."

Pour notre part, nous n'avons jamais entendu une telle condamnation. Nous ne croyons pas que l'Assemblée des Evêques de notre province ait jamais condamné le système d'éducation gratuit en soi. Nous ne croyons pas non plus que l'Eglise ait jamais condamné les systèmes d'éducation gratuits qui existent dans le monde.

Et s'il devait arriver un jour à notre Episcopat de condamner l'éducation gratuite ou encore d'un système d'éducation gratuit, nous croyons que nos Evêques disposent de voix plus autorisées que celle de M. Duplessis pour faire valoir le point de vue de l'Eglise sur le sujet.

En attendant, nous pouvons avoir nos opinions comme M. Duplessis a les siennes. Et nous croyons que la gratuité des manuels scolaires, par exemple, se justifie aussi bien que le versement des allocations familiales aux familles dont la gratuité des manuels scolaires ou l'enseignement gratuit ne seraient qu'un complément.

Nous ne croyons pas qu'il soit essentiellement mauvais de recevoir quelque chose pour rien. Voici d'ailleurs ce qu'écrit sur le sujet le philosophe catholique Jacques Maritain, dont les oeuvres n'ont jamais été condamnées par l'Eglise:

"C'est un axiome, écrit-il dans HUMANISME INTEGRAL, pour l'économie bourgeoise et pour l'économie mercantile qu'ON N'A RIEN POUR RIEN; axiome lié à la conception individualiste de la société. Nous pensons que dans un régime où la conception (plus sociale) de la propriété serait en vigueur, cet axiome ne saurait pas subsister. Bien au contraire, la loi de l'USUS COMMUNIS porterait à poser que, du moins et d'abord pour ce qui concerne les besoins premiers, matériels et spirituels de l'être humain, il convient que l'on ait POUR RIEN le plus de choses possible..."

# La CTCC "adopte" deux familles hongroises

### Elle demande aux corps affiliés et aux travailleurs canadiens de manifester leur solidarité et leur sym- pathie à l'égard des Hongrois chassés de leur pays

Réunie à Québec, samedi, en bureau confédéral, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada a décidé, à l'unanimité des dirigeants présents, "d'adopter" deux familles de réfugiés hongrois. La résolution met à la disposition du trésorier de la C.T.C.C. les crédits nécessaires au logement, à la nourriture et à l'entretien complet de deux familles ouvrières hongroises, pendant toute la durée de la période requise pour leur installation et leur adaptation au Canada.

La résolution précise encore qu'il s'agit bien de "familles", c'est-à-dire de pa-

rents accompagnés de plusieurs enfants, et que la C.T.C.C. entend assumer toutes les dépenses, jusqu'à ce que le père ait pu trouver un emploi capable de faire vivre convenablement sa femme et ses petits. L'une de ces familles sera installée à Québec, l'autre à Montréal.

"Il s'agit pour notre mouvement, a précisé le président général, M. Gérard Picard, de donner un témoignage concret et pratique de la sympathie qui nous anime à l'égard des Hongrois chassés de leur pays par la barbarie soviétique. Mais nous n'avons pas l'intention de limiter notre contribution

à ce seul geste. Au contraire, nous concevons cette initiative comme un encouragement à tous nos corps affiliés ainsi qu'à nos cent mille membres et à tous les travailleurs canadiens que nous invitons par là à démontrer leur générosité efficace, chacun dans son propre rayon d'action.

"Les réfugiés hongrois vont débarquer par milliers dans notre pays. Il revient à chacun de nous de faire sa part, afin que pas un seul de ces malheureux ne connaisse ici la misère et que tous trouvent au Canada un accueil digne d'eux et de nous-mêmes."

### A PROPOS DE LA REMISE DES INTERETS

# Contribution indirecte du Canada à l'attaque anglaise au Moyen-Orient

### LA CTCC PRETEND QUE LA REMISE DES INTERETS DUS PAR LA GRANDE-BRETAGNE SUR LES PRETS QUE LUI A CONSENTIS LE CANADA CONSTITUERAIT UNE CONTRIBUTION INDIRECTE AUX FRAIS DE L'EXPEDITION ANGLAISE AU MOYEN-ORIENT.

Dans une lettre au Premier Ministre du Canada, M. Louis Saint-Laurent, la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada vient d'exprimer son opposition à toute remise, par le Canada,

des intérêts dus par la Grande-Bretagne sur les prêts que lui a consentis notre gouvernement.

D'après les dirigeants syndicaux, dont on peut lire la lettre ci-après, une telle remise cons-

tituerait une "contribution indirecte du Canada aux frais de l'expédition anglaise au Moyen-Orient".

Dans une seconde lettre au Premier ministre, la C.T.C.C. exprime la satisfaction des travailleurs.  
(Suite à la page 2)



# UNE DISCUSSION SUR LE CORPORATISME

## LE CORPORATISME LIBÉRATEUR

NOTE DE LA REDACTION: L'un de nos lecteurs dont nous respectons l'anonymat n'a pas pris un article paru dans l'édition du journal Le Travail du 2 novembre dernier et, dans les lignes qui vont suivre, il veut apporter une réponse à l'article intitulé "Le corporatisme à plein" sous la signature de Maurice Ladouceur.

Alors qu'une profonde inquiétude étreint le monde, à l'heure où l'on cherche à tout centraliser, à tout unifier, en dépit des divergences les plus profondes, il convient de se demander sérieusement ce que le corporatisme apporterait aux peuples, à notre peuple canadien-français en particulier, puisqu'il "a fait chez nous l'objet de combien de discours, de sessions d'études".

Ce serait au moins rechercher de l'honnête information. Cela partirait d'une louable curiosité naturelle. Les défenseurs de l'idée corporative ne l'ont pas puisée dans un "simple emballlement". Loin de se "détourner de l'action immédiate", ils y voient "le remède le plus efficace" à tant de maux, qui affligent notre société. Il y aurait donc bienfait à déployer toutes nos forces, dans la voie de sa réalisation. Le plus tôt sera le mieux.

L'auteur, "le povero", de l'article calomnieux, intitulé: Le corporatisme "à plein", présente ce système

à ses lecteurs, comme "un alibi confortable" (dans les relations patronales-ouvrières) (numéro du 2 novembre). On peut se demander ce que "l'auteur" connaît du corporatisme. Un esprit partisan lui obscurcit-il l'horizon, lui borne-t-il les idées? N'allons pas nous éclairer par une chandelle aussi blafarde. S'il ignore la portée du système corporatif, nous le convions à une étude décente du mouvement; nous l'invitions à s'épargner des jugements erronés.

L'idée du corporatisme exprime une réalité, du moins chez ceux qui en comprennent l'esprit. Tout ce que la doctrine corporative comporte de paix et d'ordre est autant que manque la vie contemporaine. Plus on retarde son éclosion, plus on s'enfoncé dans la complexité de formules et d'un mode de vie inadéquats. Plus on propagera d'ignorance autour de cette doctrine salvatrice, plus on s'embrouillera dans l'inextricabilité d'un règne de luttes de classes.

Que "Monsieur Maurice Ladouceur" ne se pale pas de mots. Le corporatisme n'est pas qu'un "objet de discours et de sessions d'études". Il pose ses jalons. Un jour, réalisé en pleine lumière, il nous apportera sa formule de collaboration. Plusieurs forces orientent vers sa réalisation. Des groupements en appliquent déjà les prémices.

La formule corporative, succinctement exprimée, se constitue de corps officiels et publics, chargés de

la gérance du bien commun, au sein des professions reclassifiées. Tant que les gens s'incorporent, parfois indistinctement, parfois par groupes plus ou moins homogènes, dans des syndicats toujours de plus en plus vastes, ils n'établiront pas l'esprit corporatif, mais ils élargiront le fossé, qui sépare les patrons des employés. Cette situation ne procurera jamais la collaboration sociale. Ils se restreindront à deux seuls corps sociaux, opposés l'un à l'autre. Qui sait si une telle dualité ne nous mène pas, par malheur, au socialisme d'état?

Que "certains syndicats aient réalisé quelques pas de plus", dans la voie de la collaboration, ils ne minimisent pas pour autant la portée sociale du corporatisme. Que "Monsieur Ladouceur" sente le besoin de louer cette réussite localisée, il en va de son intérêt; mais, qu'il en profite pour jeter du venin sur l'idée du corporatisme, qui le dépasse, nous semble de mauvais aloi. Nous ne voulons pas de rancœur, ni de phrases vides, mais des précisions.

Le corporatisme comporte une doctrine de libération pour notre communauté canadienne-française. Nous y découvrirons, au moins, la solution à la plupart de nos problèmes, autant qu'il en est humainement possible. A la lumière d'une étude approfondie, naîtra la conviction.

A bon entendeur, salut!

Charles D'AUTRAY

## M. Charles d'Autray et "son" corporatisme libérateur

Notre article sur le corporatisme n'a pas eu l'heur de plaire à M. Charles d'Autray. Et il est très facile de comprendre pourquoi.

