

## AVIS AUX SYNDICATS RETARDATAIRES

Plusieurs syndicats ne nous ont pas encore fait parvenir de rapport concernant la signature des cartes du journal LE TRAVAIL, tandis que d'autres nous ont fourni des rapports incomplets.

Nous demandons donc à tous ces syndicats de nous fournir leur rapport le plus tôt possible afin de diminuer nos frais d'expédition du journal.

A l'heure actuelle, nous payons quelque \$10,000 de plus par année que nous ne paierions si les cartes étaient signées.



Vol. XXXII — No 26

Ottawa, 10 août 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

# GREVE EVITEE A SHAWINIGAN

## SAINT-JEAN

### Grève des ouvriers de Chatelaine Hosiery

Les quelque 120 employés de la Chatelaine Hosiery de St-Jean dont le principal actionnaire est M. Maurice Boisclair, ont déclaré la grève le 16 juillet dernier pour protester contre le geste de l'employeur qui avait décidé de changer les conditions de travail et de salaire au moment où les parties étaient au stade de la conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

Il est à souligner que depuis deux ans environ, ces travailleurs avaient accepté des diminutions de salaire à la condition que le patron garde au travail ses employés actuels et maintienne au moins 14 machines en opération.

L'on sait que depuis quelque temps, Chatelaine Hosiery ont fait transporter des machines à Princeville où fut ouverte une nouvelle filature ainsi qu'à La-belle.

Les ouvriers en grève blâment aussi la direction de Chatelaine Hosiery d'exploiter dans ces endroits les travailleurs qui ne sont pas syndiqués et qui travaillent à des salaires inférieurs au détriment des ouvriers de St-Jean qui ont contribué largement par leur travail et leur attachement à l'entreprise à faire la fortune et créer la renommée de l'entreprise et de ses actionnaires.

Le différend a éclaté, lorsqu'au retour de vacances des employés, la compagnie congédiait 5 employés comptant plusieurs années de service et annonçait l'arrêt de deux machines.

Entre temps, le syndicat se promet de faire connaître au public les dessous de cette scandaleuse affaire et de répondre aux accusations et aux insinuations que la compagnie vient de lancer dans St-Jean par le truchement d'un journal local.

Au moment d'aller sous presse, il nous a été impossible de nous procurer la réponse du syndicat qui devait être prête pour publication jeudi dans les journaux locaux.

AU MOMENT D'ALLER SOUS PRESSE, NOUS APPRENNONS QUE LE COMITE DE NEGOCIATIONS DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS CHIMIQUES DE SHAWINIGAN VA RECOMMANDER A L'ASSEMBLEE GENERALE D'ACCEPTER LES OFFRES DE LA SHAWINIGAN CHEMICALS, FAITES MERCREDI APRES-MIDI:

1.— Une augmentation immédiate de 6% avec rétroactivité au 8 février 1956.

2.— Boni de vie chère de 1c l'heure incorporé dans le salaire à compter du 1er août 1956.

3.— Boni de vie chère de 2c l'heure le 1er août 1956.

4.— Augmentation de 5% à la date de la mise en vigueur de la convention ou au plus tard, le 1er oct. 1956, ce qui portera le salaire de base à \$1.70 l'heure.

5.— A compter du 1er avril 1957, une augmentation de 5%, plus l'incorporation du boni de vie chère qui sera alors; ce qui portera le salaire de base à \$1.79 l'heure plus le boni de vie chère.

A la suite d'un vote tenu

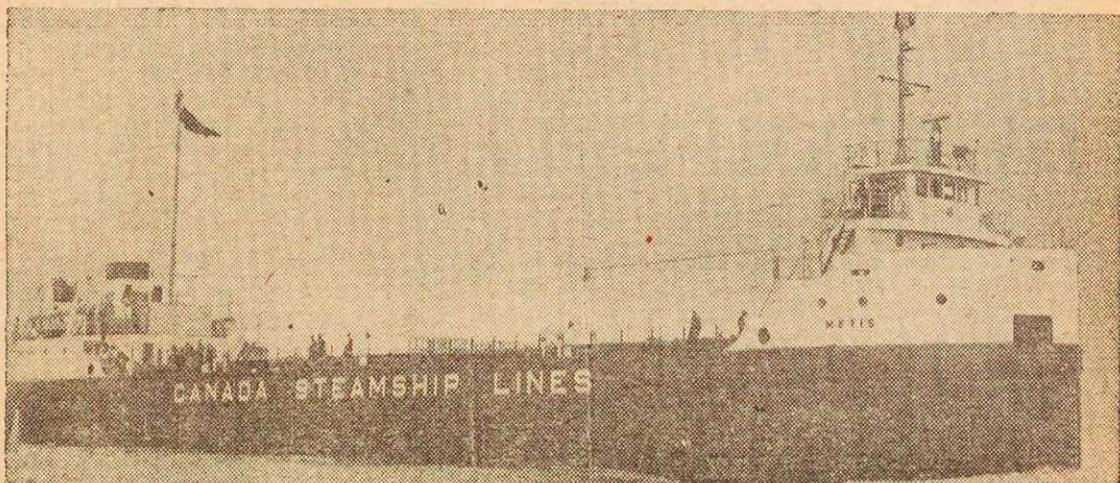
au bulletin secret, plus de 90 p. 100 des quelque 1,100 membres du syndicat des Travailleurs en produits chimiques de Shawinigan, ont autorisé leur comité de négociations à déclarer la grève dans les délais légaux à moins d'un règlement satisfaisant du différend.

C'est ce qu'a déclaré, dimanche soir dernier, au cours d'une causerie radiophonique, M. Maurice Vassart, conseiller technique de la Fédération Nationale des travailleurs de l'Industrie chimique.

Il a précisé que lors d'une ren-

contre entre les représentants syndicaux et patronaux, mercredi dernier, les deux parties en sont arrivées à une entente sur plusieurs des points en litige, par exemple la semaine de 40 heures, la date et la durée de la convention, les plans d'assurance maladie-hospitalisation et d'indemnité-salaire en cas de maladie. La question des vacances payées a été réglée en partie; il ne reste qu'un point mineur à solutionner au sujet des jours de fête. Il y eut accord, sous réserve d'une entente complète sur la convention, sur la deuxième partie des vacances, sur les primes d'équipes, sur le boni de vie chère.

Il ne reste donc plus pratique-  
(suite à la page 2)



Le frêteur Métis de la Canada Steamship Lines, photographié à son arrivée à Montréal récemment. Ce navire qui servira au transport du grain et qui a une capacité de 140,000 boisseaux, a été terminé en 81 jours après la pose de la quille. Il est l'oeuvre de nos syndiqués des chantiers maritimes de Lauzon.

## Menace de grève...

(suite de la page 1)

ment que la question des salaires en discussion. La compagnie ayant fait mercredi une nouvelle proposition aux négociateurs ouvriers, ces derniers ont fait rapport jeudi soir aux membres du syndicat. Ces derniers, à l'unanimité, ont décidé de rejeter la dernière offre patronale en matière de salaires.

Le comité de négociation du syndicat a reçu de l'assemblée les pleins pouvoirs en vue de décider la fermeture de l'usine, une fois les délais légaux expirés, à moins d'un règlement satisfaisant sur le contrat. Le comité pourrait donc ordonner la grève à compter de mercredi soir à minuit, fin de l'expiration des délais prévus par la législation ouvrière. Ce qui ne signifie nullement que cette grève, si elle a lieu, débutera à cette date.

Par ailleurs, le comité de négociation est dûment autorisé à ne pas revenir devant l'assemblée générale des membres, à moins d'obtenir de la compagnie une nouvelle proposition de règlement que lui, le comité, sera prêt à recommander.

A la suite de ce vote de grève, une nouvelle séance de négociation devait avoir lieu mardi matin avec les représentants de la compagnie. Le syndicat, et tous les employés, espèrent qu'un règlement aura lieu et qu'il ne sera pas nécessaire de recourir à la fermeture de l'usine. Cela exigerait cependant que la compagnie modifie d'une façon assez considérable la dernière proposition faite aux travailleurs.

### Les raisons

Les travailleurs sont pleinement justifiés de rejeter l'offre de la compagnie, et ils ont plusieurs raisons pour cela.

La première raison, c'est la situation économique et financière de la compagnie.

En 1955, la valeur des ventes de la compagnie s'est élevée à \$21,800,000, soit 2 millions de plus que l'année 1954. C'est, à l'exception de 1951, le chiffre de

ventes le plus élevé de toute l'histoire de la compagnie.

Les profits nets de la compagnie, l'an dernier, se sont élevés à \$2,200,000.

