

## Encore 12,000 cartes à signer

Un relevé officiel effectué par les autorités postales, le 3 janvier 1957, indique qu'un peu plus de 12,000 cartes du journal LE TRAVAIL n'ont pas encore été signées. Par contre, depuis le dernier congrès en septembre dernier, une dizaine de mille cartes ont été signées.

Quelques syndicats n'ont pas encore fait de rapport, ce qui n'indique pas nécessairement que les cartes n'ont pas été signées; par ailleurs, nous avons des rapports incomplets de nombreux syndicats.

Nous demandons donc aux responsables de la signature de ces cartes et aux secrétaires qui doivent nous fournir leur rapport, de hâter leur travail et de nous présenter un rapport le plus tôt possible.



Vol. XXXIII — No 1

Ottawa, 11 janvier 1957

## Vérifiez vos listes

Quand les syndicats ont parvenu 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

# LES TISSERANDS DE MAGOG ONT DROIT AUX PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-CHOMAGE

## Les droits de l'homme sont-ils respectés?

MONTREAL (Spécial à POC) — Le comité d'action politique du Conseil du Travail de Montréal a voulu marquer le huitième anniversaire de la Proclamation des Droits de l'Homme en confiant au confrère Jean-Louis Gagnon, président du local 21 des Travailleurs Unis de la Radio et de la Télévision, le soin d'instruire ses confrères syndiqués sur cet important sujet.

M. Gagnon a abordé le sujet en disant que personne ne jouit de la liberté de naître mais que dès ce moment tout humain, quelle que soit la couleur de sa peau, a des droits élémentaires qui ont été codifiés par l'assemblée générale des Nations Unies et soumis ensuite à la ratification des divers pays.

Le conférencier a expliqué que le Canada n'est pas en mesure à l'heure actuelle de ratifier cette déclaration qui est en soi du ressort des provinces. Il faudrait pour cela que ces dernières commencent d'abord par la ratifier elles-mêmes avant que le gouvernement fédéral soit en état de le faire. D'autres pays, dont le Yémen, ne peuvent également ratifier cette convention parce que pas moins de 15 millions d'esclaves sont vendus chaque année sur les marchés publics dans ce pays.

Monsieur Gagnon a souligné le fait qu'en tant que contribuables nous payons pour envoyer des gens siéger sur des commissions qui adoptent des choses qui demeurent ensuite lettre morte pour les gouvernements. M. Gagnon a déploré le fait que, par ignorance, les contribuables tolèrent un tel état de chose.

Le conférencier a abordé ensuite le problème de la sécurité d'emploi pour dire que le fait, par exemple, qu'il y aura toujours de l'éducation, ne garantit pas l'emploi des instituteurs et que ce droit élémentaire est ouvertement violé.

Le droit à l'éducation dans tous les domaines est un autre aspect de la Déclaration des Droits de l'Homme abordé par le conférencier. Le confrère Gagnon a déploré le fait que seuls les enfants des riches réussissent à recevoir l'éducation qui leur permet de faire leur chemin dans la vie. Selon lui, les droits à l'éducation devraient être les mêmes pour tous.

Enfin après avoir brossé à grands traits un tableau des nombreuses violations commises à l'endroit de plusieurs autres articles de la Déclaration des Droits de l'Homme, le conférencier a abordé le droit des ouvriers à faire de la politique et l'appart que le mouvement syndical devrait apporter dans ce domaine. Il a souligné le fait que le mouvement syndical canadien est apolitique alors qu'il devrait, au contraire, avoir un programme politique bien défini au lieu de se contenter de généralités dans ce domaine.

Le précédent créé lors de la grève des employés du Pacifique-Canadien laisse prévoir que les tisserands de Magog mis à pied par la Dominion Textile, seront éligibles aux prestations de l'assurance-chômage.

Dans un mémoire préparé à l'intention de la Commission de l'assurance-chômage de Magog, le Syndicat des Ouvriers du Textile de cette ville a fait valoir le droit des tisserands congédiés par la Dominion Textile aux prestations que verse l'assurance-chômage à des travailleurs sans emploi et disponibles sur le marché du travail.

M. Raoul Gaouette, président du syndicat local, que nous avons rencontré samedi nous a déclaré que c'est actuellement le bureau de la Commission de l'assurance-chômage de Montréal qui a actuellement le dossier de Magog et sa réponse est attendue incessamment.

Par ailleurs, M. Gaouette a souligné que le fait que la Commission de l'assurance-chômage ait décidé que les employés du Pacifique-Canadien récemment mis à pied par suite de la grève des chauffeurs de locomotives ont droit à des prestations comme s'ils étaient en chômage, laisse prévoir que les tisserands de Magog jouiront des mêmes privilèges.

D'autant plus, ajoute M. Gaouette, que c'est la Dominion Textile qui a mis à pied tout son personnel. Le fait, précise M. Gaouette, qu'il n'existe pas de lignes de piquetage autour de la Dominion Textile de Magog et que les travailleurs sont prêts à reprendre le travail dès que la compagnie ouvrira ses portes, démontre qu'il ne s'agit pas d'une

grève mais simplement de la fermeture de l'usine de Magog par la Dominion Textile.

Voici comment le syndicat a présenté son argumentation aux fonctionnaires de l'assurance-chômage:

Le 6 décembre 1956, la Compagnie a avisé les employés du département du filage, section de la warp; soit les leveurs de bobines (doffers) et les fileurs, qu'à compter du 10 décembre,

les fileurs auraient 17 côtés de machines à surveiller au lieu de 15, et les leveurs de bobines auraient 36 métiers à filer au lieu de 32. Les taux à la pièce seraient baissés. Les allocations par écheveau qui étaient de 14.27 minutes seraient baissées à 12.70 dans le cas des fileurs. Les allocations des leveurs de bobines qui étaient de 3.46, deviendraient

(Suite à la page 6)

## La CRO a étudié la requête du syndicat du textile, mardi le 8

Au moment d'aller sous presse, nous ne connaissons pas les résultats de la rencontre des représentants du Syndicat des Ouvriers du Textile de Magog avec les membres de la Commission des relations ouvrières.

Au cours de cette rencontre, qui eut lieu le mardi 8 janvier, ainsi que nous l'avons expliqué dans notre dernière édition, la Commission des Relations ouvrières devait étudier la requête du syndicat demandant l'autorisation de poursuivre la Dominion Textile pour avoir déclaré une contre-grève illégale, selon les termes de la Loi des relations ouvrières. L'on sait qu'en vertu de la Loi des relations ouvrières, une compagnie ou un officier de compagnie reconnu coupable d'avoir déclaré une contre-grève illégale peut être condamné à payer une amende pouvant s'élever jusqu'à \$1,000.00 par jour.

Comme les résultats de cette rencontre doivent être tout d'abord communiqués aux intéressés soit aux membres du syndicat avant d'être livrés à la presse et que l'assemblée syndicale n'aura lieu que jeudi ou vendredi, il nous est malheureusement impossible de donner un compte rendu de la décision de la Commission des relations ouvrières dans cette affaire.

## Un contrat unique à Kitimat; pourquoi pas à Arvida?

Aluminum Limited, tout le monde le sait et le dit, est riche. Elle a de l'argent et elle fait chaque jour des profits considérables. Elle accroît ses moyens de production constamment en érigeant de nouvelles usines un peu partout dans le monde et cela sans demander d'argent au public ou à peu près pas. Elle fait assez de profits pour trouver chez elle les montants dont elle a besoin pour son expansion.

Ces jours derniers, les journaux nous apprennent qu'elle dépensait \$33 millions dans la Guyane britannique en Amérique du Sud pour la construction d'une usine d'alumine. Cette nouvelle venait peu après l'annonce qu'Aluminum Limited construirait au coût de \$100 millions une usine d'alumine en Guinée française en Afrique.

Or, vous savez qu'Aluminum Limited est à dépenser quelque \$250 millions aux Passes Dangereuses actuellement, que ces dernières années et encore actuellement elle dépense plusieurs centaines de millions à Kitimat. Cela veut dire que ce monopole dépense et dépensera un demi-milliard au moins pour s'accroître et cela, sans demander d'argent à l'extérieur.

De 1951 à 1955, Aluminum Limited a dépensé environ \$554 millions pour réaliser son programme d'expansion, soit une moyenne de \$125 millions par année. Cela fait plus d'un milliard en huit ans. Or, ces montants sont pris à même les profits réalisés et sans faire appel à l'extérieur ou à peu près pas et les sommes qu'elle dépensera ces années-ci le seront encore à même les profits.

C'est le président d'Aluminum Limited, M. Nathaneal V. Davis lui-même qui disait en octobre dernier à Boston: "Ce nouveau fardeau des dépenses projetées peut, je l'espère, être supporté sur une plus grande échelle qu'auparavant par nos propres sources internes de revenu". Cela est tout à fait clair, Aluminum Limited se financera elle-même dans une plus grande proportion que dans le passé. Elle fait donc des profits hors pair dans l'industrie et elle est peut-être l'entreprise qui accumule plus.