Nous avons soutenu que trop de gens chez nous, au lieu d'analyser profondément l'enseignement social de l'Eglise à ce sujet, de se donner la peine de connaître notre réalité économique-sociale pour l'appliquer, se contentaient de phrases creuses et vides de sens. Ils oublièrent l'essentiel de la pensée pontificale: la collaboration institutionnelle des divers agents de la production. Nous avions déploré l'identification d'une formule particulière avec la doctrine de l'Eglise elle-même. Enfin, pour être positif et pratique, après avoir signalé comment les syndicats ouvriers avaient tenté d'instaurer cette collaboration institutionnelle sur le plan de l'entreprise, de l'industrie et de l'administration publique, nous avons exprimé le désir de voir ceux qui ont toujours le mot "corporatisme" en bouche supporter de leur "grande influence" le principe d'une convention collective unique entre tous les établissements de l'Aluminum Company et les divers syndicats qui représentent ses employés.

Nous étions loin de nous attendre à une illustration aussi parfaite de ce verbalisme endormeur. M. Charles d'Autray la fournit aux lecteurs du TRAVAIL. Nous doutons fort que les lumières qu'il jette sur cette partie de l'enseignement de l'Eglise réussisse à convaincre plus de gens que ses prédécesseurs. En lisant cette prose, nous sommes transportés de plein pied aux jours d'il y a vingt ans alors que, n'ayant ni économistes ni sociologues, les intentions généreuses, la bonne volonté et la réminiscence de certains commentaires européens suffisaient à "sacrer" quelqu'un de "grand sociologue" et lui permettaient d'échafauder des systèmes économique-sociaux. On parlait alors de la "profonde inquiétude" qui "étreint

le monde", et du "remède le plus efficace à tant de maux qui affligent notre société". Nous ne sommes pas de ceux qui méconnaissent les mérites de ces défricheurs de l'action sociale dans notre province. Loin de là! Cependant ce qui était admissible, il y a vingt ans, avec les connaissances superficielles que l'on avait, n'est absolument plus suffisant aujourd'hui. Même les Cadillac de 1934 sont mises au rancart! Notre économie et les institutions qui l'actionnent ont une physionomie bien différente de celle qui prévalait, il y a deux décades, et a fortiori de celle du Moyen-Age.

Quand M. D'Autray nous lance par la tête une phrase, comme celle qui suit, pour nous, c'est du bla-bla.

"L'idée du corporatisme, dit-il, exprime une réalité, du moins chez ceux qui en comprennent l'esprit. Tout ce que la doctrine corporative comporte de paix et d'ordre est autant que manque la vie contemporaine. Plus on retarde son éclosion, plus on s'enfoncé dans la complexité de formules et d'un mode de vie inadéquats. Plus on propagera d'ignorance autour de cette doctrine salvatrice, plus on s'embrouillera dans l'inextricabilité d'un règne de luttes de classes."

Où est donc la "réalité" de son corporatisme si son "éclosion" n'est pas encore faite? Dans ce fatras de mots, nous sommes perdus. Nous avons mille fois entendu répéter sous une forme ou une autre dans notre province l'énoncé d'Eugène Duhoit à la semaine sociale d'Angers que les catholiques sociaux de France ne répètent plus depuis l'expérience fasciste du régime Pétain. M. D'Autray nous le sert encore une fois.

"La formule corporative, succinctement exprimée, se constitue de corps officiels et publics,

chargés de la gérance du bien commun, au sein des professions reclassifiées."

Il semble bien évident que M. D'Autray, comme pour ceux de son école, qu'il n'y a qu'une formule corporative, la sienne. Nous aimerions bien savoir une fois pour toute où va-t-il placer l'Aluminum Company, la Canada Packers, la Stelco, et Dupuis & Frères dans ses "professions reclassifiées". Au juste, que veut-il dire concrètement par "professions"? Dans cette formule corporative, y a-t-il une place pour les syndicats ouvriers? Quelle différence y a-t-il entre le "socialisme d'état" qu'il craint, — comme moi d'ailleurs — et le fascisme de Mussolini et de Pétain?

Nous avons affirmé, non pas que le corporatisme était un alibi confortable, mais que les tenants d'une formule particulière chez nous y trouvaient un alibi confortable pour tranquilliser leur conscience et se débiter en face d'attitudes concrètes positives. C'est exactement ce que fait M. D'Autray. En tout cas, va-t-il nous dire si oui, ou non, il est favorable au principe (nous ne parlons pas des modalités) d'une convention collective unique entre tous les établissements de l'Aluminum Company et les divers syndicats qui représentent ses employés? C'est cela qui nous intéresse spécialement, en ce moment.

Car, pour notre part, nous ne voulons pas nous payer de mots. Que l'on appelle cela comme on voudra, nous ne sommes pas liés à une formule particulière. Nous acceptons la doctrine contenue dans Quadragesimo Anno qui demande l'instauration d'une collaboration institutionnelle entre les agents de la production sur les trois plans que nous avons mentionnés. C'est la lumière qui doit nous guider, sans toutefois nous fournir des formules préfabriquées.

Maurice LADOUCEUR.

## LA REMISE DES INTERETS...

(Suite de la page 1)

leurs devant "la prise de position objective et indépendante du Canada" au cours de la crise récente.

La C.T.C.C. se prononce en faveur d'une force policière permanente aux Nations Unies et demande au Canada de "blâmer fermement la Russie pour son intervention armée en Hongrie".

Voici le texte des deux lettres:

Québec, le 11 décembre 1956.  
Très Honorable Louis St-Laurent,  
Premier Ministre du Canada,  
Hôtel du Gouvernement,

Ottawa, Ont.

Honorable Premier Ministre,

A sa réunion tenue à Québec le 8 du courant, le Bureau Con-

fédéral de la C.T.C.C. a vivement protesté contre la brutale intervention de la Russie en Hongrie et contre les opérations militaires conduites par la France et l'Angleterre au Moyen-Orient.

L'action de la France et de l'Angleterre a d'autant plus de gravité qu'elle semble justifier le massacre effectué par la Russie en Hongrie.

Dans les circonstances, le Bureau Confédéral de la C.T.C.C. croit que le Canada ne devrait pas faire à l'Angleterre la remise du montant d'au delà de vingt millions (20,000,000) qui nous est dû à titre d'intérêt sur les sommes avancées à la Grande-Bretagne depuis le début du dernier conflit mondial.

Il ne faudrait tout de même pas que le Canada contribue indirectement aux frais de l'expédition anglaise au Moyen-Orient.

Nous espérons, Honorable Premier Ministre, que le gouvernement canadien tiendra compte de notre point de vue.

Humblement soumis,

Jean Marchand  
Secrétaire général

Pour la CONFEDERATION  
DES TRAVAILLEURS  
CATHOLIQUES DU CANADA  
Très Honorable Louis St-Laurent,  
Premier Ministre du Canada,  
Hôtel du Gouvernement,  
Ottawa, Ont.

Honorable Premier Ministre,  
Le Bureau Confédéral de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, lors de sa réunion tenue à Québec le 8 décembre 1956, a été amené à étudier les événements qui sont survenus récemment dans le do-

maine de la politique internationale.

Le Bureau Confédéral de la C.T.C.C. a vivement apprécié l'attitude à la fois pondérée et ferme que le gouvernement canadien a prise à l'occasion de la crise au Moyen-Orient.

La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada appuie cette attitude du gouvernement canadien et elle estime que le noyau de police internationale que l'on vient de constituer pour garantir la paix dans cette partie du monde devrait orienter les pays membres de l'Organisation des Nations Unies vers l'établissement d'une force policière internationale permanente. Nous considérons que c'est là un des moyens les plus pratiques de mettre fin à la course actuelle aux armements et d'empêcher le monde de glisser vers une nouvelle hécatombe.

La prise de position objective et indépendante du Canada à l'endroit des grandes puissances a réjoui la très grande majorité des citoyens canadiens. Nous tenons à vous en exprimer notre appréciation.

A la même occasion, la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, qui a voulu faire sa part pour venir en aide d'une façon concrète aux réfugiés qui arrivent ces jours-ci dans le pays, estime que le gouvernement canadien devrait blâmer fermement la Russie pour son intervention armée en Hongrie.

Veuillez agréer, Honorable Premier Ministre, l'expression de nos sentiments respectueux.

LA CONFEDERATION DES  
TRAVAILLEURS CATHOLIQUES  
DU CANADA,

Jean Marchand,  
Secrétaire général.



## La gratuité des manuels scolaires s'impose

Dans un article intitulé "Les manuels scolaires, source de tracas", TELE-FOYER, publication de la LOC, après avoir analysé la situation actuelle, conclut à la solution idéale, soit la gratuité des manuels scolaires. "Tout le monde y gagnerait, car l'uniformité des livres s'imposerait pratiquement par elle-même, conclut l'article qui se présente comme ceci :

Depuis nombre d'années la question des manuels scolaires a fait l'objet de débats et de protestations de toutes sortes.

Ce qui en somme n'a pas changé grand-chose à la situation des familles canadiennes-françaises dans ce domaine. Je dis des familles canadiennes-françaises car partout ailleurs, même chez les anglo-protestants les manuels scolaires sont gratuits.

En somme, c'est la famille, particulièrement la famille nombreuse, qui doit faire les frais de ces discussions interminables et sans résultats tangibles.

Le fait que les manuels varient d'une école à une autre, d'une localité à une autre, d'une école de filles à une école de garçons pour les mêmes classes, a permis à chaque foyer le moins conservateur d'accumuler des monceaux de manuels scolaires souvent à peine défraîchis par l'usage.