La valeur nette de la compagnie, le 31 décembre 1955, s'élevait à \$24,200,000, soit une augmentation de trois millions de dollars sur l'année précédente.

Il y a bien peu de compagnies au Canada qui pourraient citer des chiffres aussi impressionnants!...

L'augmentation réclamée par les travailleurs, calculée à la semaine, leur rapporterait à peu près un demi-million de dollars. De ce demi-million, le coût net à la compagnie s'élèverait seulement à approximativement la moitié, l'autre 50% pouvant être déduite de la taxe sur les profits. Ces \$250,000 représenteraient seulement un peu plus de 8% de l'augmentation de la valeur des biens de la compagnie rien que pour l'année 1955.

Ces \$250,000 ne représenteraient qu'à peine 10% des profits nets enregistrés par la compagnie en 1955. On serait encore bien loin de la participation équitable des travailleurs dans les profits de l'entreprise.

Les demandes ouvrières ne sont donc nullement exagérées, au contraire.

L'industrie chimique en général, et la Shawinigan Chemicals en particulier, sont en voie d'une expansion considérable. Dans l'industrie chimique, les six premiers mois de l'année 1956 ont montré des chiffres records, des chiffres jamais atteints dans le passé, dans le montant des ventes.

Selon le Financial Post, journal des compagnies, plusieurs compagnies chimiques, qui avaient prévu une augmentation de 10% des chiffres des ventes en 1956, avouent maintenant que ces prédictions étaient très conservatrices.

# LA SEMAINE

A la Shawinigan Chemicals

## L'augmentation de la productivité justifie des salaires plus élevés

C'est ce que déclare le président du tribunal d'arbitrage, M. André Raynault, économiste et professeur à l'université de Montréal — Réduction de la semaine de travail de 42 heures à 40 heures avec pleine compensation et taux de base suggéré de \$1.66 l'heure

C'est principalement en tenant compte du facteur de la productivité de l'entreprise, la Shawinigan Chemicals, que le président du tribunal d'arbitrage qui avait à trancher le différend avec le Syndicat National des Travailleurs en Produits chimiques de Shawinigan, M. André Raynault, économiste et professeur à l'Université de Montréal, a recommandé une réduction de la semaine de travail de 42 heures à 40 heures avec la pleine compensation et une augmentation de salaire de 5 p. 100 à compter du 8 février 1956 et une autre hausse le 1er avril 1957, date anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention suggérée.

Le président du tribunal dit que l'augmentation de la productivité à la Shawinigan Chemicals se fixe approximativement à 7% à 8 p. 100 si l'on se base sur l'augmentation moyenne de la productivité à l'échelle canadienne. M. Raynault admet que l'augmentation qu'il suggère équivaut à environ 7% à 8 p. 100, si l'on tient compte de la diminution de la semaine de travail, est peut-être insuffisante mais que par contre, il est peu probable que la productivité de Shawinigan Chemicals soit inférieure à ces chiffres.

Pour sa part, l'arbitre syndical, Me Marc Lapointe, en se servant uniquement des mêmes arguments, se sent parfaitement justifié d'en arriver à un chiffre légèrement supérieur à celui du président du tribunal, soit \$1.68 l'heure jusqu'au 1er avril 1957 et une autre augmentation de 6 p. 100 à compter du 1er avril 1957, ce qui porterait le taux de base à \$1.78 au lieu de \$1.74 comme le suggère le président du tribunal pour la deuxième année de la convention.

De son côté, l'arbitre patronal, Me Marcel Crête, recommande une augmentation de 4 p. 100 pour un taux de base de \$1.65 pour la première année et de \$1.73 pour la deuxième année.

### Les différentiels de salaires

Le président du tribunal, M. André Raynault, et l'arbitre syndical concluent tous deux en des remarques qui seront sans doute retenues par d'autres tribunaux d'arbitrage au sujet des différentiels de salaires entre les régions.

Un différentiel qui s'explique, disent-ils, n'est pas nécessairement un différentiel qui se justi-

fie et un différentiel qu'on veuille perpétuer.

Or les seuls arguments qui pourraient justifier une différence de salaire entre des régions seraient: 1 — des différences marquées dans les qualifications des travailleurs; 2 — des différences marquées dans le coût de la vie; 3 — des différences marquées dans la productivité de l'entreprise.

"A noter que la loi de l'offre et de la demande de travail ne justifie rien et explique fort peu, puisque pour jouer, cette loi suppose la mobilité parfaite du travailleur, le même rendement au travail pour chacun et la considération exclusive du salaire dans l'évaluation des diverses sources d'emploi, trois conditions qui n'existent pas dans la réalité.

"Par conséquent, on ne peut invoquer le salaire de la région pour refuser une augmentation de salaire que si on peut prouver aussi l'existence de l'une ou l'autre des différences mentionnées plus haut entre les régions. Ceci prouve alternativement que l'on peut invoquer le niveau de salaire qui a cours dans d'autres régions pour justifier une augmentation locale de salaire.

"Faut-il pour cela ne tenir aucun compte du niveau de salaire au sein de la région. Nous ne le pensons pas quoiqu'un différentiel de salaire au sein d'une région ne peut persister longtemps à cause de la mobilité du travailleur qui est beaucoup plus grande dans ce cas-ci."

Les trois arbitres ont été unanimes à préconiser le maintien des formules actuelles concernant l'assurance-maladie-hospitalisation dont la compagnie paie 50 p. 100 des primes et l'indemnité en salaire en cas de maladie dont la compagnie paie 50 p. 100 des primes.

Dans les deux cas, le syndicat demandait que la compagnie paie 75 p. 100 des primes.

### Les primes d'équipes

Alors que les primes d'équipes sont actuellement de 5 et de 8 cents l'heure, le président du tribunal et l'arbitre syndical recommandent qu'elles soient portées à 6 et 9 cents à compter de la signature et à 7 et 10 cents à compter du 1er avril 1957.

L'arbitre patronal opte pour 6 et 9 cents pour la durée de la convention alors que le syndicat réclamait 8 et 12 cents.

### Les congés payés

Actuellement la compagnie paie 8 des 9 fêtes chômées pourvu que le travailleur soit présent au travail la veille et le lendemain de la fête, sauf pour des raisons valables acceptées par la compagnie.

Le syndicat demandait de biffer cette restriction en plus de demander 11 fêtes chômées et payées.

Le président du tribunal et l'arbitre syndical ont été d'accord pour recommander 9 fêtes chômées et payées pourvu que l'employé soit présent au travail la veille et le lendemain de la fête "à moins qu'il soit absent pour des raisons jugées acceptables par la compagnie et le syndicat".

Il ressort que les arbitres ont voulu faire disparaître la "discretion exclusive" de la compagnie et la tempérer par l'utilisation de la procédure des griefs et faire juger le cas à son mérite.

### Les vacances

Les arbitres ont rejeté la demande syndicale du paiement du temps double pendant les vacances. Ils ont cependant recommandé que sur une base volontaire, les employés autorisent la compagnie à faire une déduction hebdomadaire sur les salaires pour constituer une caisse de vacances.

Les arbitres ont accepté une 3e semaine de vacances après 15 années de service, au lieu de 25 ans, mais ils ont rejeté la demande pour une quatrième semaine après 25 ans, au lieu de 30 ans.

Enfin, outre la réduction de la semaine de travail avec pleine compensation, les arbitres ont recommandé le maintien du boni de 1 cent l'heure pour chaque augmentation de 7-10 de l'indice du coût de la vie.

Les arbitres sont d'avis qu'en période inflationnaire et surtout quand il s'agit d'une convention d'une durée de deux années, cette échelle mobile de salaire est particulièrement désirable.

## Vient de paraître:

Un volume — 448 pages

"Une étape de la révolution industrielle au Québec"

# LA GRÈVE DE L'AMIANTE

En collaboration, sous la direction de P.-E. Trudeau

Aux Editions Cité libre

Distribué par: l'Imprimerie judiciaire Enrg.,

1130 est, Lagachetière, Montréal

En vente aux bureaux de la CTCC, 8227, boul. Saint-Laurent, au prix de trois (\$3.00) dollars.





Photo prise lors de la signature de la convention collective mettant fin à une grève de deux jours à la Marine Industries de Sorel. M. Arthur Simard, en présence du conciliateur du ministère du Travail, M. Jean-Paul Ferland, du représentant de la

Fédération de la Métallurgie, M. Marcel Pépin, de l'agent d'affaires, M. Lucien Kiopini et des membres de l'exécutif du Syndicat s'apprête à signer le document.