Mais, elle n'est pas celle qui donne le ton quand il s'agit de traiter ses employés. Elle ne veut pas être à l'avant-garde, elle a peur de prendre les devants et il faut parler de grève pour la décider à ne pas rester à l'arrière. Elle ne se fatigue pas avec les petits gars du Saguenay et du Lac Saint-Jean; ils gagnent moins cher que les autres, mais ce n'est pas grave.

Aluminum Limited refuse le contrat unique, pourquoi? Parce qu'elle ne veut pas payer, parce qu'elle applique le principe de diviser pour régner. Actuellement, les employés de chaque usine doivent discuter séparément des conditions de travail avec le gérant de l'établissement, que ce soit un port, une centrale hydroélectrique, une aluminerie, un chemin de fer ou une entreprise de distribution d'électricité. Mais, ils savent bien que le gérant n'est qu'un commissionnaire et que toutes les décisions se prennent à Montréal dans l'édifice Sun Life par la direction d'Aluminum Limited.

Ce trust, qui a la mainmise sur une cinquantaine de compagnies qui ne publient aucun rapport financier, sauf l'Alcan depuis quelque temps, est un intérêt financier unique et il refuse le contrat unique à ses employés. Ce qui est bon pour lui, ne l'est pas pour ses employés. Essayez de savoir par exemple quels sont les états financiers de Saguenay Terminals Limited, du chemin de fer Roberval-Saguenay et vous cherchez quelque chose d'introuvable parce que ces chiffres ne sont pas publiés.

Cela fait bien ressortir le fait qu'il s'agit bien d'une seule et même entreprise qui vise à produire de l'aluminium et l'employé, qu'il soit à Port-Alfred, à Arvida, à Shawinigan ou à l'Isle Maligne, travaille pour le même employeur et pourtant les conditions de travail sont bien différentes, les différences de salaires peuvent aller jusqu'à \$0.30 l'heure pour un même travail. Pourquoi cet employeur traite-t-il ses employés si différemment? Il n'y a aucune raison qui justifie ces écarts de revenus.

D'ailleurs, il semble que le refus du contrat unique ne vaille que pour la province de Québec. Ailleurs, Aluminum Limited l'accepte. Les métallos, les débardeurs et les employés de la centrale électrique à Kitimat et à Kemano en Colombie-Britannique sont couverts par un seul et même contrat. Contrat unique en Colombie-Britannique, mais pas dans le Québec. Il est vrai que notre province a la réputation d'être l'endroit par excellence du "cheap labor", du travail à bon marché et que les Canadiens français sont frugaux, qu'ils se contentent de peu.

Or, en 1957, les employés d'Aluminum Limited veulent tous avoir le même traitement de leur employeur et c'est par le contrat unique qu'ils l'auront. Ils ne peuvent admettre que le contrat unique est une bonne chose en Colombie-Britannique et une chose terrible dans la province de Québec.

Aluminum Limited et ses mannequins qui répètent partout la même chose dans les négociations seraient bien mieux d'étudier les demandes que leurs employés ont faites que de répondre: pas de discussion si vous tenez au contrat unique. C'est ce qui est arrivé à Shipshaw, à l'Isle Maligne, dans les chemins de fer, partout. Le contrat unique est et reste une demande fondamentale, mais il y a plusieurs autres questions importantes qui doivent être discutées et réglées pour qu'un accord intervienne.

Que le trust ne s'imagine pas que ses finasseries vont lui épargner le contrat unique et qu'il négocie vraiment au lieu de refuser de le faire comme c'est le cas actuellement dans plusieurs établissements de la région.

(Chronique syndicale Saguenay-Lac Saint-Jean)

## A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

# Pourquoi faire passer ce principe dans la réalité

Lors de la dernière réunion du Bureau Confédéral à Québec, les délégués ont noté avec satisfaction que les employés tombant sous la juridiction du gouvernement fédéral étaient désormais assujettis à la nouvelle Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes.

Les délégués ont aussi manifesté le désir de voir cette loi consacrant l'égalité du salaire pour les femmes à travail égal passer dans les status de la province de Québec et s'appliquer aux employés de la province.

Parmi les nations industrialisées, dit-il, le Canada compte probablement le moins de femmes au travail. D'une façon générale, le niveau élevé de notre productivité industrielle et les niveaux de salaires plus élevés qui en résultent, permettent à l'homme un salaire familial et amenuisent en Amérique du Nord cette tendance signalée dans d'autres régions industrielles du monde d'attirer la femme dans la main d'oeuvre industrielle, soit à cause de la nécessité découlant d'une faible productivité et d'un manque de main d'oeuvre.

Aux Etats-Unis, poursuit-il, environ un tiers de la main d'oeuvre totale se recrute chez les femmes. Au Canada, moins du quart de la main d'oeuvre se recrute chez les femmes mais cette proportion augmente rapidement. Par exemple, le pourcentage des femmes mariées au travail a quadruplé depuis 25 ans. Chose plus importante encore, les femmes qui viennent sur le marché du travail sont presque toutes des salariées. Quand plus d'un cinquième des hommes au travail sont à leur propre compte ou patrons, seulement 4 p. 100 des femmes au travail jouissent de la même indépendance.

Il devient donc évident que ce problème devient de plus en plus aigu et il n'est pas étonnant de constater qu'en 1956, trois gouvernements ont adopté des lois consacrant le principe de l'égalité du salaire pour les femmes: la législation fédérale est devenue effective le 1er octobre dernier, celle du Manitoba, le 1er juillet dernier tandis que la même loi deviendra effective en Nouvelle Ecosse le 1er janvier 1957. Les provinces de l'Ontario, de la Saskatchewan et de la Colombie Britannique ont adopté des législations semblables en 1951, 1952 et 1953.

Mais quelle est la nécessité d'une telle législation? Mlle Marion Royce, directeur du Women's Bureau du gouvernement fédéral s'exprimait ainsi au cours d'une récente allocution radiophonique:

"La loi économique de l'offre et de la demande affecte le revenu de la femme. Parce que les femmes vont et viennent plus librement sur le marché du travail que les hommes, il y a habituellement assez ou trop de femmes pour toutes sortes d'emplois à toute période donnée. Si l'offre de main d'oeuvre masculine est nombreuse, les femmes trouvent moins d'emplois; mais si la main d'oeuvre masculine devient plus rare, les employeurs savent que des femmes pourront occuper les emplois qu'ils ont à offrir.

Il se justifie aussi de les payer moins en se basant sur le

Un délégué, entre autres, M. Roger Mathieu, a déclaré que le meilleur moyen de faire reconnaître ce principe, c'est de le faire entrer dans nos conventions collectives et insister pour que le travail de la femme lorsqu'il se compare au travail de l'homme soit rémunéré sur un pied d'égalité.

A ce sujet, un article que vient de nous livrer l'agence de presse ouvrière CPA, sous la signature de P. M. Brown, rappelle les raisons motivant l'égalité du salaire pour la femme.

fait que les femmes ont, en général, moins d'entraînement et moins d'expérience que les hommes comme groupe même si l'on constate aussi qu'elles possèdent plus d'années scolaires. Le fait que les femmes constituent la principale réserve de main d'oeuvre dans un pays industrialisé ne peut certainement pas travailler en notre faveur, conclut-elle.

Notre législation peut-elle corriger cette situation, être efficace?

Notons que toutes nos lois sur l'égalité du salaire partent des principes qui sont à la base de notre loi sur la discrimination: ces lois établissent un système d'enquêtes, de conciliation avant de passer à l'action vraiment punitive contre un employeur qui ne respecte pas le principe de l'égalité du salaire.

L'effet le plus clair de cette loi est donc d'un caractère préventif et éducatif. En certains cas, il peut devenir difficile de prouver que le travail d'une femme est exactement le même que celui d'un homme et il y a des séries d'industries où le travail fait par une femme ne l'est jamais pour un homme et vice-versa.

Cependant, cette loi consacre

un important principe et indique la voie dans les négociations collectives. Les peuples civilisés ne doivent pas faire de discrimination à cause de la race ou de la religion mais la discrimination à cause du sexe est encore traditionnellement ancrée chez nous — et non pas moins chez celles qui en souffrent le plus, les femmes elles-mêmes.

## Valleyfield

L'Union Canadienne des Employés municipaux de Valleyfield Inc., a procédé mardi dernier, le 4 décembre, lors de son assemblée régulière, à ses élections annuelles, qui ont été tenues sous la présidence de M. René Bélanger, président de la Fédération des Employés des Corporations Municipales et Scolaires du Canada Inc.

M. Georges Paquette a été réélu à l'unanimité président de l'union, ainsi que M. Gaétan Rousseau, secrétaire, et M. Joseph Cloutier, trésorier. Le poste de vice-président sera occupé par M. Trefflé Lefebvre, et celui de sentinelle par M. Médard Raymond. Ces officiers sont choisis pour une année.

## Saguenay Power refuse de négocier

Saguenay Power, une filiale de l'Aluminum Co. of Canada, refuse de discuter les demandes syndicales tout en faisant mine de vouloir négocier rapidement.

Le Syndicat des employés de la centrale hydroélectrique de l'Isle Maligne, après avoir soumis à la compagnie un projet de convention collective qui comporte de nombreux changements à la convention collective, a appris de la compagnie qu'elle serait prête à discuter des demandes monétaires. Le reste est, à son dire, satisfaisant, et il n'y a pas lieu de changer la teneur du contrat actuel.