Quels sont les responsables de cette situation coûteuse pour les parents? Le département de l'Instruction publique? Peut-être dans une certaine mesure. Le fait de laisser le choix des livres aux commissaires d'école, lesquels en grande majorité s'en remettent aux caprices des institutrices et des institutrices, n'est certainement pas de nature à améliorer la situation. Les préférences, la concurrence, le favoritisme entrent facilement en jeu pour un tas de raisons faciles à deviner.

Il semble bien cependant que seule la gratuité des manuels scolaires constituerait un remède efficace à cet état de choses. Tout le monde y gagnerait, car l'uniformité des livres s'imposerait pratiquement d'elle-même.

## Nouveau sommet de l'indice des prix

OTTAWA (POC) — Le Bureau fédéral de la Statistique annonce que l'indice des prix à la consommation a atteint 120.3 en octobre. C'est le deuxième mois consécutif de la hausse, à un niveau sans précédent, au Canada. En septembre, l'indice des prix était de 119.8. Cet indice est fondé sur les données de 1949, évaluées à 100. L'augmentation d'octobre provient surtout d'une hausse générale dans les diverses marchandises et les services et, dans une moindre mesure, dans les denrées alimentaires.

Services et alimentation: La hausse a été plus marquée dans le prix des automobiles de modèle 1957 et dans celui des places de cinéma, des coupes de cheveux, de l'alcool et de certains remèdes. Pour toutes ces catégories, l'indice général a atteint 122.8 alors qu'il était de 121.6 en septembre. Dans le domaine alimentaire, il y a eu une hausse notable dans les prix du pain, du lait, des conserves et de certains légumes frais importés. L'indice alimentaire est donc passé de 117.4 à 119.9 de septembre à octobre. Le prix des logements n'a guère augmenté: de 133.3 il est monté à 133.4. Par contre celui des articles ménagers et matériel de maison est passé de 117.7 à 118.1 par suite de l'augmentation du prix du charbon, des meubles et de divers autres menus articles.

Le vêtement. Les prix des vêtements ont marqué une baisse minime: de 108.5 à 108.4. Les manteaux de fourrure, la lingerie et les bas ont accusé une très faible diminution de prix. C'est surtout le prix des vêtements d'homme qui a augmenté; manteaux, chemises, chapeaux et chaussures.

L'industrie. Fondé sur la moyenne de 1935 à 1939, l'indice d'une trentaine de produits industriels est passé de 247.2 à 249.5 du 26 octobre au 23 novembre. Ont accusé une hausse: le caoutchouc, le sucre, le porc, le cuir de bœuf, le charbon, le fer-blanc, la laine et le coton.

# La marche des négociations dans les entreprises de l'Alcan

Les travailleurs de l'Aluminium Co. dans la province de Québec sont à peu près tous en négociations directes avec cette entreprise ou rendus au stade de la conciliation et de l'arbitrage. L'on sait que les principales demandes des travailleurs de l'Alcan et des entreprises contrôlées par ce trust ont trait à la signature d'une convention unique pour tous les employés de ces entreprises, un nouveau système d'évaluation des tâches et des augmentations de salaires.

### NEGOCIATIONS A L'USINE D'ALUMINIUM DE L'ILE MALIGNE

Le syndicat national des employés de l'Aluminium d'Alma inc. vient d'entrer en négociations avec l'Aluminum Company of Canada pour discuter des termes de la prochaine convention collective.

Les travailleurs dans cette usine font les mêmes demandes que leurs camarades d'Arvida. Ils demandent en particulier un contrat unique pour toute l'industrie de l'aluminium, une vraie clause d'ancienneté, un nouveau système d'évaluation des tâches, la "Cooperative Wage System" (CWS), des augmentations de salaires, etc.

### NEGOCIATIONS A ARVIDA... SUR DES QUESTIONS SECONDAIRES

Nous vous avons informé la semaine dernière que le syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida inc. avait demandé au ministère du travail la formation d'un tribunal d'arbitrage pour étudier le différend qui l'oppose à la compagnie.

Nous vous avons dit également que l'arbitre syndical serait Me Pierre-Elliott Trudeau, avocat et économiste de Montréal. Nous venons d'apprendre ces jours-ci que la compagnie a choisi Me Bernard Sarrazin, avocat de Montréal, pour être l'arbitre patronal. Il restera aux deux arbitres à choisir maintenant le président du tribunal.

Entre-temps toutefois, les rencontres ont repris entre la compagnie et le syndicat et ce, à la demande du conciliateur provincial, monsieur Gaston Cholette. Les parties se sont rencontrées la semaine dernière et elles ont discuté de questions secondaires. Ces rencontres entre la compagnie et le syndicat n'affectent nullement la formation du tribunal d'arbitrage et ne la retardent en rien.

Ces rencontres permettront peut-être aux deux parties de régler des questions de détail qu'il ne sera pas nécessaire de soumettre au tribunal d'arbitrage. Si cela se produit, il ne restera que les points importants à soumettre aux arbitres, comme par exemple le contrat unique, le CWS qui est un nouveau système d'évaluation des tâches, l'ancienneté, les augmentations de salaires et quelques autres demandes.

C'est dire que le syndicat ne ménage pas ses efforts pour venir à une entente puisqu'il accepte de continuer la conciliation, même si l'arbitrage est déjà demandé et en voie d'être en marche. Espérons que l'Alcan reconsidérera ses positions et qu'elle se décidera une fois pour toutes à accepter les demandes majeures de ses ouvriers.

### CONCILIATIONS AVEC LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ROBERVAL-SAGUENAY

Le syndicat des employés du chemin de fer Roberval-Saguenay

qui est en négociations depuis quelque temps avec cette compagnie, a été incapable de s'entendre avec elle sur les termes de la nouvelle convention collective de travail. Alors la compagnie a demandé au ministère du travail l'envoi d'un conciliateur pour tenter de régler le différend.

Rappelons que les syndiqués du chemin de fer Roberval-Saguenay font partie de la Fédération nationale de la métallurgie qui est à négocier un contrat unique avec Aluminium Limited pour toute l'industrie de l'aluminium dans la province de Québec. Rappelons aussi que la compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay est une filiale d'Aluminium Limited et qu'elle fait partie du trust. Enfin, disons que la compagnie a refusé les demandes syndicales, en particulier le contrat unique, la formule Rand, un nouveau système d'évaluation des tâches et les augmentations de salaires demandées.

### CONCILIATION AVEC L'ALCAN A SHIPSHAW

Le syndicat des employés des centrales hydroélectriques de Shishaw et de Chute-à-Caron ira lui-même en conciliation avec l'Aluminum Company of Canada. En effet, les parties n'ont pu s'entendre et la compagnie a jugé bon, devant l'échec des négociations directes, de demander l'intervention d'un conciliateur.

Ici encore, il s'agit d'un syndicat affilié à la Fédération nationale de la métallurgie et du trust de l'aluminium, l'Alcan. La compagnie a refusé les demandes syndicales d'augmentations de salaires, de contrat unique, de système d'évaluation des tâches, d'ancienneté, etc. C'est dire que l'entente s'est avérée impossible.

## Manoeuvres antisyndicales d'un manufacturier de cercueils

Le manufacturier de cercueils de Montmagny, M. Henri Poulet, a congédié plus d'une vingtaine de ses 57 employés parce que ceux-ci avaient décidé avec leurs camarades de trois autres entreprises de cette ville de fonder un syndicat. Telle est la déclaration que nous faisons ce matin M. René Harmegnies, organisateur de la C.T.C.C. M. Harmegnies a ajouté que le syndicat avait été fondé au cours d'une assemblée tenue dimanche soir dernier qui réunissait près de 200 employés de son entreprise.

D'après le représentant de la C.T.C.C., les congédiements faits par M. Poulet sont absolument illégaux et sont une violation du droit naturel d'association. Ce geste n'avait d'autre but que d'exercer des représailles contre les travailleurs. Une plainte a été immédiatement portée à la Commission des relations ouvrières et au ministre du Travail en leur demandant d'intervenir immédiatement en vue de forcer cet employeur à reprendre les ouvriers congédiés. En conclusion M. Harmegnies a déclaré que c'était un geste extrêmement malheureux à une époque où les relations entre employeurs et travailleurs sont fort bien ordonnées.

### Les Idées en Marche

## La déclaration St-Laurent

L'honorable Louis-S. Saint-Laurent, premier ministre du Canada, a fait récemment une déclaration fort importante dont les commentateurs ont dit qu'elle "fera époque", qu'elle marquait un "tournant dans la politique étrangère du Canada", ou plus simplement qu'elle était "l'aboutissement d'une longue évolution".

S'adressant à la Chambre, lors de la session spéciale de fin novembre, M. Saint-Laurent a affirmé avec vigueur la volonté du gouvernement canadien de poursuivre, à l'intérieur des cadres des Nations Unies, sa propre politique indépendante en matière internationale.

"J'ai été scandalisé, a-t-il déclaré dans une formule extraordinairement frappante qui est restée dans toutes les mémoires, de l'attitude des grandes puissances, qui trop souvent ont traité la charte des Nations Unies comme un instrument destiné à leur permettre de faire marcher les petites nations, mais dont il n'y avait pas lieu de tenir compte, lorsque leurs prétendus intérêts essentiels étaient en jeu."