#### A la Marine Industries

## AUGMENTATION DE 14 CENTS APRES UNE GREVE DE 2 JOURS

Les parties tombent d'accord pour une convention de deux ans — Une fête de plus payée — Amélioration de la clause des vacances et de la sécurité sociale

C'est avec une satisfaction manifeste que les quelque 1,700 travailleurs de Marine Industries Ltd de Sorel ont appris, mercredi dernier, de la bouche de leurs représentants, les dernières offres de la compagnie à la suite de deux jours de grève.

L'on sait que les employés de cette entreprise quittaient le travail lundi matin afin d'entendre le rapport des négociations avec la Marine Industries, à la suite de l'expiration de la convention précédente, le 20 juin dernier.

Comme la compagnie n'avait à offrir qu'une augmentation de 3

cents l'heure pour une convention de 3 ans, les travailleurs, à l'unanimité, décidèrent de poursuivre leur assemblée tant que la compagnie n'aurait pas changé d'avis.

Une rapide intervention de l'assistant directeur du Service de Conciliation, M. Jean-Paul Ferland, permettait une nouvelle rencontre entre les parties et finalement la compagnie modifia ses offres de la façon suivante:

Une augmentation générale de 7 et de 7½ pour d'autres catégories à compter du 21 juin 1956 et une autre augmentation générale,

le 21 juin 1957.

**Les vacances:** les travailleurs qui ont trois années de service auront une semaine et trois jours; ceux de quatre ans, auront une semaine et quatre jours et ceux qui ont cinq années de service auront deux semaines de vacances et finalement trois semaines de vacances après 15 ans.

Par ailleurs, le nombre des fêtes chômées et payées a été porté de 6 à 7.

**L'assurance-groupe:** l'assurance-groupe qui était payée moitié par la compagnie, moitié par le travailleur, sera désormais payée par la compagnie dans une proportion de 75 p. 100.

**Réajustement:** relativement aux salaires, certaines catégories de travailleurs auront des augmentations variant de 5 à 7½ cents en plus de l'augmentation générale. Finalement, le salaire versé à ceux qui effectuent des tâches malpropres a été augmenté de 15 à 25 cents l'heure.

Réunis en assemblée mercredi matin, les travailleurs ont accepté les offres de la compagnie et ils ont consenti à retourner au travail à 1 h. p.m., mercredi dernier, soit une heure après la signature de l'entente qui mettait fin à la grève.

Ont signé la convention, pour la compagnie: MM. Arthur Simard, directeur du personnel; Emile Bernard, directeur des relations ouvrières; Roger Gagnon, assistant directeur du personnel, et Denis Gervais, assistant directeur des relations ouvrières. Pour le syndicat: MM. Denis Denis, président; A. Auclair, secrétaire; Lucien Kiopini, agent d'affaires, et Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération de la Métallurgie.

#### Chez les imprimeurs

## Première convention au Courrier de St-Hyacinthe, au Maskoutain et à l'Imprimerie Yamaska

Le Syndicat de l'Industrie de l'Imprimerie de St-Hyacinthe vient de signer une convention collective de travail avec le Courrier de St-Hyacinthe, l'Imprimerie Yamaska et le Clairon Maskoutain. L'on sait que ce syndicat qui obtenait la reconnaissance syndicale dans ces trois industries en mai dernier couvre les employés de ces trois entreprises.

Au Courrier de St-Hyacinthe, la convention signée le 20 juillet dernier prévoit l'atelier fermé ainsi que la retenue syndicale à la source ainsi qu'une clause de règlement de griefs satisfaisante.

Au point de vue économique, les nouveaux syndiqués ont obtenu les avantages suivants: une augmentation de salaire de 5 à 8 cents l'heure; la semaine de travail de 44 heures avec temps et demi après 44 heures; 8½ fêtes chômées et payées; en cas de travail ces jours-là, les travailleurs seront rémunérés à temps double.

Les imprimeurs du Courrier auront aussi deux semaines de vacances après une année, une prime de nuit de 15 p. 100 et le maintien d'une assurance-groupe défrayée moitié-moitié par l'employeur et les syndiqués.

Au Clairon Maskoutain, dont la convention a aussi été signée le 20 juillet, les travailleurs ont obtenu exactement les mêmes avantages que ceux obtenus au Courrier à l'exception de la clause relative aux salaires qui est différente: le salaire du compagnon sera de \$1.60 l'heure; les autres opérateurs ont obtenu 5 cents d'augmentation tandis que certaines catégories ont obtenu de \$5.00 à \$10.00 d'augmentation par semaine.

Au Courrier, MM. Gilles Chartier, président, et Harry Bernard, gérant, ont signé la convention pour les employeurs, tandis que MM. Geo.-A. Gagnon, président de la Fédération de l'Imprimerie,

Jean-Guy Martin, représentant les employés, et Georges Patenaude, organisateur du Conseil Central, ont signé pour le syndicat.

Au Clairon Maskoutain, MM. Jacques Préfontaine et Jean-Paul Blanchette ont signé pour la compagnie tandis que MM. Geo.-A. Gagnon, Dollard Lévesque, président du syndicat, Stanislas Destraze, représentant syndical, et Geo. Patenaude, ont signé pour le syndicat.

Ces trois imprimeries ont aussi obtenu le privilège de se prévaloir de l'étiquette syndicale sur tous leurs travaux d'imprimerie tant que durera la convention actuelle, soit du 20 juillet 1956 au 20 juillet 1957.

#### ASSURANCE-GROUPE



Ayez toujours l'oeil  
SUR VOTRE SANTÉ!

NOUS PAYONS VOS FRAIS

- MEDICAUX
- CHIRURGICAUX
- HOSPITALIERS
- PREVENTIFS

INDEMNITE DE SALAIRE

ASSURANCE-VIE

DECES ACCIDENTEL

DE PLUS :



Les Services de Santé du Québec

437, rue Caron  
Québec

333 Est, rue Craig  
Montréal

RECOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.

### LE SEUL MOYEN

Faites-nous parvenir  
des nouvelles de votre  
centre: c'est le seul  
moyen pour que les  
abonnés de vos syndi-  
cats les trouvent dans

LE TRAVAIL

## "L'avenir de la CTCC"

Sous ce titre, M. André Laurendeau exprime dans l'édition du journal LE DEVOIR du 31 juillet des considérations que nous désirons porter à la connaissance de tous nos lecteurs.

Au moment où l'on s'interroge sur le problème de l'unité syndicale et sur la possibilité de l'affiliation de la CTCC à la centrale canadienne, il est bon de savoir ce que l'on pense de nous, ce que l'on dit de nous et ce que l'on attend de nous.

Voici l'éditorial de M. Laurendeau:

La CTCC tiendra bientôt l'un des congrès les plus importants de son histoire. Elle y prendra des décisions graves, qui touchent à son existence et à son caractère de syndicat chrétien. Elle devra répondre aux problèmes que pose pour elle la fusion continentale de l'AF of L et du CIO.

Jusqu'ici, en face de deux fédérations rivales, la CTCC pouvait poursuivre son petit bonhomme de chemin. Elle avait même, sous une direction énergique et mieux adaptée à l'époque, marqué plusieurs points depuis la fin de la dernière guerre. Elle paraissait dans le Québec la fédération à la fois la mieux enracinée dans le milieu, capable de se donner à elle-même ses propres directives, et celle qui manifestait le plus d'élan, montrait la plus grande ouverture d'esprit et parfois une audace fort discutée. Après avoir donné l'impression d'une création un peu artificielle, née pour des motifs étrangers aux besoins spécifiques du monde du travail, elle avait conquis de nouveaux secteurs industriels et pris la tête du mouvement syndical dans le Québec. Les cartels ouvriers naquirent, croyons-nous, surtout de sa volonté.

Ce n'est pas à dire que toutes les fédérations de la CTCC avaient le même souci de l'avenir. Certaines demeuraient aussi statiques que la direction de l'AF of L. Mais elles ne réussissaient pas à ralentir vraiment la marche en avant de la Confédération.

Celle-ci a porté son inquiétude sur le plan politique. Là, son effort n'a pas abouti. Mais elle montra une certaine activité aux élections provinciales de 1952, ayant compris et fait comprendre à une partie de ses membres que l'action syndicale se heurte à la mauvaise volonté de l'Etat bourgeois et conservateur, que pour être efficace elle doit obtenir une transformation et surtout une administration plus juste de la législation industrielle, et que, dans le contexte actuel, cela ne s'obtient pas par l'action dispersée des individus. Sur ce terrain, le CIO l'avait précédée. Mais celui-ci voyait son action politique annulée par son adhésion de principe à un parti inexistant dans le Québec, le CCF: ses mots d'ordre, dans ce domaine, tombaient dans le vide. Tandis que l'action, plus réduite, de la CTCC, obtint quelques résultats et pouvait sembler prometteuse.