Autant dire qu'elle ne veut pas négocier puisqu'elle veut discuter seulement d'argent, de questions monétaires, et de rien d'autre et cela, seulement lorsqu'elle saura s'il doit y avoir un contrat unique ou non. Autant demander au syndicat si le Saguenay va continuer de couler cet hiver. Les négociateurs de la compagnie dont M. André Robert, gérant de la centrale de l'Isle Maligne et un nommé Arthur Matteau de l'API devraient savoir cela.

Ces messieurs devraient savoir que si les travailleurs ont fait des demandes, ce n'est pas parce qu'ils ont envie de les laisser aller sur la table de négociations. C'est là faire un peu d'honneur aux syndiqués que de ne pas les

croire plus sérieux que cela. Les demandes syndicales ont été pensées longuement, elles ont été discutées et ce n'est qu'après de longs mois, qu'elles ont été soumises à Saguenay Power. C'est là quelque chose d'élémentaire que cette compagnie ne semble pas savoir et que ses négociateurs devraient lui dire.

Autant vous dire que cette attitude de la compagnie tarit les négociations à leur source, qu'elle les supprime. Il n'y a donc pas de négociations à l'Isle Maligne parce que la compagnie ne veut pas entendre parler de contrat unique et qu'elle refuse de discuter des nombreuses autres demandes du syndicat de ses employés.

## Shawinigan

## Le Conseil central veut qu'on étudie davantage le projet d'annexion

Le projet d'annexion par la ville de Shawinigan des municipalités environnantes que vient de formuler le maire Gaston Hardy de cette ville, a reçu une froide réception par les représentants des syndicats affiliés au Conseil central.

Une résolution adoptée à l'unanimité lors de la dernière assemblée générale de cet organisme et adressée aux municipalités et aux commissions scolaires intéressées, demande des données précises sur le projet et la signification d'un tel projet d'annexion.

Le Conseil central demande en outre que l'on charge des personnes désintéressées et compétentes de préparer une étude pour déterminer les besoins municipaux et scolaires au moins dix ans à l'avance avant de se former une opinion éclairée.

### Texte de la résolution

Considérant que le Conseil Central des Syndicats nationaux de Shawinigan est le porte-parole des travailleurs syndiqués de toute la région quand leurs intérêts économiques et sociaux sont concernés;

Considérant que la réalisation du projet d'annexion énoncé par M. le maire Gaston Hardy aurait des répercussions tant économiques que sociales autant pour les ouvriers que pour les autres classes de la société;

Considérant que la réalisation dudit projet entraînerait les mêmes délimitations territoriales sur le plan de la commission scolaire que sur le plan municipal;

Considérant que la population

du grand Shawinigan est en droit d'avoir des données précises pour connaître la signification d'un tel projet et être en mesure de se former une opinion éclairée;

Considérant qu'aucune étude approfondie n'a été faite sur cette question;

Pour ces raisons, il est proposé et résolu que le Conseil central demande au Conseil municipal de Shawinigan de faire préparer une étude par des personnes compétentes et désintéressées afin de déterminer les besoins municipaux et scolaires prévisibles pour au moins les dix prochaines années dans le projet d'annexion énoncé par M. le maire Gaston Hardy.

## Enquête sur le travail du dimanche aux usines de l'Alcan à Arvida

A la suite de la plainte que le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida a portée auprès du procureur général concernant le travail du dimanche dans les usines d'Arvida, ce ministère a envoyé des inspecteurs la semaine dernière pour faire enquête.

M. Welley Deschesne, inspecteur de la loi du dimanche dans la région et le lieutenant détective J.-Martin Heally de la Sûreté provinciale ont passé quelques jours à Arvida ces jours-ci. Ils ont rencontré les représentants du syndicat, MM. Irénée Giguère, qui est le diri-

geant syndical responsable du département de la refonte, et M. Alfred Pedneault, agent d'affaires du syndicat. Les enquêteurs qu'a envoyés le département du Procureur général ont visité quelques-unes des usines et ils feront rapport à leurs supérieurs.

### MONTREAL

Lors de la dernière assemblée générale, les membres de l'Association des Concierges des écoles du district de Montréal procédaient à l'élection des officiers sous la présidence de M. Horace Laverdure, président du Conseil Central de Montréal. Ont été élus

MM. Bernard Vezeau, président; Roland Lauzon, 1er vice-président; Lawrence Anderson, 2e vice-président; Jean-Paul Blain, secrétaire; J.-Etienne Dubois, trésorier; Georges Marsan, sentinelle; Georges Beauchamp, Roméo Garceau et Robert Dubois, directeurs.

### AVIS AUX CHARPENTERS-MENUISIERS

#### DE QUEBEC

Une assemblée régulière de votre syndicat aura lieu le jeudi, 17 janvier prochain au local de votre syndicat, 155 est, boulevard Charest

# Chaque métallo d'Arvida a perdu des milliers de dollars depuis 1946

Si la parité des salaires existait entre l'Ontario et le Québec ou simplement entre Hamilton et Arvida, le journalier de l'Alcan aurait gagné \$4,000 de plus depuis 1946 tandis que l'homme de métier aurait gagné \$2,000 de plus - L'Aluminum Co. of Canada vend son produit aussi cher que celui des États-Unis où les salaires sont plus élevés.

"Si l'on accepte l'idée que le niveau des salaires à Arvida, à l'Isle Maligne ou à Shawinigan devrait être le même ou à peu près le même que celui de Port Colborne ou de Hamilton en Ontario, le journalier, depuis 1946, a perdu quelque \$4,000 en salaire tandis que l'homme de métier, comme l'électricien, par exemple, a perdu \$2,000.00."

Telle est l'une des principales conclusions d'une étude faite dernièrement par Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean à l'intention des auditeurs de la radio de cette région.

#### Salaires inférieurs

Me Auclair a incontestablement démontré que le niveau des salaires et des conditions de travail actuellement en vigueur dans les usines d'Arvida, de l'Isle Maligne, de Shawinigan et de Beauharnois, sont inférieurs à ceux qui se paient aujourd'hui dans les industries comparables au Canada. Voici quelques exemples qui illustrent bien cet état de fait: le journalier de l'Alcan à Arvida et à l'Isle Maligne gagne \$1.50 l'heure; à Hamilton, la Steel Co. of Canada paie le journalier \$1.65 l'heure; à Port Colborne, en Ontario, l'International Nickel paie \$1.84 l'heure tandis que la Canadian Industries Ltd de Shawinigan paie \$1.76 l'heure.

Les différences de salaire en ce qui concerne les hommes de métier sont à l'avenant: ainsi l'électricien de 1ère classe qui gagne \$2.00 l'heure à Arvida, reçoit \$2.40 à la Steel Co., de Hamilton, \$2.46 à l'Algoma Steel à Sault-Ste-Marie, \$2.33 à l'International Nickel et \$2.21 à la Shawinigan Chemicals.

Dans la province de Québec, les moulins à papier paient des salaires supérieurs à ceux de l'Aluminum Co.: à Kénogami et Riverbend, la Price Bros. paie cet électricien \$2.21 l'heure tandis que la Consolidated Paper de Port-Alfred paie \$2.23 l'heure.

Un recul depuis 10 ans

Les chiffres que nous venons de citer valent pour 1956 et ils indiquent clairement que les travailleurs de l'Alcan tirent de l'arrière comparativement aux travailleurs de la grande industrie. Mais si nous faisons une rétrospective sur quelques années antérieures, nous découvrirons que les niveaux de salaires à Arvida

ont traîné en arrière de la marche ascendante des salaires.

Voici comment s'exprime Me Auclair:

Ainsi, en 1946, le taux de base à Arvida était de \$0.70 et à Asbestos, il était de \$0.58, soit une différence de 20 p 100 en faveur des travailleurs de l'Alcan. En 1956, la situation est complètement changée... malheureusement. Le journalier d'Arvida a \$1.50 pendant que celui de la Canadian Johns-Manville à Asbestos a \$1.64, soit 9 p. 100 de moins que le journalier dans l'amiante. Le travailleur d'Arvida a donc perdu en 10 ans, non seulement l'avance de 20 p. 100 qu'il avait, mais il est maintenant en arrière de 9 p. 100.

La situation est la même pour un homme de métier comme l'électricien qui gagnait \$1.08 l'heure à Arvida en 1946, ce qui était 6 p. 100 plus élevé que ce que les papeteries de l'Abitibi payaient alors, soit \$1.02. Actuellement, l'électricien dans l'industrie du papier en Abitibi reçoit \$2.28 alors que le nôtre à Arvida gagne \$2.00, soit 12 p. 100 de moins. Encore ici, une avance de 6 p. 100 est devenu un retard de 12 p. 100. Et cette situation dure depuis plusieurs années! Ces pertes de salaires accumulées représentent de jolis montants maintenant.

Si l'on accepte l'idée que le niveau des salaires à Arvida, à l'Isle Maligne ou à Shawinigan

devrait être le même ou à peu près que celui de Port Colborne ou d'Hamilton, l'on peut se demander combien le journalier et l'électricien ont perdu pendant ces quelques années.