Cette déclaration, qui offre de multiples et passionnantes avenues à la discussion, fera l'objet du prochain débat à l'émission "Les Idées en Marche", lundi soir, le 17 décembre prochain. Ce sera le deuxième "sujet d'actualité" mis à l'affiche de cette série d'émissions. Quatre participants, assistés de Gérard Pelletier, animateur, tenteront de jeter quelque lumière sur le sens de cette déclaration.

"Les Idées en Marche", un forum de libre discussion, passe simultanément à la radio et à la télévision, tous les lundis soir, à 10.30 heures. C'est une production de Radio-Canada en collaboration avec l'Institut Canadien d'Éducation des Adultes.



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 IMPRIMERIE ALLIÉE

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



## Les taux de salaires à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi

Nous avons précédemment fait état de différents sujets qui avaient été soumis au tribunal d'arbitrage chargé d'étudier le différend entre l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi et le syndicat de ses employés. Cette semaine, nous vous parlerons des salaires.

Le syndicat demandait une augmentation générale de \$5.00 par semaine. Le tribunal a, à toutes fins pratiques, rejeté cette demande, l'arbitre syndical étant dissident toutefois.

Dans la dernière convention, le taux minimum d'un employé masculin à son embauchage était de \$34.00 par semaine et il était de \$46.00 après quatre ans de service. Dans le cas des employés féminins, le salaire débutait à \$17.00 par semaine et s'établissait à \$24.00 après trois ans de service.

Si l'on prend les salaires des hommes de métiers, par exemple, les cuisiniers, les bouchers et les boulangers, on voit que leur salaire est de \$40.00 par semaine à leur embauchage, soit exactement \$0.83 $\frac{1}{2}$  l'heure et qu'il s'établit à \$48.00 après un an de service, soit \$1.00 l'heure.

Ce sont ces salaires ridiculement bas que le syndicat demandait de hausser de \$5.00 par semaine. Cela aurait permis à un boucher, par exemple, de gagner \$53 par semaine, et à une jeune fille de commencer à travailler à \$22.00 par semaine de 48 heures et à un homme de gagner \$39.00 à son embauchage.

Comme l'écrit l'arbitre syndical, "A l'heure actuelle, au Canada, on établit le salaire convenable pour un journalier ou manoeuvre, gagne-pain d'une famille moyenne, à \$65.00 par semaine. Evidemment, il n'était pas question pour le Syndicat en cause de réclamer un tel salaire. La marge entre ce qui existe et le but qu'il faut rechercher était évidemment beaucoup trop marquée.

"Le Syndicat ne réclamait donc que le salaire minimum vital, c'est-à-dire le strict minimum qu'on fixait à \$52.75 par semaine avant la dernière hausse de l'indice des prix à la consommation". Et M. Roy continue en disant que la demande du syndicat de \$51.00 pour un journalier est inférieure de \$1.75 au salaire vital alors que le salaire actuel est inférieur de \$6.75 à ce salaire vital.

Dans toute l'échelle de salaires en vigueur à l'hôpital, on ne trouve qu'un salaire supérieur à \$52.75. En effet, l'infirmier diplômé a \$53.00 par semaine. "Or, et nous citons M. Roy, la preuve a révélé qu'il n'y a qu'un seul employé de cette catégorie. Or, pour devenir "infirmier diplômé", il faut posséder au moins une douzième année, avoir suivi un cours de trois ans et avoir passé des examens universitaires. D'ailleurs, on peut comprendre combien les salaires peuvent être inadéquats quand on voit que des hommes de métiers comme les boulangers, les cuisiniers et les bouchers ne touchaient que \$48.00 par semaine au sommet de leur échelle."

C'est dire que la très grande majorité des employés de l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi gagnent moins que ce que les économistes considèrent comme le salaire vital au Canada. A ce moment, nous ne parlons pas des hauts salaires de l'industrie ni des salaires de la région, mais strictement de ce qui est nécessaire à une famille moyenne. Il nous faut reconnaître en toute franchise que les employés de notre gros hôpital n'ont pas ce salaire minimum.

# Le mémoire de la CTCC présenté au gouvernement fédéral, le 24 janvier

La prochaine réunion du Bureau Confédéral de la CTCC aura lieu à Hull, le 23 janvier prochain — Autres décisions prises en fin de semaine dernière à Québec par le Bureau Confédéral.

C'est le 24 janvier prochain que le gouvernement fédéral recevra la délégation de la CTCC pour la présentation de son mémoire annuel. C'est ce qui a été révélé au cours de la réunion du Bureau Confédéral qui avait lieu à Québec en fin de semaine dernière.

Le Bureau Confédéral a également décidé de tenir sa prochaine réunion le 23 janvier prochain dans la ville de Hull. Le but de cette réunion, c'est de fournir aux membres du Bureau Confédéral l'occasion de rencontrer le Cabinet fédéral le lendemain lors de la présentation du mémoire annuel de la CTCC.

### Les sujets du mémoire

Le texte du mémoire n'a pas encore été dévoilé mais le secrétaire général de la CTCC, M. Jean Marchand, a expliqué aux membres du Bureau Confédéral que le mémoire porterait principalement sur les problèmes de la vie internationale, les amendements à apporter à la Loi de l'Assurance-Chômage, principalement en ce qui concerne les employés d'hôpitaux, la Loi Nationale de l'Habitation, l'Office National du Film, la radio et la télévision.

### Mémoire à l'Épiscopat

On a aussi dévoilé que la CTCC a accepté une demande de la Fédération des Services en vue de présenter un mémoire à l'Épiscopat de la province de Québec

concernant certaines difficultés survenues dans les relations entre les syndicats d'employés d'hôpitaux et certaines maisons d'hospitalisation.

### Mémoire au Conseil de l'Instruction publique

Faisant suite à un vœu exprimé par le dernier congrès, la CTCC présentera prochainement un mémoire au Conseil de l'Instruction publique.

Le comité de rédaction de ce mémoire est actuellement au travail et il soumettra le texte du mémoire pour approbation lors d'une prochaine réunion des membres de l'Exécutif de la CTCC et des directeurs du Bureau Confédéral.

### Projet de constitution

Le Bureau Confédéral a également endossé une recommandation de l'Exécutif de la CTCC

en vue de former un comité dont la tâche sera de rédiger une nouvelle constitution en conformité avec les principes acceptés par le congrès relativement au projet de réformes de structures de la CTCC. MM. Jean Marchand, J.Émile Hébert, Lucien Dorion, F.X. Légaré, Adrien Plourde et André Roy ont été nommés membres de ce comité. M. Léopold Larrivée agira comme substitut.

Le Bureau Confédéral a également procédé à la Nomination des comités prévus dans la constitution de la CTCC: le comité de refonte de la constitution, le comité de finances, ainsi que le comité du Logement.

Le Bureau Confédéral a également formé le comité consultatif du journal "Le Travail" tel que demandé par le dernier congrès de la CTCC.

## La vie d'un salarié dans l'hôpital sous le régime de l'autorité

Il faut reconnaître que les problèmes des relations humaines dans l'hôpital sont pratiquement impossibles à classer en raison de leur étendue et de leur variété, car les rapports entre être humains physiques et juridiques s'y enchevêtrent sans limite.

Ce qui est important peut-être, c'est qu'on accepte le fait que les problèmes sont complexes.

Au point de vue psychologique et social, une des plus importantes sources des problèmes repose sur les rapports entre l'officière et l'employé, et plus spécialement sur le jeu des activités, des contacts et des sentiments entre ces deux individus.

Essentiellement, ces problèmes ont trait à la manière suivant laquelle l'autorité est exercée et aux réactions de l'employé devant cette autorité.

L'autorité, qu'elle soit familiale, civile ou ecclésiastique, est le plus grand bien qui soit donné à des hommes libres pour atteindre leur fin naturelle et surnaturelle. Elle vient de Dieu.

Dans toute société, elle est le principe d'ordre aussi nécessaire à cette société que la société est elle-même à l'homme pour qu'il puisse atteindre sa perfection et son bonheur.

Sans doute, il ne faut pas faire de l'autorité une abstraction.

C'est dans les personnes qui l'exercent qu'il faut la respecter et l'aimer. Elle reste un bien sacré, un don de Dieu, partout où on la trouve.

L'exercice de l'autorité peut heurter certains besoins humains importants de l'employé. En voici quelques exemples:

- 1—L'officière humilie et embarrasse l'employé en le critiquant devant ses collègues;
- 2—Les ordres sont donnés avec arrogance et sans explication ou discussion sur le motif;
- 3—L'officière rebute les employés qui veulent présenter des suggestions;
- 4—L'officière exerce une surveillance trop étroite en spéifiant trop en détail comment l'employé doit accomplir son travail;
- 5—L'officière vérifie trop fréquemment le travail de l'employé.

D'une façon ou d'une autre, toutes ces activités portent atteinte à l'amour-propre, à la dignité, au désir de participation et aux besoins raisonnables d'autonomie et d'initiative de l'employé.

Lorsque le nombre de griefs est anormalement élevé et lorsqu'il y a du mécontentement, on a souvent pu constater que cette anomalie est le résultat d'un mauvais exercice de l'autorité.