Mais cela, comme tout le reste, est remis en question.

Car la CTCC n'aura plus deux concurrents: elle va se heurter à un mouvement unifié.

Dans le Québec, cette unification va contre la nature des choses. Une sympathie évidente était née entre les dirigeants du CIO et ceux des Syndicats nationaux: malgré des divergences notables, un même désir de servir, une même combativité, un goût semblable de s'attaquer à la racine des problèmes et de ne point se contenter de popote administrative, une même indépendance d'esprit et parfois une hostilité commune à l'endroit des attitudes gouvernementales, avaient opéré un rapprochement. Or, la fusion réunit le mouvement le plus conservateur à celui du CIO. Et la CTCC se demande si elle pourra désormais faire cavalier seul.

La nouvelle fédération ne possèdera-t-elle pas une force telle que sa concurrente en paraîtra impuissante? La plus faible ne risquerait-elle pas de se désagréger?

Nous voyons une fois de plus combien notre existence est liée à celle des Etats-Unis. La décision qui menace la vie de la CTCC fut prise aux Etats-Unis. La fusion des grandes centrales ouvrières s'est produite ici parce qu'elle avait d'abord eu lieu chez nos voisins. L'exemple, et l'appartenance de nos syndicats "internationaux" à ces centrales, eurent un effet irrésistible. Nos unions ont subi cette décision bien plus qu'elles ne l'ont prise.

Encore une fois, la CTCC peut-elle poursuivre seule sa destinée?

Nous le voudrions. La CTCC est un groupement indépendant. Elle oriente elle-même ses décisions. Elle choisit librement son personnel. Elle est devenue l'une des principales institutions canadiennes-françaises. Comme telle, elle a des responsabilités à l'endroit du milieu culturel dont elle fait partie.

Au surplus la formule du syndicat unique peut avoir des avantages pratiques, mais elle reste dangereuse pour la liberté du monde ouvrier. Nous continuons de croire que le pluralisme syndical, malgré ses inconvénients, reste une formule autrement humaine. Encore faut-il qu'il demeure possible.

Si la CTCC est condamnée à disparaître, ni le milieu canadien-français ni la liberté syndicale ne profiteraient d'une résistance désespérée. Il s'agirait plutôt de découvrir une formule qui laisserait à la Confédération le maximum d'autonomie — à l'intérieur d'un mouvement unifié — si les cadres de la nouvelle centrale permettent de s'y tailler une pareille situation. Dans le cas contraire, il faudrait prendre le risque de se battre, même à armes inégales.

André LAURENDEAU.

## A l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi

# Une sentence arbitrale injuste et arbitraire

### Les principales demandes syndicales rejetées par les arbitres Miquelon et Matteau — Les salaires vont rester inférieurs à ceux des autres hôpitaux.

Le Syndicat des Employés des Institutions religieuses de Chicoutimi vient d'adresser une lettre de protestations à l'hon. ministre du Travail, M. Antonio Barrette, exprimant la déception des syndiqués à la suite de la sentence arbitrale rendue par Me Paul Miquelon, président du tribunal, et Arthur Matteau, de l'API, arbitre patronal.

Dans leur lettre, les syndiqués disent qu'il s'agit là d'une sentence "injuste et arbitraire" et ils protestent énergiquement contre la situation qui leur est imposée contre leur gré.

Le syndicat affirme aussi qu'il s'agit là d'une autre preuve que notre système d'arbitrage est injuste parce qu'il constate que la majorité des membres du tribunal n'a pas tenu compte de la preuve irréfutable présentée par le syndicat devant le tribunal.

M. André Roy, arbitre syndical, a enregistré sa dissidence sur la plupart des points de la sentence et il a présenté un rapport très élaboré pour justifier son attitude.

#### La sentence

Le tribunal, à sa majorité, a rejeté la demande syndicale de l'atelier syndical imparfait et il a décidé de maintenir la retenue syndicale volontaire pour la durée de la convention, soit du 6 juin 1956 au 6 juin 1957.

Un tribunal a reconnu l'état d'instabilité dans "l'embauchement" (nous imaginons qu'il s'agit d'embauchage, mais par ailleurs, il constate que "les principes de liberté quasi absolue, actuellement à la base de notre législation ouvrière, sont un obstacle sérieux à l'imposition d'une formule d'atelier syndical soit parfait, soit imparfait."

#### Les heures de travail

Le syndicat avait demandé la réduction de la semaine de travail de 48 heures à 44 heures. Le président du tribunal et le représentant patronal de l'API n'ont même pas jugé bon de dire un seul mot de cette demande importante du syndicat. Cependant, la convention collective qu'ils ont rédigée prévoit la semaine de travail de 48 heures, ce qui laisse entendre qu'ils ont rejeté, sans justification, l'une des principales demandes de la partie syndicale.

#### Les salaires

La hausse de \$5.00 par semaine pour toutes les catégories de travailleurs a été rejetée par les arbitres Miquelon et Matteau de l'API. Ils ont laissé les taux de salaire à leur niveau actuel, se contentant de relever de \$2.00 les salaires des dernières années, c'est-à-dire les salaires de ceux

qui ont actuellement atteint le sommet de l'échelle.

Devant les représentations syndicales à l'effet qu'une augmentation accordée aux vieux employés seulement constituerait une invitation pour congédier ces derniers employés et les remplacer par des nouveaux, les arbitres affirment candidement que "rien ne justifie de croire qu'il y ait danger de ce côté-là. Puis, ils ajoutent comme pour s'excuser: "Si cette crainte s'avérait fondée, nous regretterions d'avoir décidé ainsi et de n'avoir pas majoré tous les salaires des échelles."

Les seules demandes syndicales qui ont retenu l'attention du tribunal ont trait à un congé payé de plus par année, ce qui porte le total de ces congés à 9 et à l'octroi de deux semaines de vacances après 5 années de service et 3 semaines après 10 années.

La prime de nuit de \$3.00 par semaine demandée par le syndi-

cat n'a été accordée qu'aux employés qui sont sur des équipes rotatives, comme les infirmiers. Les employés qui travaillent régulièrement de nuit n'auront pas cette prime.

#### Réaction syndicale

Est-il besoin d'ajouter que les syndiqués ont réagi fortement lorsque cette sentence fut rendue publique le 12 juillet dernier, soit 13 mois après l'expiration de la précédente convention et que leurs protestations auprès de l'hon. M. Barrette sont justifiées.

"Le Syndicat, lit-on dans la lettre, devant tous ces faits, se déclare de plus en plus convaincu de sa nécessité à l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi; il continuera de défendre coûte que coûte, les revendications légitimes et justes des employés qu'il considère dans une situation d'infériorité par rapport aux employés des autres hôpitaux de la province, et en particulier par rapport aux salaires payés dans la région."

## 'La grève de l'amiante'

Les éditions "Cité libre" viennent de faire paraître un volume de 448 pages portant sur une étape de la révolution industrielle au Québec, LA GREVE RE L'AMIANTE.

Le livre — rédigé en collaboration, sous la direction de Pierre-E. Trudeau — est un ensemble de dix monographies dont chacune envisage la grève sous un de ses multiples aspects: financier, syndical, historique, politique, religieux, légal, sociologique, etc. Ces chapitres sont reliés entre eux par une préoccupation commune: envisager la grève comme un tournant de l'histoire religieuse, sociale et politique de la province de Québec.

A cette fin, trois chapitres — signés par P.-E. Trudeau, J. Gérin-Lajoie et Fernand Dumont — retracent le chemin parcouru par la province de Québec durant la première moitié du XXe siècle. Le premier met en opposition notre évolution matérielle et notre stagnation idéologique et institutionnelle. Les deux autres font connaître les deux antagonistes de la grève, en décrivant l'évolution du capitalisme et du syndicalisme dans l'amiante.

Sur cette toile de fond, se situent les faits relatifs à la grève proprement dite: G. Beausoleil suit le déroulement de la grève au jour le jour, l'abbé G. Dion récapitule la position de l'Eglise en face de ce conflit, Charles Lussier fait l'examen critique du contexte juridique, enfin Gérard Pelletier examine le rôle qu'ont joué la presse et l'opinion publique.

Viennent ensuite trois chapitres qui considèrent les résultats de la grève, avec un recul de sept ans: Maurice Sauvé examine la situation présente du syndicalisme et de la vie ouvrière à Asbestos; Réginald Boisvert considère les répercussions de la grève sur tout le monde syndical et trace les perspectives d'avenir en regard de la fusion des forces ouvrières au sein d'un Congrès unique. P.-E. Trudeau invite le lecteur, en guise d'épilogue, à réfléchir sur le sens du bouleversement industriel que nous vivons et sur les problèmes qu'il pose à la conscience canadienne-française.