Si l'on fait des calculs en se servant des salaires payés à l'International Nickel, on arrive aux chiffres suivants. Le journalier a perdu depuis 1946, quelque \$4,000.00 et l'homme de métier comme l'électricien a perdu \$2,000.00.

Si nous faisons la comparaison avec l'Abitibi Paper and Power, on découvre que l'électricien d'Arvida a touché \$4,000.00 de moins que son camarade de l'Abitibi dans l'industrie du papier. Pour le journalier, l'écart est de quelque \$2,400.00. A ce moment, nous ne parlons que des taux de salaires et nous laissons de côté les bénéfices additionnels comme les vacances, les fêtes, les fonds de pension, etc.

On sera peut-être tenté de dire que les salaires actuels à Arvida sont raisonnables et qu'il ne vaut pas la peine de se battre pour obtenir davantage. Nous nous demandons alors pourquoi une compagnie comme l'Aluminum Company serait justifiée de payer des salaires inférieurs à ceux que paient d'autres compagnies qui sont de sa taille et qui sont souvent moins considérables qu'elles. Si l'Alcan est en mesu-

(Suite à la page 6)

### ASSURANCE GROUPE



Plus vite  
SUR PIED!

SANS SOUCIS D'ARGENT. UNE MALADIE SE GUÉRIT PLUS VITE!

#### NOUS PAYONS :

- DES SERVICES PREVENTIFS — EXAMEN PERIODIQUE
- LES SERVICES DU MEDECIN A DOMICILE, AU BUREAU ET A L'HOPITAL
- LES FRAIS D'OPERATION
- LES FRAIS D'HOSPITALISATION

#### AUSSI

- INDEMNITE DE SALAIRE
- ASSURANCE-VIE
- DECES ACCIDENTEL



Les services de santé du Québec

437, rue Caron  
Québec

333 est, rue Craig  
Montréal

RECOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.

# Fondation d'un comité d'éducation ouvrière

OTTAWA (POC)—Un comité, dont la fonction sera d'établir une collaboration plus étroite entre le mouvement syndical et les universités canadiennes en matière d'éducation ouvrière, a été fondé à Ottawa à la suite de la première conférence nationale sur l'éducation ouvrière qui s'est tenue récemment au Château Laurier.

A cette conférence qui était tenue sous les auspices du Congrès du Travail du Canada et de l'Association canadienne d'Éducation des Adultes, assistaient plus de 110 délégués des différentes organisations qui s'occupent d'éducation des adultes.

Le Comité s'efforcera de rassembler le maximum d'informations au sujet de l'éducation ouvrière, encouragera la formation de comités syndico-universitaires dans les différentes régions et suscitera l'organisation de conférences régionales.

Le président du Comité est Napoléon Leblanc, directeur du service d'éducation populaire de l'université Laval. Max Swerdlow, directeur de l'éducation du C.T.C. est secrétaire de ce Comité.

Parmi les autres membres du

Comité, on note Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la C.T.C.C.

Au cours de la première journée de la conférence, Max Swerdlow et Gordon Hawkins, directeur adjoint de la Société canadienne d'Éducation des Adultes, ont défini, l'un le sens de l'éducation ouvrière et l'autre, ce que l'éducation populaire peut apporter aux ouvriers.

M. George Curtis, doyen de la Faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique, a déclaré que les universités étaient

heureuses de l'intérêt dont le mouvement syndical faisait preuve envers les problèmes d'éducation.

Au cours de la deuxième journée, les participants se sont séparés en trois commissions pour étudier les possibilités de collaboration entre le mouvement syndical et:

- a) les universités,
- b) les services gouvernementaux,
- c) les "mass media".

Parmi les personnalités qui présidèrent aux différentes séances de travail de ce comité, on note Gower Markle des métallurgistes, Joe Miyazawa, des ouvriers du bois, et Jean Philip, de l'almagamaté. Fernand Jolicoeur, directeur d'éducation de la C.T.C.C., était un des membres du "panel" au cours de la discussion qui eut lieu le samedi après-midi.

Au cours du banquet-conférence, Joseph Mira, secrétaire exécutif du comité interuniversitaire de Madison (Wisconsin), a déclaré: "L'Université doit servir tous les groupes de la société. Il y a longtemps qu'elle a cessé d'être une institution où des élèves sont enseignés par d'autres élèves. L'Université a la responsabilité d'aider au développement de l'éducation populaire et l'éducation ouvrière."

MM. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'Éducation de la C.T.C.C., Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint, et Jean-Robert Gauthier, directeur du Service d'Éducation du Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal, ont participé à cette rencontre.

Pendant que la CRO ...



... prenait des vacances

Les actionnaires de la Dominion Textile ...



... pouvaient distribuer des cadeaux

Mais les familles des Travailleurs mis à pied par la Dominion Textile ...



... ne pouvaient rien offrir à leurs enfants

## 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 d'octobre :

- **BOURSE DE \$1,000.00**  
Mme P.-Amable  
Boulangier, 10, 3ème Avenue, Montmagny
- **BOURSE DE \$100.00**  
Mme E. Tremblay,  
197, de l'Espinau, Qué.
- **BOURSE DE \$50.00**  
Rita Bernard,  
285, rue St-Léon, Québec.
- **6 BOURSES DE \$25.00**  
Paul St-Gelais,  
52, Royale, Ste-Anne  
Beauport.  
Alphonse Dubé,  
701, rue Champlain, Qué.
- Claude Beaudoin,  
922, ave Royale,  
Beauport.  
Mlle Carmella Paquin,  
365, Arago-Ouest, Qué.
- Trevor Nesbitt,  
1385, Marie-Rollet, Qué.  
Mme J.-D'Arc Martel,  
717, 2ème Ave, Québec.
- **15 BOURSES DE \$10.00**  
Mme Eugène Verret,  
629, Hermine, Québec.  
Jeannette Graindier,  
1320, Notre-Dame Est,  
Montréal.  
Ludovic Fortin,  
1013, 12ème Avenue,  
Th-Mines.  
Yves Lépine,  
717, 3ème Ave., Québec.  
Mme J.-Ernest Gagnon,  
415, rue DeMazenod, Qué.
- Mme Roland Poulin,  
32, Côte de la Montagne,  
Qué.  
Alphonse Pilon,  
2143, Plessis, Montréal.  
Roland Dussault,  
Cap Santé, Portneuf.  
G.-Henri Ouellet,  
329, St-Sauveur, Qué., 8.  
Joseph Robitaille,  
19, de l'Eglise,  
St-Romuald.
- Mme Samuel Tardif,  
2063, rue St-Olivier,  
Québec.  
Mme Marcel Carrier,  
5, rue St-Etienne, Lévis.  
Léopold Allard,  
Ste-Monique les Saules,  
L.-M. Hamel,  
1335, Marie-Rollet, Qué.  
Raymonde Perron,  
729, Royale, Ch.-Richer.
- **45 BOURSES DE \$5.00**  
Geo-H. Gauthier,  
57, 29e Avenue, Val  
St-Michel.  
Jean-B. Huot,  
75, Lachevrotière, Qué.  
Paul Pageot,  
205, Notre-Dame des  
Anges.  
Paul-Emile Paradis,  
850, Taschereau, Québec.  
Viateur Couture,  
253, des Saules-Est,  
Québec.  
J.-M. Bélanger,  
Hôtel de Ville, Québec.  
Marguerite Poire,  
277, rue Wolfe,  
Blenville-Lauzon.  
Roger Halle,  
2187, rue Dionne,  
Plessisville.  
Gisèle Bérubé,  
60, St-Patrice, Québec.  
Mlle Alexandrine  
Caouette,  
24, avenue Turcotte,  
Québec.  
Yvonne Bernier,  
2423, Latourrelle, Qué.  
J.-P. Lemieux,  
Hôtel de Ville, Qué., 4.  
Mme Henri Whitton,  
720, 3e Rue, Québec.  
Madeleine Bélanger,  
85, Royale, Ange-Gardien  
Georges Roy,  
55½, Monument, Giffard.
- Marcel Breton,  
70, Cyr, Thetford-Mines.  
Mlle Cécile Gagnon,  
325, boul. Hamel.  
René Shields,  
550, Colombière Est, Qué.  
Cécile Bernier,  
59, rue Fabrique,  
St-Romuald.  
Hervé Marcoux,  
St-Edouard, Plessisville.  
Chs-Auguste Giroux,  
1019, ave Royale,  
Beauport.  
Isidore Fontaine,  
21, L'Assomption,  
Giffard.  
Yvette Létourneau,  
117, Desmeules, Québec.  
Marcel Gagné,  
433, Ste-Thérèse, Qué.  
Jean-Louis Denis,  
1261, 4e Avenue, Qué.  
Mme Georges Tessier,  
535, Victoria, Québec.  
Delphis Veilleux,  
1212, Montcalm,  
Montréal.  
Mme Henri Loïsele,  
295, Franklin, Québec.  
Armand Wagner,  
Collisée de Québec.  
Mme Solange Pelletier,  
523, Ouest, St-Vallier,  
Québec.
- Mlle Cécile Labrecque,  
117, de l'Espinau, Qué.  
Edouard Gignac,  
789, Corinne, Québec.  
Mme Jean Verreault,  
104, rue D'Aiguillon,  
Québec.  
Georges Drolet,  
Poste No 9, rue  
Ste-Amable.  
Mlle Lynne Slater,  
7, de l'Eglise,  
St-Romuald.  
P.-E. Careau,  
441, rue Arago-Ouest,  
Québec.  
Antoine Bernard,  
235, Pie XII, Ste-Foy.  
Adélaré Miller,  
11, 17e Rue Ouest,  
St-Rodrigue.  
Denise Foisy,  
106, avenue Parent, Qué.  
Ivan Rondeau,  
14, rue des Prés,  
Beauport.  
Achille Dinel,  
250, Hermine, Québec 8.  
Paul Méthot,  
103, Route de l'Eglise,  
Ste-Foy.  
Napoléon Brousseau,  
131, Gamelin, Québec.  
Alexandre Vézina,  
1123½, 22ème Rue, Qué.  
Delphis Savard,  
St-Raymond, Portneuf.