Généralement, les employés ne réagissent pas contre l'autorité de l'officière qu'ils considèrent comme une autorité légitime. Ils réagissent contre la manière suivant laquelle cette autorité est exercée.

(JEAN HOSPITALIER)

## COMMENT EMBALLER LES COLIS POSTAUX

- 1 Pas de boîtes légères à chaussures — mais un bon contenant de carton ondulé.
- 2 Du papier résistant et bien ficelé avec de la ficelle forte.
- 3 Sur la face du colis, écrivez en capitales À LA PLUME les nom et adresse du destinataire, clairement, au complet et sans erreur.
- 4 Mettez-y aussi vos propres nom et adresse dans le coin supérieur gauche, et répétez-les à l'intérieur du colis.
- 5 Pour le poids, pas d'à-peu-près. Faites peser vos colis au bureau de poste.

EN SUIVANT CES CINQ PRÉCIEUX CONSEILS, VOUS

**HÂTEZ VOTRE COURRIER**

57-PO-111



POSTES  
CANADIENNES



# Les grévistes de Port-Alfred préparent des lendemains meilleurs

Il y a maintenant un mois que la grève des débardeurs et des employés de bureau de Saguenay Terminals Limited est terminée à Port-Alfred. Depuis ce temps, tous les employés ou à peu près tous, ont repris le travail normalement. Bon nombre de petits problèmes se sont présentés pendant ce mois, mais les travailleurs ont réussi à les régler à leur satisfaction. Les employés ont reçu aussi la semaine dernière les montants qui

leur étaient dus à titre de rétroactivité.

Les syndicats eux-mêmes ont reçu les quelques mille dollars de cotisations syndicales que la compagnie avait perçues pour eux depuis le mois de juin dernier, mais qu'elle ne leur avait pas remis encore.

Toutefois, les débardeurs savent que tout n'est pas terminé et que l'avenir les attend et qu'il leur faudra être prêt et encore mieux outillé que dans le passé.

Aussi, ont-ils décidé la semaine dernière au cours d'une assemblée générale très nombreuse et très enthousiaste, d'augmenter le montant de la cotisation syndicale.

Ils ont décidé à l'unanimité de hausser immédiatement la cotisation de \$2.00 à \$3.00 par membre par mois. Ils ont décidé par la même occasion de verser ce dollar dans un fonds de défense professionnelle, en d'autres termes dans un fonds de grève. Chaque syndiqué paiera donc à partir de maintenant, \$3.00 par mois de cotisation syndicale, dont \$1.00 ira dans un fonds de grève propre au syndicat.

Mais ce n'est pas tout. Ces mêmes débardeurs ont aussi décidé que la cotisation syndicale serait de \$4.00 par mois à partir de l'ouverture de la saison de navigation l'an prochain, c'est-à-dire à partir d'avril 1957.

Nous félicitons les débardeurs d'avoir décidé d'eux-mêmes, sans aucune pression ni suggestion de l'extérieur, de hausser leur cotisation syndicale. Cela indique clairement qu'ils apprécient à leur juste valeur leur syndicat et le mouvement ouvrier dont ils font partie. Ils sont contents de payer davantage et ils veulent se constituer un fonds de grève bien garni afin de pouvoir traverser les périodes difficiles s'il en vient d'autres.

C'est là, croyons-nous, un exemple dont les autres travailleurs peuvent s'inspirer.

Le syndicat des employés de bureau, qui a participé lui aussi à la grève, a tenu la semaine dernière, une assemblée générale au cours de laquelle il a décidé de hausser le montant de la cotisation syndicale de \$1.00 par membre par mois. Elle sera, à compter d'avril prochain, de \$3.00 par mois et un montant de \$0.75 sur ce \$3.00 ira dans un fonds de grève propre au syndicat.

moins un salaire équivalent à celui du journalier.

Les employés de magasins doivent se faire les propagandistes de leur cause. C'est d'abord un devoir de justice envers vous-même. Ceux qui veulent fonder un foyer doivent se faire un devoir d'obtenir un salaire qui leur permettent de s'établir sans acheter à crédit et ne plus pouvoir en sortir. Quant aux jeunes filles, elles ont droit à un salaire qui leur permettent de rencontrer non seulement les dépenses courantes, mais de se faire une réserve pour parer aux éventualités des vieux jours, si elles doivent poursuivre seules leur vie dans le monde. En plus de ce devoir de justice envers vous-même, continuez monsieur Nadeau, vous avez un devoir de justice envers votre prochain. Si, à cause de votre indifférence, parce que votre "moi" est satisfait, vous restez isolés, vous risquez de compromettre gravement les efforts de vos confrères et compagnes de travail qui pourraient obtenir un salaire plus conforme à leur statut familial, si vous étiez du syndicat.

Par esprit de charité également, parlez donc du syndicat; parlez-en pour convaincre les autres. Faites-vous les "haut-parleurs" du syndicat. Le syndicalisme est une force quand tout le monde se tient. La doctrine sociale de l'Eglise enseigne que chacun a droit à sa juste part des progrès modernes. Le mieux-être ne doit pas être réservé à une poignée, mais doit revenir à tout le monde également. Voyez depuis une dizaine d'années la publicité des grands magasins, l'embellissement, le perfectionnement, l'agrandissement; on trouve de l'argent pour se moderniser et on n'en trouverait pas pour vous donner de bons salaires? Vous êtes amplement justifiés de réclamer la part qui vous revient en salaires. Allez chercher les mêmes avantages que les employés de Dupuis Frères de Montréal ont dans leur convention; une augmentation réelle de salaire, le salaire égal à travail, une semaine de travail de cinq jours, etc. etc. Soyez aussi syndiqués que les gens de Montréal et vous obtiendrez ce que vous demandez.

## QUEBEC

### Les commis de magasins s'inscrivent en masse dans les rangs du syndicat

Un organisateur de la CTCC prêt à l'organisation des employés de magasins

La campagne d'organisation parmi les employés de magasins de Québec bat son plein. La Fédération des employés du commerce, le Conseil central des Syndicats catholiques de Québec et le Syndicat lui-même étaient déjà de la partie. Depuis la mi-novembre, la C.T.C.C. concourt à cette organisation en prêtant au Syndicat les services de M. Napoléon Nadeau, organisateur, qui a déjà commencé activement son travail en vue de monter les effectifs du Syndicat pour que les négociations des conventions collectives de travail soient efficaces, car devant les employeurs, le nombre de membres dans le syndicat est la clé du succès des négociations.

Lors de l'assemblée régulière du Syndicat tenue récemment, M. Napoléon Nadeau, organisateur de la CTCC a fait remarquer que le travail de base était bien monté et qu'il fallait maintenir l'esprit de détermination pour réussir cette année à avoir le plus beau contrat de travail jamais vu. Il a tenu à souligner l'esprit d'équipe qui anime non seulement les employés de magasins entre eux, mais les autres travailleurs en général. J'ai rarement vu, dit-il, une campagne d'organisation soulever autant d'intérêt. C'est signe que vous avez l'appui unanime du mouvement ouvrier.

Un commis compétent suppose un certain degré d'instruction. Vous avez raison d'être fiers de votre instruction. Mais recevez-vous le salaire correspondant à votre instruction? Il n'y a pas de raison pour que votre salaire soit inférieur à celui du journalier. Avec des chiffres à l'appui, l'organisateur de la C.T.C.C. démontre qu'il y a une différence de 30% entre les salaires actuels des employés de magasins et les salaires des manoeuvres de nos usines qui n'ont aucun métier spécialisé. Je vous félicite d'avoir assez de fierté pour réclamer au

## Le plan général du projet de Code du Travail préparé par M. Gérard Picard

Quel est le plan général suivi par le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, dans la préparation du projet de Code du travail bilingue qu'il publiera sous peu? Traitera-t-il en même temps des relations de travail et de la sécurité sociale, ou du premier sujet seulement? M. Picard nous informe que la sécurité sociale est un domaine très vaste qui devrait être traité séparément et faire l'objet, plus tard, d'un projet de Code de la Sécurité sociale. De plus, la sécurité sociale est en fait, actuellement, en partie sous la juridiction fédérale et en partie sous la juridiction provinciale, ce qui complique davantage la situation.

Pour le moment, M. Picard s'en est tenu, dans son projet de Code, aux relations de travail, et voici le plan général qui est suivi:

LIVRE I: Du ministère du Travail et du Conseil supérieur du travail;

LIVRE II: Du droit d'association et de son exercice;

LIVRE III: Des négociations collectives;

LIVRE IV: Des accords collectifs rendus obligatoires par décrets;

LIVRE V: Du salaire minimum et de la réglementation du travail;

LIVRE VI: De la conciliation, de l'arbitrage et des tribunaux de travail;

LIVRE VII: De la formation professionnelle;

LIVRE VIII: De la régulation des prix.

Chaque livre du projet de Code a ses titres et chapitres en détail de manière à suivre un ordre logique et à permettre aux intéressés de se retrouver facilement. Voici, à titre d'exemple, le plan suivi aux livres II et III du projet de Code du travail:

### Livre II

#### DU DROIT D'ASSOCIATION ET DE SON EXERCICE

TITRE I: Du droit d'association et d'affiliation. Chapitre I: Du droit d'association; chapitre II: Du droit d'affiliation.