Le volume est précédé d'un avant-propos où le professeur Frank Scott explique comment la fondation "Recherches sociales" fit naître cette fructueuse collaboration entre le "groupe de Laval" et celui de "Cité libre".

La préface est du professeur Jean-Charles Falardeau, de Laval. A partir de ces travaux de syndicalistes, de sociologues, d'économistes et d'avocats, il propose une vigoureuse synthèse et s'applique surtout à ouvrir de nouvelles avenues à la pensée et à la recherche. Enfin le volume est enrichi d'appendices où l'on trouve des textes de J.-P. Geoffroy, de Custos, de la Cour supérieure, etc.

La lecture de ce volume est d'une importance capitale pour tous ceux qui veulent connaître à fond les problèmes du Québec, et étudier les riches alternatives qui se posent à une société en pleine transformation.

(Communiqué)



Groupe de grévistes faisant le piquetage devant la Sheer Silk Hosiery de Sherbrooke en compagnie de M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du syndicat. Ces employés, au nombre d'une soixantaine, ont déclaré la grève parce que la compagnie a réduit arbitrairement les taux convenus lors de l'entente faite avec le syndicat.

## SHERBROOKE

# Grève à la Sheer Silk

Les quelque 70 employés de la Sheer Silk Hosiery de Sherbrooke se sont mis en grève mardi matin, le 31 juillet dernier, et ont immédiatement installé des lignes de piquetage.

La grève a été déclarée par suite du refus des autorités de la compagnie de rencontrer les dirigeants syndicaux pour discuter des nouveaux taux de salaire arbitrairement imposés par la compagnie.

La veille, la compagnie avait décidé de réduire plusieurs taux de salaire.

M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke, nous a déclaré jeudi dernier que la grève était parfaitement légale contrairement aux prétentions de la compagnie.

A la suite de la dernière sentence arbitrale rendue en 1953, la compagnie avait refusé de signer la convention collective et le syndicat n'avait pas déclaré la grève ni fait de démarches pour renouveler l'entente verbale.

Nous croyons, dit M. Moreau, que nous avons retardé assez longtemps pour faire la grève alors que nous aurions dû la faire 14 jours après la publication de la sentence. En la déclarant aujourd'hui, nous restons dans la légalité.

Par ailleurs, continue-t-il, c'est la compagnie qui viole l'esprit et la lettre de la loi des Relations Ouvrières qui exige que les parties conviennent mutuellement de tout changement à apporter aux salaires et aux conditions de travail quand ex-

iste un syndicat dûment certifié. Or, la compagnie, sans avertir le syndicat et même après nos demandes de rencontres, a arbitrairement réduit les salaires de plusieurs opérations.

Voici le texte de la déclaration faite mercredi dernier par M. Moreau:

"Les difficultés actuelles originaires de 1953, alors que la compagnie refusa de signer une convention collective sur les termes de laquelle les deux parties s'étaient entendues devant un tribunal d'arbitrage.

"La compagnie, ayant maintenu par la suite les mêmes salaires et conditions de travail, le syndicat ne jugea point primordial de déclencher une grève uniquement pour la signature d'une convention, même s'il avait droit de le faire.

"Mais, récemment, la compagnie décida d'imposer une réduction de salaires et de nouvelles conditions de travail à ses employés sans aucune négociation avec le syndicat, comme l'exige pourtant la loi.

"Il était évident que, dans de telles circonstances, les employés de la Sheer Silk ne pouvaient accepter de se laisser imposer de telles réductions sans négociation entre le syndicat et l'employeur.

"A une demande officielle de l'Association de rencontrer ses représentants en vue de régler ce différend, la compagnie maintient sa position. Le syndicat, ayant toujours recherché un règlement à l'amiable, n'avait d'autre alternative que de déclencher la grève."

## Excellent travail de M. Picard à Genève

Dans une lettre personnelle adressée à la rédaction du journal Le Travail, M. Théo Grinevald du Service des Relations avec les travailleurs du Bureau international du Travail, profite de l'occasion pour nous signaler "l'excellent travail de votre président, M. Gérard Picard, comme secrétaire du groupe ouvrier de la Commission pour la protection des populations aborigènes dans les pays indépendants."

"Il eut, dit M. Grinevald, l'occasion très souvent d'être le porte-parole du groupe ouvrier dans cette commission et intervint en séance plénière de la Conférence lorsque le rapport de cette Commission fut discuté. Il a largement mérité les quelques vacances qu'il prend actuellement." (...)

## Attitude équivoque de l'Alcan à Isle Maligne

Le Syndicat National de l'Aluminium d'Alma vient de protester contre l'attitude équivoque de l'Aluminium Co. à l'égard de ses employés de l'Isle Maligne.

Cette dernière compagnie refuse en effet de reprendre au travail des employés préalablement mis à pied sous le prétexte de manque de travail parce que ces employés auraient cessé leur travail continu en acceptant une somme équivalant à 2 p. 100 de leur salaire gagné comme paie de vacances lors de leur mise à pied.

Le différend est survenu quand les travaux de réfection de la salle de cuves 405 furent terminés et que les officiers du syndicat et ceux de la Fédération de la Métallurgie prièrent la compagnie de remettre aux employés mis à pied leur paie de vacances, en vertu de l'Ordonnance No 3 de la Loi du Salaire Minimum.

La compagnie accepta et fit signer à chacun des travailleurs concernés une formule reconnaissant qu'ils terminaient ainsi leur travail continu à la compagnie et que lors de leur réembauchage, le service continu débuterait à la date de ce réembauchage.

Par ailleurs, certains employés qui n'ont pas réclamé leur paie de vacances et qui, pourtant, comptent moins de service conti-

nu avec la compagnie sont actuellement réembauchés avant ceux qui ont retiré leur paie de vacances. La compagnie prétend que ceux qui ont retiré leur paie de vacances ont interrompu leur service continu tandis que ceux qui ne l'ont pas réclamée sont toujours restés à l'emploi de la compagnie.

Cette attitude de la compagnie soulève l'ire des travailleurs parce que la compagnie ne les a pas prévenus qu'elle appliquerait une telle politique lors du réembauchage et qu'ils ne peuvent comprendre comment on peut essayer de punir ainsi des travailleurs qui n'ont fait que réclamer ce qui leur était dû.

D'importantes négociations vont débuter bientôt et les travailleurs syndiqués se demandent si la compagnie conservera la même attitude à leur égard.

## 15 cents d'augmentation demandés par le syndicat des employés municipaux

La section des services extérieurs du Syndicat national des employés municipaux de Québec, Inc., demande une augmentation de 15 cents l'heure, dans la nouvelle convention de travail qui aurait effet du 1er mai 1956 au 30 avril 1958, soit pour une période de deux ans.

L'on se rappellera que, ces jours derniers, un Conseil d'arbitrage accordait une augmentation de 5 cents l'heure aux employés de l'extérieur de la ville, mais pour une période s'étendant du 1er mai 1955 au 30 avril 1956.

La nouvelle convention, à l'exception de l'augmentation de 15 cents l'heure, ne prévoit aucune modification aux conditions actuelles de travail.

Les délégués du syndicat étaient M. Réal Labelle, délégué du Conseil central des Syndicats, Armand Wagner, président du syndicat des employés de l'extérieur, et René Bélanger, président de la Fédération des em-

ployés des corporations municipales et scolaires du Canada.

## GRANBY

Dernièrement, le Syndicat National des Employés de la Coopérative de Granby procédait à l'élection de son exécutif pour la prochaine année. Ont été élus: MM. Ludovic Rousseau, président; Benoit Rioux, vice-président; Robert Thibodeau, secrétaire; André Ménard, trésorier, et Bruno Dumont, directeur.

MM. Benoit Rioux, Joseph Brien et Conrad Chagnon ont été élus délégués au Conseil Central pendant que M. Ludovic Rousseau était choisi directeur du syndicat à la Fédération du Commerce et M. Benoit Rioux, substitut.

Les élections étaient sous la présidence de M. Marcel Lamarque, secrétaire du Conseil Central, tandis que M. André Ménard agissait comme secrétaire.

## ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours 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 \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

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

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

Nom .....

Adresse .....