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

## Port Alfred

Le Syndicat national des employés salariés de Saguenay Terminals Limited à Port-Alfred a tenu la semaine dernière ses élections annuelles pour le choix de ses dirigeants sous la présidence de l'un des siens, monsieur Julien Gagnon alors que Me Robert Auclair était secrétaire d'élections.

Monsieur Romuald Gobeil a été réélu par acclamation président du syndicat. De même monsieur Alain Tremblay a été réélu à la vice-présidence. M. René Simard a été replacé dans sa fonction de secrétaire-archiviste et M. Réaldo Gagnon a été réélu secrétaire-trésorier.

Les trois directeurs de ce syndicat seront par ordre, MM. Jacques Simard, Camille Barrette et Paul-André Vandal.

Enfin, le délégué au Conseil régional Saguenay Lac St-Jean est M. Jacques Simard et M. René Simard a été choisi substitut.

## Montréal 1

## Avantages obtenus par les travailleurs en chaussures

Le Syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal annonce la signature de deux conventions collectives avantageuses pour les travailleurs de cette industrie. La première convention couvre quelque 70 employés de la maison Solpa Shoe Ltd tandis que la deuxième couvre une centaine de travailleurs de Marwil Shoe de cette même ville.

M. Philias Perron, agent d'affaires du Syndicat, nous a déclaré que les deux conventions apportent des avantages à peu près identiques à ces deux groupes de travailleurs.

Les deux conventions ont été signées le 7 décembre dernier et apportent une augmentation de salaire de 5 p. 100 sur les salaires horaires et à la pièce, ce qui porte le salaire de base à \$1.49 l'heure. Les deux conventions ont été signées pour une période de deux années à compter du 1er septembre 1956 et les augmentations sont rétroactives à cette date.

Les deux groupes de travailleurs ont également obtenu une clause d'ancienneté améliorée de même qu'une fête chômée et payée de plus. Au cours des six mois suivant la date de la signature de la convention, un comité conjoint étudiera aussi les moyens d'améliorer le plan d'assurance-maladie-hospitalisation actuel.

Les deux groupes de travailleurs ont également obtenu deux semaines de vacances chômées et payées.

Ces deux conventions particulières conservent en outre les

dispositions du décret de la chaussure.

### Négociations en cours chez Packard Shoe

Par ailleurs, le syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal est à négocier une convention collective de travail en faveur des employés de Packard Shoe Ltd. Les négociations qui ont débuté en septembre 1956 ont été plutôt lentes du fait que l'un des copropriétaires de cette entreprise demeure à Vancouver et que les communications sont plutôt rares. Toutefois, le syndicat entend procéder plus rondement au cours des prochaines semaines.

Les travailleurs demandent une augmentation de salaire de 10 p. 100 sur les taux actuels, un boni de 3 p. 100 payable aux vacances d'été et à Noël de chaque année, deux semaines de vacances chômées et payées ainsi qu'une fête additionnelle payée. Ils demandent également le paiement d'un minimum de salaire de 3 heures par jour quand les travailleurs se rendent à l'usine et qu'on ne peut leur fournir du travail ce jour-là. Ils désirent également un plan d'assurance-maladie-hospitalisation améliorée ainsi que la formule Rand comme mesure de sécurité syndicale.

## Shawinigan

## Convention signée à la boulangerie Eugène Morin

Une entente est intervenue entre la Boulangerie Eugène Morin de cette ville et le syndicat des employés en fin d'année 1956.

Cette convention qui est rétroactive au 25 septembre sera signée pour un an. Une augmentation générale de salaire de \$2.50 par semaine a pris effet immédiatement en plus de quelques rajustements. En ce qui a trait aux vacances, les employés ayant un an de service bénéficieront d'une semaine de vacances, tandis que ceux qui auront 3 ans de service auront droit à 2 semaines de vacances. Tous les dimanches et toutes les fêtes d'obligation, ainsi que le lendemain de Noël et le lendemain du jour de l'an seront des jours chômés sans aucune diminution du salaire hebdomadaire. Il est également convenu que les dépenses, y compris les repas seront à la charge de l'employeur quand il s'agit de dépenses effectuées sur les heures de travail des employés. Toujours sur le plan économique, les employés de la Boulangerie Morin verront leurs heures de travail baisser de 54 à 52 heures par semaine.

En ce qui a trait à la sécurité syndicale, deux formules seront en vigueur; ce sera l'atelier parfait pour les syndiqués et ceux qui deviendront membres du syndicat, ils ne pourront démissionner du syndicat pendant la durée de la convention. En ce qui a trait aux employés qui ne font pas partie du syndicat actuellement, ils devront payer au syndicat la somme égale aux cotisations syndicales en vigueur.

C'est ce que l'on appelle communément la formule Rand. La clause d'ancienneté prévoit que dans les cas de promotion, de démotion, de mise-à-pied, et de transferts, etc... l'ancienneté prévaudra quand l'employé sénior pourra remplir les exigences normales de la tâche. Plusieurs autres clauses relativement au changement d'emploi, au bien-être des employés, etc... sont également incluses dans cette convention.

Les négociateurs de la partie patronale étaient MM. Eugène Morin, lui-même assisté de Me Jean Lafond, tandis que pour la partie syndicale, c'était les confrères André Désaulniers, Bernard Guillardet et Roger Pratte sous la direction du confrère Georges-Etienne Hébert, agent d'affaires.

### ST-BRUNO

Le 10 décembre dernier, le Syndicat des employés de la Chaîne coopérative du Saguenay a tenu, à Saint-Bruno, ses élections annuelles sous la présidence de Me Robert Auclair.

L'assemblée a choisi à l'unanimité M. Bertrand Tremblay comme président de ce Syndicat et M. Bertold Fortin fut élu à la vice-présidence. Le nouveau secrétaire-archiviste est M. Fernand Duchaine et le nouveau

# TEXTILE

## M. René Gosselin démentit la propagande payée par la Dominion Textile

Dans une déclaration qu'il a faite aux représentants des journaux et remise au représentant du journal LE TRAVAIL, M. René Gosselin, président de la Fédération Nationale du Textile, a démenti les affirmations contenues dans des pages d'annonce payée par la Dominion Textile aux journaux locaux distribués à Magog.

Dans ces annonces, la compagnie accuse les travailleurs de faire une grève illégale, accuse le syndicat d'avoir incité les travailleurs à quitter leur travail et finalement ajoute qu'elle a porté le différend devant la Commission des Relations ouvrières.

De ces trois accusations, nous a dit M. Gosselin, seule la dernière est véridique: il est vrai que la Dominion Textile a porté plainte devant la Commission des Relations ouvrières.

Mais tout le reste de l'annonce payée par la Dominion Textile n'est que de la pure propagande, ajoute-t-il.

Les travailleurs de Magog ne font pas de grève illégale mais ils sont sans travail parce que la compagnie refuse de leur en fournir conformément aux dispositions de la convention collective, a ajouté M. Gosselin; par ailleurs, le syndicat n'a jamais conseillé à ses membres de ne pas accepter les conditions de travail offertes par la Dominion Textile mais ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont refusé une augmentation de tâches à moins que la compagnie ne se soumette aux prescriptions de l'article 17 de la convention collective prévoyant une période d'essai de 18 semaines et le salaire garanti pendant cette période.

Le 10 décembre, dit M. Gosselin, la compagnie dit aux travailleurs du département du filage que s'ils ne prenaient pas deux machines additionnelles, ils seraient renvoyés jusqu'à ce qu'ils acceptent ces ordres.

Le 12 décembre, devant le refus des employés de prendre deux machines de plus, justement parce que la compagnie ne voulait pas accorder la période d'essai de 18 semaines et la garantie des salaires, la compagnie renvoyait les fileurs et les "doffers", déclara

secrétaire-trésorier, M. Alphonse Gravel.

Les cinq directeurs du Syndicat seront pour les prochains mois, MM. Benoît Emond, Alphonse Gagnon, Gérard Côté, Charles Bergeron et Benoît Saint-Pierre.