TITRE II: De l'exercice du droit d'association. Chapitre I: Des droits et devoirs des organisations d'employeurs et de travailleurs; chapitre II: De la liberté syndicale et des activités syndicales.

### Livre III

#### DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

TITRE I: De la reconnaissance des organisations de travailleurs et de la convention collective de travail. Chapitre I: De la reconnaissance des organisations de travailleurs; chapitre II: De la convention collective de travail; chapitre III: De la sécurité syndicale; chapitre IV: De la grève et de la contre-grève (lock-out).

TITRE II: De la commission des relations de travail. Chapitre I: De l'institution de la commission des relations de travail; chapitre II: Des pouvoirs de la commission.

TITRE III: Des pénalités.

## L'hon. Milton F. Gregg pensera-t-il aux employés des hôpitaux

Lors de la visite de l'hon. Milton F. Gregg, Ministre fédéral du Travail, aux participants des journées d'études organisées par le Conseil Central de Sherbrooke, la semaine dernière, tous les orateurs ont manifesté leur désir d'améliorer encore les lois ouvrières et sociales dans la mesure où la juridiction fédérale le permet.

L'hon. M. Gregg, lui-même, a d'ailleurs mentionné plus particulièrement la Loi de l'Assurance-Chômage, comme étant une loi susceptible d'être améliorée au cours de la prochaine session fédérale.

A la fin de la réunion, nous avons rencontré des membres de l'Association des Employés des Services Hospitaliers de Sherbrooke, et qui sont actuellement à l'emploi des hôpitaux de Sherbrooke et voici la réflexion qu'ils ont faite: "Nous espérons que le Ministre du Travail n'oubliera pas les employés d'hôpitaux!"

L'on sait en effet que les em-

ployés d'hôpitaux ne sont pas assujettis à la Loi de l'Assurance-Chômage. De la sorte, si ces employés sont mis à pied ou quittent le travail pour toutes sortes de raisons, ils ne peuvent pas recevoir de prestations de l'assurance-chômage et s'ils ne trouvent pas d'emploi tout de suite, ils sont à la charge de leurs parents, de leur famille.

Ce groupe de travailleurs est prêt à payer ses cotisations à l'assurance-chômage; les syndicats d'employés d'hôpitaux, la Fédération Nationale des Services ainsi que la CTCC qui groupe plus de 6,000 de ces employés dans ses rangs, sont tous d'accord pour trouver raisonnable cette demande des employés d'hôpitaux et ils ont demandé à plusieurs reprises au gouvernement fédéral d'amender la Loi de l'Assurance-Chômage en vue de couvrir les employés d'hôpitaux.

Juqu'à date, le gouvernement fédéral a fait la sourde oreille à ces revendications qui sont jus-

tifiées. Monsieur Maurice Gingués, député fédéral de Sherbrooke, ne disait-il pas l'autre jour à Coaticook, que les mémoires de la CTCC au gouvernement fédéral sont toujours pondérés, remplies de bonnes suggestions et de demandes justifiées!

Nous croyons que lorsque la CTCC demande au gouvernement fédéral de protéger les employés d'hôpitaux en leur permettant de se prévaloir des avantages de la Loi de l'Assurance-Chômage, elle fait une demande qui correspond à un besoin réel et qui permettrait de corriger une grave injustice à l'endroit de ce groupe de travailleurs.

Espérons que les amendements que se propose d'apporter le gouvernement fédéral à la Loi de l'Assurance-Chômage au cours de la prochaine session tiendront compte des besoins des employés d'hôpitaux et des revendications que la CTCC a présentées à ce sujet dans ses mémoires au gouvernement fédéral.



## QUEBEC

## CONVENTION AVANTAGEUSE SIGNÉE CHEZ LUDGER DUCHAINE INC.

L'Union Protectrice des Travailleurs en Chaussures de Québec, Inc., vient de signer avec la Compagnie Ludger Duchaine Inc., de Québec, un nouveau contrat de travail.

Cette convention collective s'applique à cent cinquante (150) salariés. Les avantages assurent aux salariés travaillant à l'heure une augmentation de salaire de 0.04 à .10 l'heure sur les taux de l'ancienne convention.

Les employés affectés au travail à la pièce ont droit à un supplément de 10% limité à 0.14 l'heure pour les catégories majeures et proportionnellement pour les autres catégories, pour la première année de la convention. A compter du 1er octobre 1957, ce supplément sera porté à 16% avec la limite de 0.13 à 0.20 l'heure. Les parties ont convenu que ces augmentations seront rétroactives à compter du 1er octobre 1956.

Les employés mariés auront droit aux bénéfices du plan d'assurance des Services de Santé du Québec, les primes seront payées moitié par la compagnie et moitié par les employés. Ce plan s'ajoute aux bénéfices existants d'assurance-indemnité-salaire en maladie et d'assurance-vie.

La semaine normale de travail est fixée à quarante-cinq (45) heures pour la période des mois de juin, juillet et août soit une réduction de trois heures sur l'ancienne convention.

Le nombre de fêtes chômées payées est porté à six jours à

compter du 1er octobre 1957. Les ouvriers ont la garantie que les salaires pour ces congés doivent représenter 2% du salaire gagné durant l'année de calendrier. Ce contrat est pour une durée de deux ans.

Les négociateurs à ce contrat étaient MM. Paul Duchaine, gé-

rant général et René Breton, comptable, pour la compagnie. Pour le syndicat, MM. A. April, agent d'affaires de l'Union, Eugène Rancourt, organisateur du Conseil Central de Québec, Robert Rouillard, A. Mercier et Mlle Germaine Bélanger, délégués.

## Syndicat d'infirmières fondé à Roberval

Le premier syndicat d'infirmières vient de voir le jour dans la région Saguenay-Lac-Saint-Jean et c'est à l'Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval que cet heureux événement vient de se produire. En effet, les infirmières de cet hôpital de Roberval sont les premières à se grouper en vrai syndicat. Elles méritent donc toutes nos félicitations. Elles ont dû vaincre de nombreux préjugés contre le syndicalisme, pré-

jugés que certaines personnes sèment à plaisir parmi cette catégorie de travailleuses.

Ce syndicat, formé il y a quelques semaines, a demandé à la Commission de relations ouvrières de la province de Québec, un certificat de reconnaissance syndicale pour représenter toutes les infirmières à l'emploi de l'Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval.

*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

## La Loi sur l'Égalité de Salaire pour les femmes

La nouvelle loi fédérale sur l'égalité de salaire pour les femmes, entrée en vigueur le 1er octobre 1956, assure aux employées une égalité de salaire au regard des employés du même patron, pour un travail identique ou sensiblement identique.

Elle a pour but de faire en sorte que les femmes ne touchent pas un salaire inférieur à celui de leurs compagnons de travail lorsqu'elles sont employées à des travaux, fonctions ou services identiques ou sensiblement identiques aux leurs.

Les seules exceptions prévues sont les cas où la différence de rémunération est basée sur un facteur autre que le sexe, facteur qui normalement justifierait le versement d'un taux différencié, — par exemple, la durée de service ou l'ancienneté et l'endroit ou région géographique où la personne se trouve en emploi.

La nouvelle loi s'applique aux patrons ou ouvrages relevant de l'autorité du gouvernement fédéral, tels que le transport par navire, les chemins de fer, canaux, télégraphes, lignes de transport aérien, stations de radiodiffusion et banques, et les ouvrages ou entreprises qui, bien que situés entièrement dans les limites d'une province, sont déclarés par le Parlement du Canada à l'avantage général de ce pays ou à l'avantage de deux ou plusieurs provinces. Elle s'applique en outre aux sociétés fédérales de la Couronne, mais non pas au Service civil fédéral, où le principe de l'égalité de salaire est déjà adopté.

Toute employée prétendant avoir des motifs de grief en vertu de la loi peut présenter une plainte écrite au ministre du Travail. Le ministre peut alors charger un préposé du juste salaire du ministère du Travail d'enquêter sur la plainte et de chercher à effectuer un règlement. Il semble que la plupart des questions dont on se plaint peuvent être réglées de cette façon. Toutefois, si le préposé du juste salaire est incapable d'effectuer un règlement, il doit adresser un rapport au ministre. A la lumière de ce rapport, le ministre peut renvoyer la plainte devant un arbitre pour décision finale après audition des parties intéressées. S'il estime que la plainte est fondée, l'arbitre peut ordonner l'ajustement du salaire versé à l'employée.

Certaines conventions collectives négociées en ces dernières années renferment des dispositions en matière d'égalité de salaire ressemblant à celles de la présente loi. Là où une telle convention est en vigueur, toute prétendue violation du principe de l'égalité de salaire doit être considérée d'après la procédure de griefs prévue dans la convention. Par conséquent, en pareilles circonstances, on ne saurait formuler de plaintes en vertu de la loi.

Lorsqu'une employée et son employeur sont liés par les conditions d'une convention collective conclue avant le 1er octobre 1956, une employée liée par la convention ne saurait formuler de plainte en vertu de la loi durant la période d'application de ladite convention advenant que cette dernière soit valable pour moins d'un an à compter de cette date. Si la convention collective est encore valable pour plus d'un an, à compter du 1er octobre 1956, nulle plainte ne peut être formulée durant un an à compter de cette date.