DECOUPER ET POSTER

# TRAVAIL ET FOYER

## Quelque chose pour rien

par Eileen Robins

(PA) — Je viens de dépenser \$150.00 pour une théière! Non, il ne s'agit pas d'un objet d'art; il ne s'agit même pas d'une bonne théière. Il s'agit tout simplement d'une théière ordinaire avec un couvercle similiaire. Une théière

semblable achetée précédemment avait coûté \$5.00. La raison pour laquelle j'ai dépensé tant d'argent, c'est qu'il s'agissait d'une "prime gratuite".

Vous croyez que je badine? Pas du tout.

Tout cela a débuté avec

des coupons. L'idée qui a été lancée aux Etats-Unis il y a quelques années est très simple. Pour chaque 10 cents d'épicerie que vous achetez, vous recevez un coupon. Lorsque votre livret de coupons est rempli, vous avez droit à une prime gratuite que vous choisissez entre plusieurs. Mais voici la clé: pour avoir un livret rempli de coupons, vous devez acheter pour \$150.00 d'épicerie au même magasin.

Avec l'optimisme d'une femme qui veut toujours économiser sur son budget, j'avais cru l'idée merveilleuse. Le magasin en question était non loin de chez moi et j'y avais d'ailleurs déjà acheté occasionnellement. Pourquoi, me dis-je, ne pas y acheter régulièrement et ainsi mériter des primes gratuites?

J'avais d'ailleurs jeté les yeux sur l'une des primes mentionnées, soit une polisseuse à plancher. Je l'oubliai lorsque mon mari me fit remarquer que je devrais acheter pour \$2,700.00 avant d'avoir assez de coupons et je me rabattis sur ma théière.

Ah, mes chères amies, comme je l'ai perdu mon optimisme! J'aurais dû écouter plutôt les propos cyniques de mon mari au sujet de ces fameuses primes, de ces cadeaux qui ne coûtent jamais rien.

J'aurais dû lire, par exemple, les pages financières où l'on donne les résultats de ces campagnes de ventes avec force publicité et primes gratuites: elles se traduisent exactement par des profits plus élevés pour les entreprises concernées.

Tout d'abord, il n'est pas absolument certain que ce système de primes soit légal au Canada. S'il ne l'est pas, devrais-je remettre ma théière? Par ailleurs, il m'a fallu trois mois pour remplir mon livret de coupons, trois mois pendant lesquels j'ai dû aller à cet établissement que je n'aimais pas, trois mois pendant lesquels j'ai payé ordinairement un peu plus que je n'aurais payé ailleurs pour les mêmes produits (J'ai vérifié les prix).

Ce n'est pas la première fois que je le réalise d'ailleurs: ce que vous croyez gagner d'une main avec ces systèmes de promotion de vente, vous le perdez de l'autre.

## La réduction de la semaine de travail

"La semaine de 40 heures est de plus en plus répandue au Canada. Le syndicat cite des statistiques selon lesquelles 59 p. 100 des travailleurs d'usine bénéficient d'une semaine de 40 heures ou moins en avril 1955.

La réduction des heures de travail présente des avantages incontestables et pour l'ouvrier et pour l'employeur. Elle permet au travailleur de se libérer davantage des nécessités de sa subsistance et de consacrer plus de temps à des tâches d'intérêt personnel, familial et social.

Le développement économique considérable auquel on assiste depuis la révolution industrielle se traduit justement par une augmentation constante de la production des biens et des services qui nous sont utiles et par une diminution constante aussi des efforts nécessaires à l'obtention de ces biens. C'est la définition même du progrès économique. Si l'histoire nous montre que ce progrès est accessible, ce serait rétrograder que de le refuser.

En fait, la réduction des heures de travail appartient au domaine du possible, grâce d'une part à la technologie et à la machine qui font le travail à notre place, grâce d'autre part à ce que le travailleur est plus productif quand sa journée de travail est moins longue. Pour l'employeur c'est aussi un avantage."

(Extrait de la sentence arbitrale à la Shawinigan Chemicals)

## Cartel dénoncé dans l'industrie de la boîte de carton

La Commission d'enquête sur les pratiques restrictives du commerce accuse presque toute l'industrie de la boîte de carton, dans l'Est du Canada, d'exercer depuis 1935 un cartel illégal de fixation des prix. Cette industrie est évaluée à \$60,000,000.

Le ministre de la Justice, M. Garson, a soumis aux Communes le rapport de la commission d'enquête, un document de 243 pages et de 100,000 mots. Il a dit qu'il décidera d'ici quelque temps quel geste il posera par suite de ce rapport.

L'industrie de la boîte de carton est très importante pour l'expansion du commerce. Elle fabrique le carton servant par exemple, à l'emballage des cigarettes, de la pâte à dents, des médicaments, des gâteaux, des allumettes, des chapeaux, des vêtements, des céréales et du chocolat.

### Dominion Paperboard

Les travaux de la Commission d'enquête se sont faits sous la direction de M. T. D. MacDonald. La Commission déclare que le cartel a comme âme dirigeante depuis 1945 une organisation commerciale connue sous le nom de Dominion Paperboard Limited, de Montréal.

Les commissaires, qui sont au nombre de trois, réclament la disparition de cette organisation et disent que des mesures doivent être prises pour empêcher la naissance de tout nouveau cartel. Et ils demandent que les manufacturiers de cartonnages cessent de recueillir des données et des chiffres sur leurs façons respectives de procéder.

Ils déclarent que si de telles mesures ne libèrent pas l'industrie en cause, il faudra réduire ou éliminer complètement les barrières douanières et faire entrer ainsi au pays une grande quantité de cartonnages venant d'autres nations; cela aiderait alors à la concurrence, disent-ils. L'industrie de l'emboîtement est actuellement protégée par une barrière tarifaire de 22½ pour cent.

### 17 compagnies

Dans son rapport, la Commission mentionne les 17 compagnies suivantes comme faisant partie du cartel:

E. B. Eddy Co., Hull, Howard Smith Paper Mills Ltd., Montréal; St. Lawrence Corporation Ltd., Montréal; Consolidated Paper

Sales Ltd., et Consolidated Paper Corporation Ltd., Montréal; Price Brothers Sales Corporation et Price Brothers and Co. Ltd., Québec; Northeastern Paper Products Ltd., et Anglo-Canadian Pulp and Paper Mills Ltd., Québec; Gair Company Canada Ltd., Toronto; Hinde and Dauch Paper Co., of Canada Ltd., Toronto; The Beaver Wood Fibre Co. Ltd., Thorold, Ont.; Strathcona Paper Co. Ltd., Napanee, Ont.; The Miller Brothers Co. Ltd., Glen Miller, Ont.; Bathurst Power and Paper Co. Ltd., Bathurst, N.-B.; Minas Basin Pulp and Paper Co. Ltd., Hantsport, N.-E.; Fraser Companies Ltd., Plaster Rock, N.-B.

### Sept augmentations

Le cartel aurait étendu ses tentacules dans tous les coins du pays sauf en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie. Ces trois provinces sont desservies par la compagnie Sidney Roofing and Paper, de Victoria, filiale de la E. B. Eddy dont le nom n'apparaît pas dans le rapport.

Les manufacturiers, poursuit le rapport, ont haussé sept fois leurs prix de 1947 à 1953. Chaque fois, les augmentations étaient uniformes.

La fixation des prix des contenants de carton semble avoir pris naissance en 1935 sous les directives d'une organisation nommée Board Sales Limited, dont le secrétaire était M. W. H. O'Reilly, de Montréal; celui-ci, avant d'assumer les mêmes fonctions auprès de la Dominion Paperboard, dès sa création en 1944, avait été contrôleur de la Commission du papier en temps de guerre.

Il est membre du bureau de direction de la Canadian Pulp and Paper Association, où préside M. R. M. Fowler, le président de la Commission royale qui enquête présentement sur la radio et la télévision au Canada.

M. Fowler, cité comme témoin durant l'enquête sur le cartel, a pris position en faveur des fabricants. Il a fréquemment critiqué la loi fédérale contre les cartels.

## La Fédération du Commerce

### Favorable au salaire égal aux femmes dans le commerce

Le Comité Exécutif de la Fédération Nationale Catholique des Employés du Commerce (CT CC) s'est réuni samedi, à Québec, pour étudier la politique du salaire égal aux femmes dans le commerce.

Faisant suite à une convention adoptée par les pays membres du Bureau International du Travail et à la loi votée à Ottawa, réclamant un salaire égal aux femmes dans les entreprises sous la juridiction fédérale, la Fédération du Commerce se déclare favorable à ce principe dans le domaine du commerce.

Les syndicats affiliés à la Fédération du Commerce groupent dans leurs rangs quelque 3,500 employés de magasins de gros et de détail, dont les deux-tiers (¾) sont des femmes accomplissant des fonctions de commis à la vente ou de commis de bureau, de comptables ou de secrétaires et souvent même des fonctions d'un rang plus élevé.