Les délégués choisis pour représenter le Syndicat au Conseil régional des Syndicats nationaux, sont MM. Lucien Bouchard et Robert Gagnon.



M. RENE GOSSÉLIN, président de la Fédération Nationale du Textile.

Les employés qui ont fait une grève de plusieurs semaines en juin dernier pour obtenir la signature de la compagnie au bas de la convention collective de travail, ont droit d'exiger le respect des clauses de cette convention collective de travail.

Le syndicat qui représente les travailleurs et responsable de l'application de la convention collective avec la compagnie était parfaitement dans son droit de supporter les légitimes revendications des employés demandant le respect de l'article 17 de la convention collective de travail.

Il a donc décidé de demander à la Commission des relations ouvrières le droit de prendre des procédures légales contre la Dominion Textile qui a violé la Loi des relations ouvrières ainsi que la convention collective.

Pour respecter sa signature et la loi, la compagnie se devait de soumettre son grief conformément à la procédure prévue à l'article 15 de la convention collective de travail. Si la compagnie veut se faire respecter par ses employés, elle doit tout d'abord respecter sa propre signature, conclut M. Gosselin.

## ENTRE QUAT'Z'YEUX

Le Progrès du Saguenay rapporte dans son édition du 21 décembre 1956 que les détaillants de Chicoutimi se sont réunis dernièrement à l'hôtel Saguenay pour élaborer une politique syndicale qui deviendra éventuellement la politique de l'association.

Le sujet d'étude de cette réunion portait sur le droit d'association.

A la première question posée: notre association reconnaît-elle le droit à ses employés de se former en syndicats pour des fins de leur choix?, tous les assistants furent d'accord pour répondre qu'il s'agissait là d'un droit sacré, inaliénable et sans restriction.

Durant les démarches que fait le syndicat pour obtenir sa certification et avant, c'est-à-dire durant la période d'organisation du syndicat, le patron doit-il intervenir? Telle était le sens de la deuxième question.

Les réponses à cette question furent partagées et l'on décida de se réunir plus nombreux lors de la prochaine réunion pour prendre une attitude définitive.

Allons, MM. les marchands! nous espérons que vous aurez eu le temps de méditer durant la période des fêtes et que vous comprenez maintenant que si vous reconnaissez à vos employés le droit "sacré", intangible, naturel, de se former en syndicat pour des fins de leur choix, vous pouvez difficilement, en vertu des mêmes principes, empêcher vos employés de faire les démarches nécessaires pour que leur association ou syndicat reçoive la reconnaissance légale, autrement votre déclaration en faveur du principe de l'association libre ne rime absolument à rien.

## Les tisserands de Magog ...

(Suite de la page 1)

3.07 par écheveau. La Compagnie ajouta que c'était un changement de routine selon la clause 17, par suite de diminution dans les cassures, augmentation de la pesanteur de la bobine et diminution de nettoyage. Les employés ont dit que ce changement devait être considéré arbitraire selon la clause 17; ce que la Compagnie refusa.

Le 10 décembre, les travailleurs reprirent leurs fonctions et refusèrent d'accepter ce changement comme un changement de routine. La Compagnie insista et les renvoya pour discipline, en les suspendant pour une journée de travail.

Le mercredi, la Compagnie voulut encore imposer son changement et les travailleurs continuèrent à opérer leurs machines et refusèrent les machines additionnelles tant que la Compagnie ne se soumettrait pas à la clause 17. Devant cette attitude, la Compagnie les renvoya et leur dit: "Quand vous serez disposés à accepter nos conditions, vous reviendrez travailler". Ce renvoi des 75 employés du filage a entraîné la mise à pied du reste du moulin dans les jours qui suivirent.

L'attitude de la Compagnie dans le présent cas, constitue

une violation de la loi des relations ouvrières et de la convention collective.

Dans le présent litige, ajoute le mémoire syndical, la compagnie a violé l'article 5 de la convention collective de travail où il est dit qu'elle ne fera pas de contre-grève pendant la durée de la convention. Il est également prévu à cet article qu'en cas de conflit d'interprétation, il y aura arbitrage.

Or, au lieu de recourir à l'arbitrage, la compagnie a préféré faire une contre-grève et fermer ses portes en contravention avec la convention collective et la Loi des relations ouvrières.

"Elle a refusé, conclut le mémoire syndical, de l'emploi aux fileurs et leveurs de bobines dans le but de les contraindre à accepter certaines conditions de travail.

"Dans les circonstances, nous sommes d'opinion que les employés du filage ont été privés de travail illégalement; et par suite de la contre-grève de la compagnie, tout le reste du moulin a été mis à pied.

Pour ces raisons, le syndicat croit que tous les employés mis à pied par la Dominion Textile, y compris les fileurs les "doffers", ne peuvent être privés de leur droit d'assurance-chômage à cause de l'acte illégal de la compagnie".

## AU CANADA

# Plus d'un million et demi de travailleurs couverts par des conventions collectives en 1955

Une étude des conventions collectives, effectuée par le ministère du Travail, révèle que 1.561,800 travailleurs canadiens sont visés par des conventions collectives au sujet desquelles on trouvera des renseignements détaillés au numéro de décembre de la Gazette du Travail.

Le ministre du Travail, l'hon. Milton F. Gregg, en commentant cette étude a fait remarquer que plusieurs des conventions portées à la connaissance de son ministère sont renouvelées chaque année sans désorganisation sensible de la production; ce sont plutôt les grèves relativement peu nombreuses et les rumeurs de grève qui attirent l'attention.

Le total de 1,561,792 travailleurs à salaire et à traitement au Canada visés par les dispositions de conventions collectives en 1955 se compare à 1,515,010 en 1954, soit un gain de 3 p. 100. Le tableau ci-après illustre l'augmentation constante du nombre des travailleurs du Canada liés par les dispositions de conventions collectives depuis la deuxième guerre mondiale.

Année	Nombre de travailleurs liés par convention	% du total des travailleurs rémunérés hors de l'agriculture
1946	995,736	33.1
1947	1,120,310	35.4
1948	1,214,542	37.4
1949	1,225,569	36.9
1950	1,282,005	37.9
1951	1,415,250	38.9
1952	1,504,624	40.0
1953	1,538,323	39.9
1954	1,515,010	39.8
1955	1,561,792	39.1

L'étude indique que les travailleurs à salaire et à traitement visés par des conventions collectives en 1955 représentaient un grand nombre d'industries. Le tableau ci-après donne le nombre et la proportion des travailleurs visés par des conventions dans neuf industries différentes:

Industrie	% des travailleurs rémunérés visés par conventions	Nombre de travailleurs visés par conventions
Forestage	61.6	55,822
Mines	58.1	61,814
Industrie manufacturière	54.7	709,190
Construction	66.6	202,791
Transport, entreposage et moyens de communication	83.2	307,655
Services d'utilité publique	49.6	30,276
Commerce	8.6	56,497
Finance, assurance et immeuble	0.9	1,444
Services	13.5	127,603

D'après les conclusions de l'étude en question, les changements dans le nombre des travailleurs de l'industrie manufacturière visés par des conventions collectives correspondent, dans une certaine mesure, aux changements dans le niveau de l'emploi. Ainsi, au regard du niveau enregistré en 1954, il y a hausse sensible dans les divisions des tissus de coton, de la pulpe et du papier, du fer et de l'acier primaires et des véhicules automobiles et baisse dans les chantiers maritimes.

## Chaque métallographe ...

(Suite de la page 3)

re financièrement de donner \$0.50 l'heure de plus à ses employés, pourquoi ne le ferait-elle pas sans se laisser tirer les oreilles ou se le faire imposer par une grève?

### Prix et salaires

L'Alcan n'a pas hésité une seule fois à monter le prix de son aluminium au même rythme que les compagnies américaines d'aluminium et pourtant, Dieu sait si elle paie des salaires inférieurs à ceux que les aluminières américaines paient. L'Aluminium Company proteste lorsqu'on veut comparer les salaires d'Arvida aux salaires des métallographes américains et elle dit que ce ne sont pas des choses comparables, mais lorsqu'elle vend son aluminium, elle demande le même prix que les compagnies américaines.

C'est dire qu'elle accepte des comparaisons avec les Etats-Unis lorsqu'il s'agit de fixer le prix de vente de l'aluminium, mais qu'elle refuse de le faire lorsqu'il est question de salaires. Belle logique! mais beaux profits!

Rien d'étonnant alors que les profits montent et montent sans cesse, même si ce trust fait des investissements très grands de capitaux. A Kitimat, l'Alcan a investi plusieurs centaines de mil-

### Vie ouvrière et Vie économique

Nous tenons à signaler à l'attention de nos lecteurs l'émission "Vie Ouvrière et Vie Economique" qui passe sur les ondes de Radio-Canada tous les vendredis soir, de 8 h. à 8 h. 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 de la CTCC. MM. Roland Parenteau et Henri Mhun, économistes, donnent des commentaires d'actualité sur les problèmes de la vie économique.

lions, aux Passes Dangereuses, elle est à dépenser plusieurs centaines de millions de dollars également et elle vient d'annoncer qu'elle dépensera quelque 100 millions de dollars en Afrique pour la construction d'une usine qui produira de l'alumine.

