



le travail

du permanent

une

clause

de

boni

de

(vie chère)

p. 4

le travail du permanent

Un opéré hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN; rédigé et préparé en collaboration et coordonné par le service des recherches et le service de presse du **le travail** imprimé par la CSN, 1001 rue St-Denis, Montréal.

Grève à la compagnie Armstrong-Cork

Les 257 employés de la compagnie Armstrong-Cork, à Montréal, qui tentent de négocier avec leur employeur leur première convention collective, ont été obligés, devant le refus de la compagnie de reconnaître leur syndicat et d'étudier sérieusement leurs demandes, de déclencher une grève le 13 septembre.

Léon Lepage, conseiller technique de la CSN et négociateur pour le syndicat, nous explique la situation : "Armstrong-Cork Canada Ltd., dit-il, est une des 18 compagnies filiales directement ou indirectement de la compagnie américaine Armstrong Cork Co. Inc. de Lancaster, en Pensylvanie.

"Pour souligner l'influence de cette compagnie américaine sur Armstrong-Cork Canada Ltd., il faut souligner qu'au moins cinq membres du bureau de direction de cette compagnie à Montréal sont américains (d'origine ou citoyens) et que sur le comité de négociation patronale, il y a des représentants de la compagnie-mère de Lancaster. Il est évident que ces hommes qui représentent des intérêts américains n'ont rien compris du contexte social et économique du Québec, pas plus qu'ils n'ont montré de compréhension devant la législation provinciale dans le domaine du travail."

Les principaux points en litige.

C'est pratiquement toute la convention qu'il reste à négocier : 16 clauses sont encore en litige. En voici l'énumération : reconnaissance du syndicat, ancienneté, changements technologiques, nouvelle occupation ou occupation modifiée, atelier syndical, vacances, assignation en cour de justice, jours fériés, paie de séparation, heures de travail, temps supplémentaire, travail d'urgence, présence au travail, périodes de repos, congés sans solde, salaires.

"Et cette situation existe malgré d'importants compromis consentis par le syndicat pour essayer d'obtenir des offres raisonnables de la part de la compagnie, tant au point de vue des clauses dites "normatives" ou non-monétaires, qu'au point de vue des clauses à incidence monétaire, commente M. Lepage.

Le syndicat demande une augmentation de salaire de 0.30 pour un an; la compagnie offre 0.10; le syndicat demande 3 semaines de vacances après 8 ans; la compagnie offre le statu quo (3 semaines après 10 ans) comme elle l'offre aussi sur la question du nombre de jours fériés ou celui du temps supplémentaire.

"La compagnie nous dit que nos demandes ne sont pas raisonnables, dit M. Lepage,

qu'elle a toujours bien payé ses employés, toujours en conformité avec les statistiques et ce qu'elle croit être un salaire juste. Le syndicat maintient que les augmentations qu'elle a versées ne sont pas réelles et que dans bien des cas, elles sont inexistantes.

"Voici un exemple de ce que nous avançons (et nous avons d'autres exemples du même genre) : un employé de cette compagnie touchait le 9 août 1964 pour 40 heures, le salaire brut de \$82.62; au 31 juillet 1965, le même employé recevait \$79.83.

"Voici la méthode de la compagnie pour accorder des augmentations de salaires : il existe un système que la compagnie appelle "incentive bonus", établi par l'employeur et qui est basé sur la quantité de production d'une équipe donnée de travailleurs. Bien qu'on ait accordé une augmentation à l'employé dont il est question, il a bel et bien reçu un salaire moindre. Pourquoi ? Parce que le bonus a été changé unilatéralement par l'employeur : le bonus reçu par l'employé au 9 août 1964 était de \$13.42 et au 31 juillet 1965 de \$4.63 quand on songe que cet employé dont nous parlons a plusieurs années de service et qu'il occupe, à la production, une des classifications les mieux rémunérées, cela laisse songeur sur l'état des salaires des autres employés."

UNE CONVENTION DE DEUX ANS
EST SIGNÉE A LA CIL

Le syndicat des employés de la CIL à McMasterville, vient de signer une nouvelle convention de deux ans avec la compagnie. Dimanche soir le 11 septembre, lors d'une assemblée générale du syndicat, les membres avaient refusé les dernières offres patronales. Le lendemain matin, les négociateurs syndicaux sont retournés rencontrer la partie patronale et lundi soir, l'assemblée générale acceptait la nouvelle convention par un fort vote majoritaire.

Cette convention accorde aux 560 employés de cette compagnie une augmentation de 0.45 l'heure répartie sur deux ans; en obtenant cette augmentation, les employés de McMasterville viennent de dépasser les augmentations qui ont été accor-

dées par cette même compagnie à ses employés d'autres usines en Ontario et en Alberta, pour la deuxième année du nouveau contrat.

Les employés ont aussi obtenu une augmentation de 0.03 l'heure pour la prime d'équipe de nuit et ils ont doublé la prime de l'équipe du dimanche qui est maintenant de 0.30 l'heure. Ils ont obtenu aussi, entre autres choses, un jour férié de plus.