Les conventions collectives de travail qui régissent les employés du commerce à travers la province, contiennent presque toutes des échelles inférieures de salaires pour les femmes, alors que le travail accompli par celles-ci est souvent le même que le travail accompli par les hommes.

Il y aurait donc beaucoup à faire dans le secteur du commerce pour appliquer la politique du salaire égal aux femmes qui accomplissent un travail égal aux hommes. C'est pourquoi la Fédération du Commerce n'hésite pas à se faire le porte-parole des em-

ployés féminins qu'elle représente pour revendiquer en leur nom cette mesure de justice.

Quant aux employés masculins, la Fédération tient à souligner que la reconnaissance du salaire égal à travail égal est une garantie pour eux du maintien de leur emploi, car à rendement égal, les employeurs n'auront plus le prétexte d'une main-d'oeuvre féminine à meilleur marché pour congédier les hommes à leur emploi.



# Chemical Workers Win Wage Increase



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:  
GERARD PELLETIER

Rédacteur:  
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,  
Montréal • Tél.: VE. 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 IMPRIMERIES CANADIENNES

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

## Nos correspondants

Les personnes suivantes ont été désignées par les organismes intéressés pour faire parvenir des nouvelles au journal Le Travail:

Conseil Central  
de Shawinigan:

Raynald Drolet,  
537, 5e Rue, Shawinigan.

Conseil Régional  
Saguenay-Lac-St-Jean:

Me Robert Auclair,  
C.P., 264, Chicoutimi.

Conseil Central  
de Victoriaville:

M. Maurice Béliveau,  
6, avenue du Collège,  
Victoriaville.

Conseil Central du  
diocèse d'Ottawa:

A. Marcel Bélinge,  
170, rue Nicolet, Hull.

Conseil Central des  
Trois-Rivières:

M. André Montour,  
983, rue Royale,  
Trois-Rivières.

Conseil Central  
de Sherbrooke:

Yvan Couture,  
65, rue Gordon,  
Sherbrooke.

Fédération des Services:  
Jacques Archambault,  
155 est, boul. Charest,  
Québec.

Conseil Central  
de Saint-Hyacinthe:

Georges Patenaude,  
Conseil Central  
de St-Hyacinthe.

An inequality in wage levels in different areas is not always justified nor should it be necessarily perpetuated, Andre Raynault, economist and University of Montreal professor, commented in an arbitration report issued last week-end - The dispute involved employees of Shawinigan Chemicals Limited represented by their bargaining agent The Nat. Union of Chem. Workers CCCL

Mr. Raynault, as board chairman, recommended a reduction in the employees work week to 40 from 42 hours without loss of pay and a five-cent wage increase to make the hourly wage rate \$1.65 for this year and another five cents for next year.

He proposed the new rates be retroactive to last February 8. Marcel Crete, Grand'Mère, the company spokesman, agreed on the wage increase proposals.

Marc Lapointe, Montreal lawyer, representing the CCCL Union, recommended a basic wage rate of \$1.68 an hour this

year and a six percent increase in 1957.

The board recommended one additional paid holiday, a sick benefit plan and three weeks vacation after fifteen years instead of the present 25 years.

Mr. Raynault said he recommended the wage increases because of the company's production rate.

He pointed out there were four main criteria in wage negotiations: cost of living, prevailing wage rates in the area and economic and financial conditions of the country.

## Something For Nothing

By Eileen ROBINS

CPA WOMAN'S COLUMN — I have just spent \$150.00 on a teapot. It's just an ordinary china one with a mock silver insulating cover. The last one like it I had cost me about \$5.00. The reason I spent so much on my new one is that it was a "free gift".

You think there's a paradox here? There isn't, really. It's all done with stamps. The idea, which has been going full pelt in the United States for about two years, is quite simple. For every ten cents' worth of groceries that you buy, you receive a stamp. When you have collected a book full of stamps, you have the right to apply to receive your reward. There are all kinds of gifts offered in exchange for the full books. But here's the rub — to get only one full book, you must spend \$150.00 on groceries, and you have to buy them all at the same store.

With the simple optimism of a woman constantly looking for ways to stretch the budget, I thought the idea wonderful when I first heard of it. The store I would have to use isn't too far away. I had occasionally shopped there — why not shop there all the time and receive some free gifts. I had grandiose ideas about saving stamps for a floor polisher, until my husband pointed out that I would have to spend \$2,700.00 on groceries to collect enough stamps! However, I set my sights on a new teapot (one full book), thinking I would obtain this in no time.

Ah, my budget-stretching friends, beware of such easy optimism! Listen to a cynical husband who knows the ways of the world and who is full of pessimism about such plans for getting something for nothing. And if you really want the low-down on these 'giveaway' schemes, read the financial press. Boy, if you know as little as I do about high finance, you'll really learn a thing or two.

In the first place, it's not even certain that this stamp scheme is legal in Canada. So what happens if it isn't? Do I have to give back my teapot? Second, it's taken me nearly three months to get the teapot — three months of going to a store that's not really so nice as the one I'd rather use; three months, my cynical husband says, of paying a little more for my groceries. (You know, I checked and he's right). Most of the items are a little more expensive at the stamp store, but then they're giving away free gifts! Third, and really the most important, they've found in the States that when all the stores get going on these stamp schemes, nobody profits but the stamp makers.

Don't let's be taken in by these wonderful-sounding schemes. I've done this before time and time again, and I always come back to the same conclusion — What you gain on the roundabouts you lose on the swings.

## L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

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

Si vous avez la malchance d'avoir un accident même mineur, ne manquez jamais d'en avertir les autorités de l'hôpital de la compagnie car si plus tard, après avoir négligé de le faire, vous devez vous faire traiter, le temps que vous perdrez vous classera dans la catégorie des absents du travail, ce qui vous privera des bénéfices que l'on devrait vous verser. Des cas semblables se sont produits et les accidentés, de ce fait, ont perdu les compensations en vertu de la Loi des Accidents de travail.

Le Conseil National des églises du Christ aux Etats-Unis vient de désavouer les lois dites de droit au travail qu'ont adopté certains Etats américains et que favorisent les employeurs. Dans un communiqué émis récemment, le Conseil National déclare que les Eglises protestantes ont reconnu depuis longtemps les unions ouvrières comme une importante forme d'organisation sociale. Ce groupe qui coordonne les activités en ce domaine de 35,000,000 d'adhérents à 30 dénominations religieuses déclare que les individus ont trouvé nécessaire le besoin de s'organiser et que le syndicalisme apparaît, à la lumière de l'histoire actuel-

le, comme un instrument important d'une société démocratique.

#### Bienvenue aux nouveaux membres

Plusieurs nouveaux membres ont donné leur adhésion au syndicat en signant leur carte. L'on sait que tous les délégués de département avaient des cartes à faire signer. Tous ont connu du succès et l'un d'eux est revenu au bureau de l'union avec 23 nouvelles adhésions au syndicat. Nous félicitons tous ceux qui comprennent la nécessité de former un groupe uni en comprenant que c'est nécessaire en vue des prochaines négociations.

#### Et les vacances sont finies

L'usine a ouvert de nouveau ses portes lundi dernier, ce qui met fin à la période des vacances et appelle les travailleurs à leur emploi.

Rappelons que depuis deux mois, quelques centaines de nouveaux employés ont été embauchés à la Vickers. Il reste encore plusieurs vacances à remplir dans certaines catégories de métier pour la construction de navires. Tous ceux qui ont la compétence et l'habileté requises peuvent formuler leur demande d'emploi aux bureaux de la compagnie entre 8 h. 30 a.m. et midi.

## Find Combine In Boxboard Group

OTTAWA (CPA) — A combine of cardboard box manufacturers operating in the four western provinces has been described by the Restrictive Trade Practices Commission as being "against the public interest". In a report tabled in the Commons recently the Commission charged that the group of manufacturers supplying boxboard for food, clothing and cigarette containers had set up an association "for the purpose of restraining price competition".

The Commission charged that 12 companies: Bathurst Power and Paper, Beaver Wood Fibre Co., St. Maurice Valley Paper Co., J. R. Booth (now E. B. Eddy), Fraser Companies, Gair Co., Hinde and Dauch, Howard Smith Ltd., Miller Bros., Brompton Pulp and Paper, and Strathcona Paper, formed a company known as Board Sales Ltd. in 1935. The company was to fix common prices for products of members. In 1938-39, member companies paid to keep the Gair Co's Dominion Mill in Toronto inactive, in order to limit production facilities.