Ces investissements formidables ne réduisent pas du tout les profits qui gonflent constamment. Et cependant, elle refuse froidement les demandes de ses employés. Pourquoi? C'est bien difficile de trouver une autre raison que celle de faire le plus d'argent possible.

### Les cadeaux à l'Alcan

L'Alcan est assise sur une mine d'or dans la région du Saguenay et du Lac Saint-Jean. Elle a eu, pendant les années de guerre, des cadeaux du gouvernement fédéral pour la construction de Shipshaw, des cadeaux qui sont dans l'ordre de plusieurs millions de dollars, elle jouit, grâce à des lois d'exception du gouvernement provincial, de plusieurs commutations de taxes qui lui épargnent des millions.

Elle a la mainmise sur nos ressources hydroélectriques et sur un port de mer de premier ordre, elle produit de l'aluminium à un prix de revient très bas comparativement à plusieurs autres aluminières, elle fait des profits qu'on a peine à croire tant ils sont élevés, mais elle ne veut pas payer ses employés de la même manière que les autres grandes compagnies canadiennes le font. Elle aime être à la queue... nous parlons toujours de salaires naturellement, car elle ambitionne d'être la compagnie qui fait le plus de profits. Jusqu'à maintenant, elle n'a pas réussi, paraît-il, à en faire autant que l'International Nickel et cela semble l'attrister.

Les travailleurs sont donc en droit de se demander quand ils seront considérés comme les autres, surtout après avoir entendu à maintes et maintes reprises les dirigeants de l'Alcan, dire publiquement que la main-d'œuvre dans la région du Saguenay était excellente et n'avait pas son égale.

## Radio, presse et télévision dans le syndicalisme

Le comité d'éducation du Conseil central des Syndicats nationaux de la région Ottawa-Hull a tenu dernièrement un forum sur la nature du syndicalisme et sur son rôle dans la société. Participaient à cette réunion les représentants des différents syndicats affiliés au Conseil central.

Les sujets soumis à la discussion des délégués portaient sur l'action effective des journaux, de la radio et de la télévision dans le domaine syndical.

La première question à être posée aux participants mettait l'accent sur l'obligation qu'ont tous les syndiqués de lire les journaux pour être au courant des problèmes régionaux, nationaux et internationaux. Un bon syndiqué doit être renseigné s'il veut vraiment comprendre le rôle social de son syndicat.

Un autre point y a été abordé quand on s'est demandé si les grands journaux traitaient assez souvent des questions et des problèmes syndicaux. La plupart des participants au forum ont demandé une plus grande collaboration entre les journalistes et les dirigeants syndicaux, afin de donner dans les journaux et à la radio des nouvelles plus complètes et plus fréquentes sur les activités syndicales. Les délégués ont cependant soutenu que

la plupart de nos grands journaux n'étaient pas tout-à-fait libres de publier comme nouvelles ce que les travailleurs leur transmettaient parce que les employeurs avaient souvent les moyens d'imposer le silence à la presse en lui retirant s'il le faut, à l'occasion, des contrats publicitaires.

On a reconnu par conséquent l'importance de lire les journaux syndicaux, notamment le journal "Le Travail" dans lequel les travailleurs retrouvent vraiment toutes les informations qu'ils désirent.

Au cours de la discussion, on a déploré le fait que dans notre milieu quelques salariés n'aient pas compris ce que le syndicalisme pouvait faire pour eux. On a alors cherché des moyens de les convaincre. L'un des meilleurs moyens est de comparer avec eux les conditions de travail et les salaires d'avant l'existence du syndicat avec les conditions actuelles.



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

Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe.

Ministère des Postes, Ottawa

# L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

## NOUVELLES DES CHANTIERS MARITIMES Des résolutions

En cette saison où tout le monde prend de bonnes résolutions, un membre du syndicat devrait avoir comme attitude de supporter les démarches de son exécutif et ses représentants départementaux. Les membres de l'exécutif d'un syndicat ainsi que les délégués de département dépensent leur énergie et donnent leur temps afin de bâtir une union forte et plus efficace que jamais. Si vous connaissez un confrère de travail qui ne possède pas encore sa carte de membre, demandez lui de rencontrer le délégué de votre département qui se fera un plaisir de lui expliquer les avantages d'être un membre en règle du syndicat. Il est à rappeler qu'en 1957, l'union aura une lourde tâche sur les bras et la coopération de tous est nécessaire pour mener le combat à bonne fin.

**Début du réembauchage**  
La compagnie a reçu de fortes

quantités d'acier et il est rumeur que le réembauchage va débuter incessamment. L'équipe de nuit sera considérablement augmentée. Espérons que les travailleurs récemment mis à pied ont laissé leur nom et adresse au local de l'union et au bureau de la compagnie.

### On demande des informations

Il y a quelque temps, on promettait de remettre à l'exécutif de l'union la liste des membres du comité de sécurité mais cette promesse n'a pas encore été remplie. Par ailleurs, plusieurs membres du syndicat se plaignent n'avoir jamais reçu de réponse au sujet des remarques qu'ils ont faites au sujet de certains dangers qui se présentent à l'usine. Si les membres du comité étaient connus, nul doute que ceux-ci verraient à améliorer certaines conditions de travail qui existent présentement et qui présentent de réels dangers.

**Une assemblée**  
La première assemblée générale

## ARVIDA

# Arbitration Rules In Favor Of Union Grievance

An arbitration tribunal which was set up to study grievances of workers who are employed in Vat rooms 46 to 57 of the Aluminum Company of Canada at Arvida has ruled that the grievance has foundation and has ordered

both parties to meet and negotiate a settlement as to how much compensation should be paid the vat workers. The dispute began last July when the company added new vats 46 to 57. The employees

both parties to meet and negotiate a settlement as to how much compensation should be paid the vat workers.

The dispute began last July when the company added new vats 46 to 57. The employees

### Comment les scabs sont traités

Une nouvelle en provenance de Placenza en Italie nous apprend que le tigre Tobruk qui n'avait pas suivi ses compagnons dans leur récente fuite d'un cirque italien, a été mis en pièces par ces derniers après leur capture et leur retour dans leur cage. Serait-ce que chez les bêtes, les scabs sont aussi détestés!

working in this particular section of the plant complained that owing to the vats being so close to the walls great heat and lack of proper ventilation made their work much more difficult and they felt they were entitled to a monetary compensation for having to perform work under such trying conditions.

The arbitration board which was composed of legal counsel Bernard Sarrazin acting for the company, Lawyer Roger Thibodeau, union representative, and Judge René Lippe agreed that the union's grievance had foundation of fact.

Thus the majority ruling of the board, with the company's spokesman dissenting recommended that both parties meet a month after the publication of the sentence and fix an amount of compensation for the vat workers.

And the Board further stipulated that if both parties could not reach an agreement the tribunal would attempt to set a fixed rate for the employees.

At a later meeting of union members it was decided to ask the arbitration tribunal to fix the amount to be given the workers.

\*\*\*

### Travail accompli

Une centaine de travailleurs ont sacrifié leur congé de Noël pour travailler à Québec afin de compléter le Baffin, un navire du Ministère du Transport. Travaillant contre le temps, ces travailleurs n'ont eu que dix heures de repos durant trois jours et purent revenir à temps pour passer la fête de Noël avec leur famille.

## BANQUE CANADIENNE NATIONALE

Situation au 30 novembre 1956

### PASSIF

<b>Envers le public:</b>	
Dépôts.....	\$618,608,806
Divers.....	2,181,107
	<u>\$620,789,913</u>

### Envers les actionnaires:

Capital, réserve et profits in affectés.....	22,724,467
	<u>\$643,514,380</u>

### ACTIF

Disponibilités de caisse.....	\$105,523,280
Obligations et actions.....	206,481,619
(ne dépassant pas le cours actuel)	
Prêts commerciaux et autres avances.....	321,825,543
(déduction faite des provisions pour pertes éventuelles)	
Immeubles sociaux et divers.....	9,683,938
(déduction faite des amortissements)	
	<u>\$643,514,380</u>

### COMPTE PROFITS ET PERTES

Profits de l'exercice finissant le 30 novembre 1956, déduction faite du versement au Fonds de pension du personnel et des affectations aux réserves latentes à même lesquelles il a été pleinement pourvu aux créances mauvaises et douteuses et aux moins-values du portefeuille.....	\$ 3,896,622
Moins:	
Amortissement des immeubles sociaux.....	\$ 624,522
Provision pour impôt fédéral sur le revenu.....	1,375,000
	<u>1,999,522</u>
Profits nets, déduction faite des affectations ci-dessus.....	\$ 1,897,100
Dividendes.....	\$ 840,000
Dividende spécial de 30¢ par action.....	210,000
	<u>1,050,000</u>
Report à nouveau.....	\$ 847,100
Solde créditeur du compte Profits et Pertes au 30 novembre 1955.....	877,367
	<u>\$ 1,724,467</u>
Porté au fonds de réserve.....	1,000,000
Solde créditeur du compte Profits et Pertes au 30 novembre 1956.....	<u>\$ 724,467</u>

Le président,  
CHARLES ST-PIERRE

Le gérant général,  
ULRIC ROBERGE

# Nearly 40% Covered By Collective Agreements

OTTAWA (CPA)—Nearly 40% of all Canadian non-agricultural workers were covered by collective agreements during 1955, according to a recent study of the agreements conducted by the Labor Department. The total of 1,561,792 wage and salary earners covered by agreements during the year was three per cent higher than 1954's total of 1,515,010.