Enfin, par des mémoires d'ententes non-intégrés dans la convention, le syndicat a obtenu la création d'un comité conjoint d'étude sur l'avancement des hommes de métiers sur lequel siègera le travailleur concerné par chaque étude qui sera menée, et une autre innovation dans cette compagnie : la création d'un comité syndical de surveillance de l'évaluation des emplois.

D'autres cours à l'université de Montréal.

Voici un autre cours qui est donné à l'Université de Montréal, susceptible d'intéresser des syndicalistes.
Introduction à l'Économie

Professeur : M. Albert Mélançon, chargé d'enseignement senior au Département des sciences économiques et politiques de l'Université de Montréal.

Ce cours est destiné aux personnes qui sentent le besoin d'élargir ou d'approfondir leurs connaissances dans le domaine économique.

PROGRAMME

Objet et nature de la science économique. Problèmes fondamentaux et systèmes économiques: libéralisme, capitalisme, néo-capitalisme, socialisme. Facteurs qui contribuent à déterminer le niveau des prix. Notions élémentaires sur l'emploi et le prix des facteurs de production. Monnaie et système bancaire. Commerce international, balance des paiements, Comptes nationaux, détermination du revenu national et de l'emploi. Objectifs et instruments principaux de la politique économique. Institutions économiques internationales.

Mardi soir, 7h.30 à 9h.30
Du 4 octobre au 13 décembre 1966 et du 10 janvier au 7 mars 1967, 20 cours (40 heures)
\$40.00

180 AUTRES TRAVAILLEURS PASSENT A LA CSN.

Le service d'organisation de la CSN à Hauterive annonce qu'une requête en accréditation a été déposée devant le Conseil Canadien des Relations Ouvrières à Ottawa au nom du Syndicat National des Employés des Elevateurs à grains de la Compagnie Cargill Ltd., à Baie-Comeau.

Ces 180 employés étaient jusqu'alors membres de l'International Brotherhood of Pulp Sulphite and Paper Mill Workers.

500 TRAVAILLEURS

QUITTENT LAFTQ ET LE CTC ET SE JOIGNENT A LA CSN

Le service d'organisation de la CSN à Montréal, annonce qu'une requête en reconnaissance du Syndicat National des Employés de Fry-Cadbury (CSN) a été placée le 8 septembre 1966 devant la Commission des Relations de Travail.

Les employés de l'usine Fry-Cadbury Ltd., au nombre d'environ cinq cents sont membres de l'Union Internatio-

nale des Travailleurs en boulangerie et en confiserie D'Amérique, local 333.

Dans un délai de quelques jours seulement ces employés ont signé des cartes de membres du Syndicat National ainsi que des démissions de l'Union Internationale. Les délais légaux prévus par le Code du Travail pour qu'ils puissent changer d'allégeance syndicale ont commencé le 31 août 1966.

UNE CLAUSE DE BONI DE "VIE CHÈRE"

INDICE DU COUT DE LA VIE, CANADA ET MONTREAL, 1966-65

(1949 : 100)

A cause de l'augmentation constante du coût de la vie, il y a lieu de mettre dans tous nos projets de convention collective de travail une clause de vie chère. En effet, depuis 1949, nous voyons ci-haut quelle a été l'évolution de l'indice des prix à la consommation au Canada.

	<u>CANADA</u>	<u>MONTREAL</u>
1955	116.4	116.9
1956	118.1	118.4
1957	121.9	121.8
1958	125.1	125.5
1959	126.5	126.9
1960	128.0	127.9
1961	129.2	129.3
1962	130.7	130.9
1963	133.0	133.0
1964	135.4	135.1
Décembre 1965	140.8	140.1

CLAUSE-TYPE (MUNICIPALITE)

BONI DE VIE CHÈRE

La Ville doit, à compter du, payer à tout employé régi par les présentes, en plus des salaires prévus un boni de vie chère dont le montant est déterminé sur la base de l'indice officiel des prix à la consommation (1949 : 100), calculé par le Bureau fédéral de la Statistique du Gouvernement du Canada et apparaissant mensuellement dans sa publication "Prices and Price Indexes". Le paiement du susdit boni s'effectue en conformité avec les dispositions qui suivent :

a) un boni de vie chère doit être payé si et lorsque ledit indice monte d'un point ou plus au-dessus du niveau atteint au premier (1er) janvier 1966. Le boni doit être payé ou ajusté à compter de la période de paye commençant après la date de chaque publication dudit indice dans la publication précitée; le montant de tel boni doit être de un dollar (\$1.00) par semaine pour chaque point que le niveau dudit indice enregistre au-dessus du niveau atteint au premier (1er) janvier 1966.

b) pour chaque point de diminution dans ledit indice, il y a réduction correspondante dans le boni de vie chère payé, soit un dollar (\$1.00) par semaine jusqu'au minimum exclusivement du boni payé le premier (1er) janvier 1966.

SOURCE: Service de Recherches et de documentation de la CSN.