La loi prévoit des sanctions à l'endroit des employeurs déclarés coupables de n'avoir pas observé la loi. En sus de toute autre peine, le tribunal peut ordonner au patron de payer à la personne employée la rémunération qui lui aurait été acquise au cours d'une période de six mois immédiatement antérieure à la date où les poursuites ont été intentées.

L'application de la loi relève de la Division des relations industrielles du Ministère du Travail. Les employeurs auxquels s'applique la loi ont été invités à réviser leurs pratiques actuelles en matière de rémunération de leurs employées, à la lumière des dispositions de la loi, afin d'éviter toute possibilité de conflit avec cette dernière. On a également demandé aux syndicats ouvriers représentant des travailleurs dans des emplois relevant de l'autorité législative du gouvernement fédéral d'étudier les dispositions de la loi en regard de leurs négociations collectives et de l'application des conventions collectives.

Service de l'Information

MINISTÈRE FÉDÉRAL DU TRAVAIL

## ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cour de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1,000.00.

Prix du cours : \$0.50

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

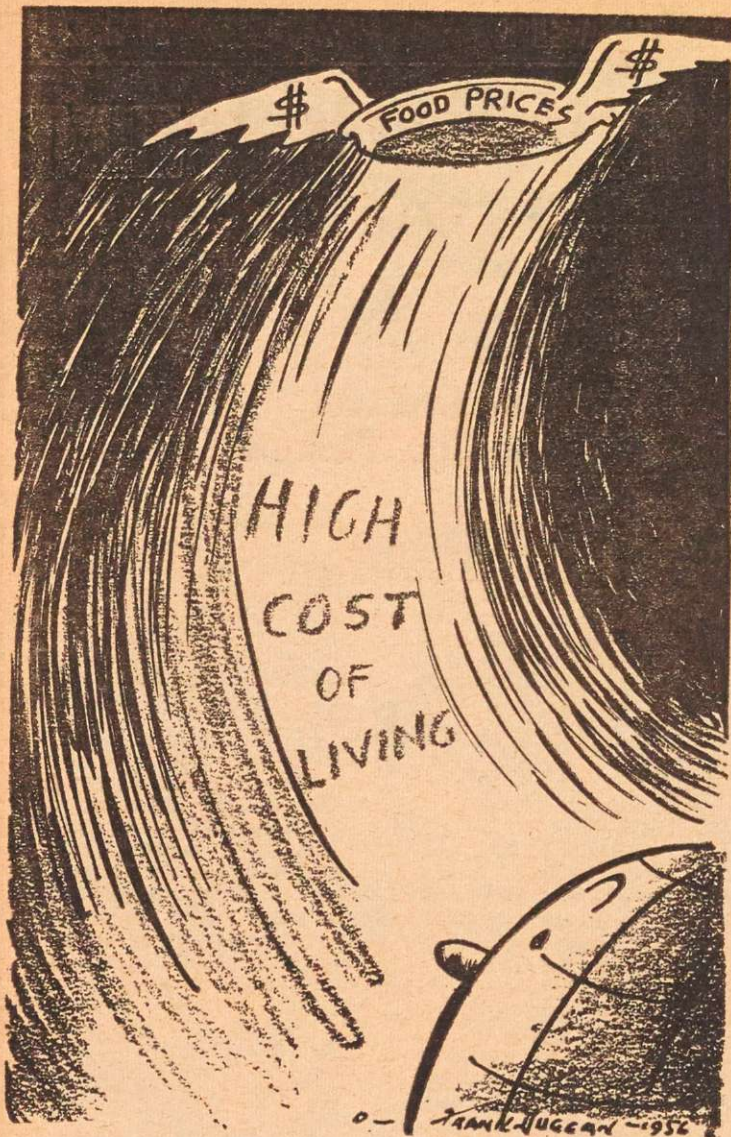
Voulez-vous m'expédier le cours du mois courant. Vous trouverez ci-incluse la somme de \$..... pour le nombre de cours.

Nom .....

Adresse .....

DECUPER ET POSTER





Flying Saucer Identified

# Living Costs At All-Time High

OTTAWA (CPA) — The cost of living in Canada rose to an all-time high during October, according to the latest consumer price index published by the Dominion Bureau of Statistics. The index (1949 prices equal 100) rose 0.4% from 119.8 to 120.3 as a result of jumps in the 'food' index and the index of 'other commodities and services'.

Only one of the five component indexes making up the consumer price index showed a decrease during the month. This was due to price decreases of fur coats and women's hosiery which more than offset other clothing price increases.

Increases in the price of bread, milk, canned fruits and vegetables helped push the food index to 117.9 from 117.4 a month earlier; increased rents raised the shelter index to 133.4 from 133.3; the household index rose to 118.1 from 117.7 due to increases in the price of coal, furniture, household equipment and supplies; and the "other commodities and services" index received the largest boost in years (from 121.6 to 122.8) due to higher prices for cars, theatre admissions, hairdressing, some drugs and liquor.

**"EXPORT"**  
LA MEILLEURE  
CIGARETTE AU CANADA



## Judge May Be Surprised

CHATHAM, Ont. (CPA) — A judge who has handled arbitration cases involving the United Auto Workers may look pretty shabby compared with the workers representatives appearing before him at some future arbitration hearing if a U.A.W. threat is carried out.

At a recent arbitration hearing involving Libby, McNeil and Local 127 U.A.W., Judge Ian McCrae, of London, was in the chair. When the workers representatives, fresh off the job, filed into the committee room, Judge McCrae announced that he did not think the committee was properly attired to meet him and if it happened again he was going to walk out.

U.A.W. international representative Harry Ford, who led the Union committee, noted that the workers had been asked by management to stay on the job until arbitration time and the U.A.W. members were dressed in their working clothes. Judge McCrae repeated that the dignity of his position, etc., etc., had to be considered and that he expected people appearing before him to be decently dressed.

Mr. Ford took a deep breath and informed the judge that he had sent him a letter a year before, asking him not to take any more arbitration cases in which he (Ford) was involved because he considered McCrae neither competent nor fair. "If you feel like walking out of here you might as well go now. I won't object", added Ford. McCrae stayed.

Harry Ford says that next time Local 127 takes a case to arbitration before McCrae its representatives will be "properly" dressed. "And we don't mean 'soup and fish'", said Ford. "We mean top hat, white tie and tails. After all, we wouldn't want to disappoint anybody".

## Dolbeau

Le syndicat national des employés de garages de Dolbeau et Mistassini, qui détenait déjà cinq certificats de reconnaissance syndicale dans les garages de Dolbeau, vient d'obtenir trois nouveaux certificats de reconnaissance.

En effet, la Commission de relations ouvrières de la province de Québec a accordé récemment trois nouveaux certificats de reconnaissance à ce syndicat, pour représenter les employés des garages suivants: Dolbeau Automobile limitée, Fortin Automobile et Niquet Automobile limitée.

C'est dire que ce syndicat des employés de garages de Dolbeau et Mistassini détient maintenant huit certificats de reconnaissance et qu'il groupe un nombre important des employés de garages de ces deux villes. Nous souhaitons du succès aux syndiqués dans les négociations qu'ils entreprendront bientôt avec les propriétaires de garages.

# L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

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

### Interdépendance

L'une des créatures les plus originales de la mythologie persane, c'est le Juktak, un oiseau qui n'a qu'une aile. La femelle possède un anneau à la place de l'aile manquante tandis que le mâle, lui, dispose d'un crochet. Les deux ne peuvent voler que lorsqu'ils sont accrochés ensemble.

Une relation semblable peut exister entre le patronat et le travail. Les deux doivent collaborer pour réaliser la sécurité que tout le monde désire.

### Les fêtes de Noël

De nombreux enfants ont participé samedi dernier aux fêtes organisées pour les petits dans deux cantines. Tous les enfants ont reçu des cadeaux et ont été rassasiés de liqueurs douces, de crème glacée et de bonbons. Un film leur fut aussi présenté. Samedi de cette semaine, d'autres fêtes auront encore lieu pour les enfants qui n'ont pu trouver place la semaine dernière.

### Grief réglé

La semaine dernière, au cours d'une réunion entre les membres du comité de griefs de l'union et les représentants de la compa-

gnie, plusieurs griefs ont été réglés à la satisfaction des deux parties. Le syndicat qui avait décidé de porter ces cas à l'arbitrage a donc décidé de n'en rien faire par suite de cette entente à l'amiable.

### Meilleurs vœux

Le comité exécutif de l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers prie le journal Le Travail de transmettre à tous les membres de l'union et à leur famille leurs meilleurs vœux à l'occasion de Noël. L'Exécutif du syndicat tient aussi à offrir ses vœux aux officiers supérieurs de la CTCC et à les remercier pour la coopération accordée au cours de l'année qui vient de s'écouler.

### Lancement retardé

Le navire "Baffin" construit pour le ministère des Transports et qui devait être lancé lundi dernier se trouve encore dans la rade à cause de circonstances imprévues. On croit que le lancement aura lieu le 17 décembre prochain. Ce retard a également occasionné la remise à une date ultérieure la mise à pied qui devait avoir lieu après le lancement du navire.

# NEWS DIGEST

### New CCCL Locals for Montreal

Raymond Couture, of the CCCL Organizational Service of regional Montreal has informed Le Travail of the foundation of two new CCCL union in the City of Montreal.