The Combines Commission recommended that Dominion Paperboard be disbanded and suggested that if, after a reasonable period of observation, competition in the boxboard industry was not restored, "consideration could be given to the reduction or removal of import duties on boxboard so as to provide the

public with a more competitive market."

FUMEZ UNE

Player's  
"MILD"



LA CIGARETTE  
LA PLUS DOUCE,  
LA PLUS  
SAVOUREUSE !

# Two-Day Sorel Strike Proves Effective For Shipyard Workers

After having been offered a three-year collective labor agreement with a five-cent an hour increase by Marine Industries Limited of Sorel, some 1,500 employees of the shipyard quit their jobs last Monday and attended a membership meeting which was called by the workers themselves as a means to discuss their problems.

Mr. Ludger Simard, president of Marine Industries Limited declared the work stoppage was illegal and added that no effort was made to regulate the existing differences between the company and the union, the National Metallurgy Federation CCCL who represent the shipyard workers.

But this statement was refuted by a spokesman for the CCCL Federation who announced that the strike was not called by the union nor was the calling of the meeting for that matter.

The employees decided this after appointing one of their fellow workers to act as their leader.

It was at this stage that the workers decided not to return to their jobs Monday afternoon but to attend a mass meeting to decide what future action should be taken.

The National Metallurgy Federation's original demand had been for a 12-cent an hour salary boost across the board with a one-year contract. An agreement was reached following the mass meeting of union members held in union headquarters hall at 8.00 a.m. last Wednesday, two days after the walk-out began.

The company offer, which was ratified by the membership, awards the Sorel shipyard workers a 14½-cent hourly wage increase spread over a two-year period.

They will get an immediate 7½-cent boost and an additional seven cents August 1 1957.

The company announced following the settlement that the sea trials of the Assiniboine, originally scheduled to begin last Wednesday would start two days later on Friday last.

The new contract also provides that the Marine Industries Limited will pay 75 per cent of the workers' group insurance plan instead of the former 50 per cent.

Holidays were also re-adjusted.

## Limo Workers Elect New President

Mr. Gaston Tessier has been elected president of the Limoleum Workers Union of Montreal CCCL during the recently held elections.

Mr. Tessier succeeds Eugene Dube who becomes ex-officio director of the union.

Other officers elected are Messrs. William Prettay, vice-president who took over office from Marcel Dunberry who vacated the post.

Andre Belisle is secretary by acclamation and J. P. Fortin assumes the post of secretary.

Directors are M. E. Dube, T. Fraser, P. E. Marsolais, Benny Labelle and A. Ranville.

The elections were held under the presidency of Mr. Horace Laverdure president of the Montreal CCCL Central Council and was assisted by Yvan Legault technical adviser of the National Federation of Chemical Industries CCCL.

## CCCL Union To Protest Imports From England

The 4,000-member National Federation of Leather and Shoe Workers CCCL will ask the Federal Government to protect the industry against the dumping of English-made shoes on the Canadian market, it has been announced.

The labor body will approach the Quebec Shoe Manufacturers Association to ask for joint representations to Ottawa authorities.

Decision to consult the management group was reached at a Quebec City meeting of the CCCL union where delegates to the convention were informed that important shipments of English-made shoes were brought onto the Canadian market at lower prices than for Canadian-made shoes.

Adalbert April, re-elected president of the National Federation of Leather and Shoe Workers CCCL reporting to the meeting on union matters said that prov-

## Board Asks Wage Boost For Paper Workers

An arbitration board report has recommended wage increases for some 1,200 employees of the Canada Paper Company at Windsor Mills. Canada Paper, a subsidiary of the Howard Smith Paper Company, manufacturers of fine and kraft paper and paper products at the plant.

The National Union of Pulp and Paper Workers CCCL bargains for the employees.

Jacques Fournier, QC board chairman and Marc Lapointe union nominee both recommended an hourly increase of 10 cents for the current year starting last May 1 and 5 per cent for the second year.

They also recommended a reduction in the work week to 40 from 44 hours without loss in pay for workers in the paper mill and three cents an hour as compensation for loss of pay resulting from the shorter week for employees in the paper products department.

They calculated retroactive pays for the year preceding last May 1 on the basis of 3½-cents an hour.

Bernard Sarrazin, company nominee recommended the shorter work week without loss of pay and an hourly wage increase of five cents for workers in the paper products department. Like the others he recommended a general increase of 5 per cent for next year.

Both Mr. Sarrazin and Mr. Fournier rejected a union demand for a base rate wage level similar to what is paid in newsprint mills. Mr. Lapointe dissented on this point.

Mr. Fournier and Mr. Lapointe recommended an additional paid holiday, two weeks vacation after three years service and the formation of a joint committee to study job classifications.

The Chairman and Mr. Sarrazin recommended that shift premiums be doubled to four and six cents an hour.

The union asked that grievances be handled by a lone arbiter, but the Chairman and union representative recommended they be submitted to an arbitration board according to the Trade Disputes Act.

incial labor laws had not been designed to foster labor organizations but rather to make them difficult.

Delegates agreed to support any recommendations to be made by the parent body the CCCL at its Montreal Convention next September to levy special assessments for a strike fund.

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### TIP TO MEMBERS

We would like to advise our members of this important fact: If you have the misfortune to suffer a minor accident you would be well advised to report such injury immediately to the company hospital.

If by chance you failed to make a report and later lost time through the injury you will be classified as an absentee.

This would automatically deprive you of compensation benefits.

Similar situations have occurred in the past resulting in the accident victim being told he was not eligible for workmens compensation benefits.

Report any minor accident without delay and make sure of receiving your benefits if you suffer lost time through the injury.

### CHURCHMEN ADOPT STRONG POLICY.

The National Council of the Churches of Christ in the United States has disapproved so-called "right to work" laws and supported union shop agreements negotiated by unions and management.

In a statement adopted by a 16 to 3 vote of its Division of Christian Life and Work, the Council said that Protestant churches have long recognized labor unions as "an important form of social organization".

The group, which is the top co-ordinating body of 35,000,000 members in 30 different communions, declared that individuals

have found it necessary to organize and that "the labor union appeared in the course of history as an important instrument of a democratic society".

### VACATIONS OVER.

The plant re-opened wide last Monday as the vacation period came to an end and the vacationing employees returned to their jobs.

During the past two months a few hundred new employees have been added to the payroll.

There are still some vacancies for tradesmen in the shipbuilding line and those with experience and ability may secure a job by applying to the employment office of Canadian Vickers Limited.

Prospective employees are welcome to apply in the morning from 8.30 a.m. until noon.

### NEW MEMBERS WELCOMED.

Scores of new union affiliation cards have reached the union office during the last three weeks and these new members are extended a cordial welcome to our ranks.

Most shop stewards have returned these cards and one steward in particular dropped into the union office the other evening with cards signed by 23 prospective members.

Stewards are requested to carry on with this work and sign as many new employees as possible.

The more members signed up the greater bargaining power of your union. In this way everyone benefits from the stronger union membership.

## Wise Words From Monsignor Sheen

The Right Reverend Monsignor Fulton J. Sheen, famous preacher, writer and widely-known T.V. personality writing in his syndicated newspaper column recently on "Capital, Labor: Ultimate Goals" came up with some interesting comments on the economic problems of our times.

Bishop Sheen declared that "no economic class is always right — simply because it is a class."

Returning to the classes, under this particular philosophy of life, the Bishop had this to say:

"SOMEONE SAID OF AN ENGLISH POET THAT HE WAS SO THIN IT WAS A PITY THAT GOD ALMIGHTY SPLIT HIM IN TWO TO MAKE HIS TWO LEGS."

"BUT TWO CLASSES ARE IN THE ECONOMIC ORDER AND EVERY ATTEMPT TO MAKE IT APPEAR THAT ALL THE ETHICAL AND MORAL WEIGHT IS ALWAYS ON ONE SIDE IS TO BE UNMINDFUL OF THE NEEDFUL CO-OPERATION OF BOTH CAPITAL AND LABOR."

Bishop Sheen then continued on the common aim that Labor wants higher wages without responsibility in the production of wealth in the industry; stockholders, on the other hand want higher returns on their coupons without responsibility for Labor in production.

"HENCE A SITUATION EXISTS IN WHICH THOSE WHO OWN DO NOT MANAGE OR PRODUCE, AND THOSE WHO MANAGE OR PRODUCE DO NOT OWN."

"THE SOLUTION OF THE PROBLEM MUST BE SOUGHT IN A PRINCIPLE WHICH IS COMMON TO BOTH CAPITAL AND LABOR, NAMELY, PRODUCTION OF WEALTH THROUGH PROPERTY."