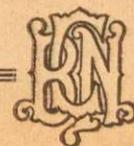
The number of workers covered by agreements has risen steadily since the end of World War II, with the exception of periods when the general level of employment in certain industries fell. The following table indicates this rise:

	No. of workers under agreement	% of all non-agricultural workers
1946.....	995,736	33.1
1947.....	1,120,310	35.4
1948.....	1,214,542	37.4
1949.....	1,225,569	36.9
1950.....	1,282,005	37.9
1951.....	1,415,250	38.9
1952.....	1,504,624	40.0
1953.....	1,538,323	39.9
1954.....	1,515,010	39.8
1955.....	1,561,792	39.1

Wide variations in the extent of union organization within different trades and industries is shown in the following table of the number and percentage of workers covered by collective agreements in nine industries during 1955:

	% of Workers Under Agreements	No. of Workers Under Agreements
Forestry.....	61.6	55,822
Mining.....	58.1	61,814
Manufacturing.....	54.7	709,190
Construction.....	66.5	202,791
Transportation, Storage and Communications.....	83.2	307,655
Public Utilities.....	49.6	30,276
Trade.....	8.6	56,497
Finance, Insurance and Real Estate.....	0.9	1,444
Service.....	13.5	127,603

Labor Minister Gregg, in commenting on the departmental study, noted that many agreements are negotiated and re-negotiated every year with little disruption in production but it is the relatively few strikes and rumors of strikes which attract attention.



## MAGOG

# Textile Case Studied On Tuesday 8 By Labor Relations Board

The Quebec Labor Relations Board did not render any decision on the dispute between The Textile Workers Union of Magog, CCCL, and the Dominion Textile Company and at the recent meeting postponed the next session until January 8.

As is already known, the Dominion Textile Company accuses the union of resorting to strike action when 75 employees of the warp spinning department refused to accept job evaluation increases which were not passed by procedure as contained in Article 17 of the collective labor agreement.

The union, on the other hand, accuses the company of pulling a counter-strike or lock-out which illegally fired the employees in an effort to force them in accepting inferior working conditions.

Details of the tentative conciliation made by the Q.L.R.B. have been revealed by Mr. Rene Gosselin, president of the National Textile Federation CCCL to a mass meeting of over 1,000 textile workers at Magog.

It had been announced previously by the Honorable Antonio Barrette, provincial labor minister, to union officials that the Quebec Labor Relations Board would receive union representatives.

However, Mr. Barrette declared that the Board would not be in a position to study the problems at this encounter, but would endeavour to have a settlement reached which would be acceptable to both parties.

The company contends that they only want "routine changes" and that they have the right to make these changes without any trial period for the workers and no guaranteed salaries for a period of 18 weeks.

The union, in rebuttal, to these company demands claims that the "routine changes" put forward by the company are trivial.

Mr. Gosselin has said that the company is trying to avoid Article 17 of the collective labor agreement which clearly obliges the company to accord a trial period, plus a guaranteed salary to the workers.

This policy is not new as the Dominion Textile Company have always attempted to overtake this contract clause in past negotiations.

At the meeting before the Board the union demanded that the company returns to the status-quo of Article 17 of the contract.

As the company insists upon "routine changes" which are unacceptable to the employees recourse to the usual arbitration procedure has been sidetracked and a lock-out or counter strike called against the textile workers.

When the workers have grievances they do not strike until all legal means have been tried in an attempt to adjust their grievances.

But the company's answer is that the plan be accepted by the

workers and put into force immediately.

The Q.L.R.B. suggested that the union accepts the plan on a one-month trial period.

This was turned down by the union owing to the company's refusal to guarantee salaries during the trial period.

At this stage the company absolutely refused to apply Article 17 of the labor agreement during the 30-day trial period.

When this stalemate was reached, the Quebec Labor Relations Board decided to call a special meeting of both parties on Tuesday January 8 in Quebec when a decision may be handed down giving permission to the union to take legal action against the Dominion Textile Company for violation of the labor relations law which forbids an employer from calling a counter strike.

If this permission is granted the union intends to proceed against the company and demand exemplary punishment.

And every worker who has been locked-out by the Dominion Textile Company could institute legal proceedings against the company and claim lost salaries during the counter strike.

## Dominion Oilcloth Case Goes To Arbitration

A demand for the formation of an arbitration tribunal has been made by the National Linoleum Workers Union CCCL in an attempt to regulate a grievance with the Dominion Oilcloth Company of Montreal.

According to Mr. Ivan Legault, technical councillor to the National Union of Chemical Workers the company in awarding a promotion did not abide by Article 13 of the collective labor agreement.

Article 13 of the labor contract provides that seniority be adhered to in the case of promotions.

The union representative on the arbitration board is legal counsel Marc Lapointe of Montreal.

When the company announces their choice of representation a tribunal president shall be named.

At Barry and Staines of McMasterville, an affiliate of the Dominion Oilcloth Company a mass meeting was held and the union's attitude in regard to negotiations was made known.

It is possible the union will seek the services of a government appointed conciliator to regulate their differences with the company for the signing of a collective labor agreement.

The union has also decided to

Mr. Gosselin during his address to the union members, explored the delay of the Q.L.R.B. in rendering a decision.

The union had only asked the Board's sanction to institute legal action against the company.

Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL union declared that it is not within the Board's jurisdiction whether or not the union's demand has foundation.

Mr. Picard said that when the union secures permission to proceed legally the courts shall decide the case and rule whether the company has violated the law.

During the meeting which was presided over by Mr. Raoul Gauette, union president, it was revealed that a committee has been formed to financially aid the locked-out employees and the Textile Union has already set up a fund.

It has also been learned that the CCCL Defense Fund will also furnish aid to the workers.

No decision has been given as yet as to the locked-out workers receiving any unemployment insurance benefits.

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### Resolutions

Now that the season for resolutions is at hand all members are asked to give their full support to their union executive and the union committee.

These two branches of your union are devoting their time and efforts to build up a union which shall be stronger and more active than ever.

If you find one of your fellow workers is not a union man ask him to contact the departmental steward who will be pleased to take his application for membership.

This year promises to be one of great activity for the union, who, in a few short months will be meeting the company for the renewal of the collective labor agreement.

### Re-Hiring Begins

The company received a large shipment of steel over the holidays and rumor has it that re-hiring will begin immediately.

The night shift will be increased considerably and we hope that those workers who have been laid off left their present addresses with both union and company.

### Information Requested

Quite a while ago the union committee was promised a list of names of members of the Safety Committee, but so far this promise has failed to materialize.

Many members complain that although they have on numerous occasions reported safety hazards to the safety department nothing has been done to remedy them.

If the names of safety committeemen were announced by the company much improvement would be noticed in the accident rate which is pretty high at the present time.

### Meeting

Members are advised that the first general membership meet-

ing of the New Year will take place in union hall Monday January 21 at 5.00 p.m. and will as usual be bilingual.

All members should make it a point to attend this meeting as matters of great importance are on the agenda for discussion and adoption. Pre-negotiation activity will be discussed and all members are invited to enter these discussions.

If you have any ideas or motions to be made make sure you keep this date open and take an active part in your union's welfare.

### Holiday Work

Some 100 workers passed up their Christmas holidays with their families and were working in Quebec City during the festive season against time to complete the Department of Transport's hydrographic vessel the Baffin.

Certainly no time was lost and the greater majority of the workers only had about ten hours rest in three days.

In any case they finished their job and should be congratulated on foregoing their Christmas at home with their loved ones.

### Even Animals Don't Like Scabs!

A new item last week from Piacenza, Italy, said that Tobruk, the stay-on-the-job tiger, didn't see eye to eye with his cage mates and wouldn't join in an escape from the Italian circus a few weeks ago when his tiger mates escaped through an unlocked door and went on a two-hour spree of scaring humans in Rome.

When the escapees were rounded up and returned to their cages they ate Tobruk up!

Only a few tufts of fur and tooth-marked bones remained of Tobruk.

Evidently, even among beasts, scabs are detested!

## Automation Not Usually Cause Of Heavy Lay-Offs

LONDON (CPA) — Heavy lay-offs are not usually the accompaniment to the introduction of automative processes in industry, according to a report on a study of the effects of automation made recently by a young British economist and sociologist. After reviewing 500 detailed reports on the effects of automation, Oxford graduate Geoffrey Cass found only seven instances of more than 20 men being laid off having resulted.

In a recent article in Automation magazine, Mr. Cass notes that only spectacular displacements of labor through automated devices are publicized. He found that displacements of more than twenty workers had occurred in six instances in the United States and one in Britain. On the other hand he found hundreds of companies had introduced automation without resorting to lay-offs.

With an expanding economy, Mr. Cass stated, automation should cause few labor displacements. Workers affected by automation changes can be absorbed into other departments and the non-replacement of workers leaving or retiring.