A demand for union recognition has been presented to the Quebec Labor Relations Board for a group of employees of Aluminum Industries who have affiliated with the Machinists Union CCCL and another local which shall represent employees of the Life Insurance Section of the Catholic Farmers Union.

This latter employee-group will be affiliated with the CCCL Office Employees Union of Montreal.

Negotiations will be held immediately certification has been granted.

### Arbitration Decision Due Soon

We have been advised by Jacques Archambault, technical Councillor for the CCCL National Federation of services that a decision of an arbitration tribunal dispute between the Cartierville is expected any day now in the Hospital and the Montreal Hospital Employees Union CCCL.

Last April the hospital authorities fired five employees among who was the union president, Leopold Brisson.

Mr. Brisson had been employed as painter with the hospital for a period of 23 years and under

pretex of giving the work to an outside contractor, Mr. Brisson was discharged from his job.

The case was taken to arbitration on the grounds that the hospital authorities refused to recognize the worker's seniority standing.

### Hairdressers Form Union

Announcement has been made by the CCCL Central Council of St. John, Quebec, that some 50 hairdressers of St. John and Iberville have formed a union which shall group hair stylists from these two cities.

Officers of the new union have been elected and a committee is in the phase of formation for the setting up of negotiations for a collective labor agreement.

### Victoriaville Workers Get Wage Boosts

A two-year labor agreement which date from August 1 1956 has been finalized between the National Union of Municipal Employees of Victoriaville and the city administration.

The new agreement provides that after a trial period of 12 months an employee will be classified as a permanent employee.

Weekly work hours will be 32½ for office workers and 50 hours for outside employees.

A \$4.00 weekly wage increase has been gained from August 1 1956 with an additional \$4.00 weekly for the second year of the contract and dating from August 1 1957.



# Dominion Oilcloth Company Shows Huge Yearly Profit

During the course of the operational year which terminated on October 31, 1955, the Dominion Oilcloth Company of Montreal, Barry and Staines and the Congoleum Company realized a cool \$3,178,668.69 in profits due to production which was made possible by 800 workers at Dominion Oilcloth Company, 175 at Barry and Staines of Farnham and 300 at the Congoleum Company.

This amount represents a minimum of \$2,493 profit from each employee's work during the year according to figures furnished Le Travail by Mr. Ivan Legault, business agent for the National Chemical Workers Federation CCCL and which was presented as evidence by the union at arbitration proceedings.

Viewed from another angle, the union also proved that capital investments made by the company were evaluated at \$3,445,477.40 or \$4,306 from each of the producing employees.

At this figure of \$2,493 operating profits per employee, the company profits showed a rise to 62 per cent for each dollar invested.

The union is demanding a general wage increase of 15 cents an hour, reduction of work week hours from 43 to 40, with full

compensation, as well as individual adjustments of salaries.

The financial figures which were presented by the union to the arbitration board furnished actual proof that the company could meet union demands.

The evidence submitted to the board also showed the sound financial standing of the Dominion Oilcloth Company by their expenditure of \$2,000,000 on new construction projects.

The union's brief maintained that the actual basic wage rate of \$1.19 an hour does not represent a minimum vital wage rate.

Figures published in 1949 by the Toronto Family Welfare Council showed that the minimum vital salary for the upkeep of a family of five persons was \$50.00 a week.

Thus, in 1956, when the cost of living has shot sky high the \$1.19 hourly rate does not per-

mit a worker to earn more than \$53.55 for a 45-hour work week. And in regard to the reduction of weekly work hours the union contends and further established with official statistics that the 40-hour week prevails in practically all industries and that full compensation is paid the workers.

Comparison of wages in the oilcloth industry in Canada could not be given due to the Dominion Oilcloth Company holding complete monopoly in this country. But on the other hand, workers in the same industry in the United States are being paid \$1.52 to \$1.58 an hour.

Other proofs shall be presented by the union at a future meeting of the board, after which will follow company presentation of evidence for the patronal party.

# Work Stoppage Regulated And New Contract Signed With Sorel Steel Foundry

The CCCL Foundry Workers Union of Sorel and The Sorel Steel and Foundry Company have signed a collective labor agreement which awards the employees many advantageous benefits

and which signaled a union victory.

A work stoppage developed at the Sorel Steel and Foundry Company when a dispute arose concerning a foreman.

The signing of the labor agreement has brought an end to arbitration proceedings which were in progress for the signing of a new labor contract to replace the expired contract which ran out last June.

The newly signed agreement provides for the re-hiring of all employees who took part in the work stoppage and forbids any discrimination being used.

Another clause provides that union complaints against the foreman in question will be taken under study by the company and decided upon the merits.

Features of the newly acquired workers benefits include a complete summary of job classifications which is promised to be ready in a month.

When the classifying has been completed the workers will receive general wage increases of 7 cents an hour, retroactive from December 1, 1956 and another 7 cents an hour from December 1st, 1957.

The wage boosts figure out at 17 cents for a two-year contract which terminates October 31st, 1958.

Due to the previous agreement ending in June 1956, the company has agreed to pay each worker \$40.00 by way of retroactivity.

This will cover the 240 em-

## SHIPYARD NEWS & VIEWS

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

#### Interdependence

One of the many fascinating creatures of Persian mythology is the Juktak, a bird with but one wing. The female Juktak possesses a ring in place of her missing wing, and the male has a hook.

And only when these are locked together is flight possible.

A similar relationship exists between labor and management. Alone, neither is wholly effective in attaining the security men desire.

Only when they are joined together is true security and understanding possible.

#### Christmas Parties Successful

Last Saturday Christmas Parties for the kiddies were held in the Boiler Shop Canteen and No 1 Canteen in the Sheet Metal Shop building and were attended by large crowds in both places.

Everything ran according to arrangements made by the committee and all the youngsters thoroughly enjoyed themselves.

Each child was given a gift and all the soft drinks, ice cream and candy they could eat.

The movie went over big with the small fry judging from the applause heard at the end of the screening.

To accommodate those who could not attend the parties this week, others shall be held tomorrow (Saturday) in the same locations.

#### Grievance Adjusted

Last week the grievance com-

mittee of the union met with management and after hearings were held the grievance was settled to the mutual satisfaction of company and union.

The union had notified the company that they intended taking this case to arbitration but this move was avoided when the above result was attained at the meeting.

#### Greetings

The Executive Committee of the National Union of Vickers Employees CCCL has asked Le Travail to convey their best wishes for a very Merry Christmas to all their members and to all other fellow workers as well as members who are on the sick list and to others who are on compensation.

The Executive also extends these wishes to the officials of the CCCL Union and thanks them for their kind co-operation and support they gave during the past year.

#### Sailing Held Up

The Department of Transport's new hydrographic vessel "Baffin" which was due to sail last Monday is still in outfitting basin due to an unforeseen circumstance.

The "Baffin" is expected to sail from Vickers on the 17 of this month.

At least this delay postponed a lay-off which was due to take place when the vessel was scheduled to sail last week. "It's an ill wind..."

## Conciliation 'Useless' Says George Burt

Recourse to conciliation with the view of settling differences in labor disputes and the naming of judges to preside over arbitration tribunals was criticized recently by George Burt, director of the United Auto Workers Union.

According to a news dispatch from a labor agency, Mr. Burt declared that the procedures of conciliation do not produce any practical results.

He cited cases where several judges were legal counsels to big companies before they were appointed to act on arbitration tribunals and said their relations and mentality would naturally lean towards the patronal side of the dispute.

It is opportune at this time to recall that the Labor Code, which is due to be published soon under the authority of Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL Union, agrees that obligatory conciliation and obligatory arbitration should be done away with and replaced by voluntary union participation in conciliation and arbitration.

According to Mr. Picard's Labor Code, workers should have recourse to strike action after a deadlock has occurred in direct negotiations.

employees who are on the pay-roll. Sorel Steel workers have also gained an additional paid holiday, an improvement to the clause covering vacations, which gives three additional holidays to employees with three years continual service, four extra days for those with four years, and finally two weeks paid vacations for workers who have served the company for five years or more.

The company has also agreed to withdraw its request for union decertification which was made to the Quebec Labor Relations Board.

Marcel Pepin, technical councillor of the National Metallurgy Federation CCCL directed the negotiations and was aided by S. Ted Payne, Federation vice-president. A committee representing the workers also took part in the negotiations.

## Automation Leads To Long Lay-Off

SARNIA, Ont. (CPA) — A plant at nearby Point Edward where Canada's 'first automation strike' took place in the summer of 1955 has laid off its entire work force for a period of at least six months due to overproduction. Holmes Foundry, a producer of engine blocks for the Ford Motor Company, has laid off more than 300 workers as a result, according to the United Auto Workers, of automation.

A strike by Holmes Foundry employees in the summer of 1955 lasted for nearly four months as workers protested the "inhuman" schedule initiated by the company. Whereas a work force of 400 had previously produced 664 engine blocks a day, the introduction of automated machines led to the establishment of a production target of 900 blocks a day by 280 workers.

The agreement reached by the union and company after the strike provided for a 21 cent package and included a key provision that the company would establish production standards that are fair and equitable to the employees involved ... and are based on the working capacity of a normal worker".

Len Baker of UAW Local 456 said that with the new machines used by the company, a year's supply of engine blocks for Ford can now be turned out by the Foundry in six months.