

"Il faut créer une opinion publique qui, sans chercher le scandale, dénonce avec franchise et courage les personnes et les circonstances qui ne sont pas conformes aux lois ou aux institutions justes ou qui cachent déloyalement ce qui est vrai".

(Pie XII,

citée par la
Documentation
Catholique du
15 mai 1955)

Vol. XXXI — No. 37

OTTAWA, 21 OCTOBRE 1955



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

QUEBEC

PROCEDURES JUDICIAIRES CONTRE LA CIE PAQUET LTEE

Dans la Pulpe et le Papier

Preuve terminée dans l'arbitrage avec la Consolidated Paper

Conciliation en cours avec Price Bros. de Jonquière, Kénogami et River Bend ainsi qu'avec la Canada Paper de Windsor Mills.

On nous informe que la Consolidated Paper a terminé sa preuve devant le tribunal d'arbitrage qui doit trancher le litige qui l'oppose au Syndicat national des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Port-Alfred, la semaine dernière à Montréal.

On sait que, de son côté, le syndicat avait terminé son exposé et la démonstration de ses demandes au cours de la dernière semaine de septembre devant les membres du tribunal d'arbitrage composé du juge Irenée Lagarde, président, de Me Henri Lafleur, arbitre patronal et Me Robert Auclair, conseiller technique du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean, arbitre syndical.

Le différend porte sur le renouvellement d'une convention collective dont les principales clauses en litige portent sur une augmenta-

tion de 15 cents l'heure demandée par le syndicat, l'amélioration de la clause des griefs, une reconnaissance plus efficace du droit d'ancienneté et finalement sur le travail du dimanche.

Négociations directes

Au cours de l'arbitrage, les représentants des parties se sont rencontrés afin d'échanger leurs vues sur certains aspects des clauses en litige, à la demande du président du tribunal. Il a été impossible d'obtenir les résultats de ces rencontres.

D'autre part, le procureur de la partie syndicale, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, est à scruter la preuve patronale faite par la compagnie et il est possible qu'il présente

une contre-preuve lors de la prochaine séance; d'autres rencontres entre les parties doivent aussi avoir lieu, sans pour cela que les procédures d'arbitrage soient retardées.

Chez Price Bros

On en est rendu au stage de la conciliation avec la compagnie Price Brothers pour ses moulins de Jonquière, Kénogami et River Bend. Les principales demandes syndicales rejoignent celles faites à la Consolidated Paper bien qu'elles diffèrent sur quelques points de détail.

La même situation existe à Windsor Mills où le Syndicat national des Travailleurs de la Pulpe et du Papier se trouve actuellement en conciliation avec la Canada Paper.

Elle refuse d'appliquer la formule Rand contenue dans la convention collective - Une cause qui fera jurisprudence et intéresse tout le mouvement ouvrier.

Le Syndicat catholique des Employés de magasins de Québec vient d'intenter des procédures judiciaires en Cour supérieure contre la Cie Paquet Ltée qui refuse de remettre au syndicat les argents prélevés en vertu de la formule Rand contenue dans la convention collective qui lie les deux parties.

De l'avis des observateurs, cette cause fera annale dans notre jurisprudence et promet d'avoir des répercussions profondes sur la vie du mouvement ouvrier.

La convention

L'on sait que depuis la signature de la convention collective entre les deux parties, la Cie Paquet fait le prélèvement (check-off) sur le salaire de tous les employés couverts par cette convention collective.

Une clause de cette convention collective prévoit l'application de la formule Rand et stipule que l'employeur prélèvera sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et devra remettre la dite somme au syndicat dans les 10 premiers jours du mois suivant.

Refus de la Cie Paquet

Toutefois la Cie Paquet ne remet pas toutes les sommes perçues au syndicat: elle retient les montants d'argents prélevés de la paie de quelques employés qui ont protesté contre une telle clause pour ne remettre que les montants d'argent prélevés auprès des employés qui acceptent de payer le montant fixé par le syndicat. La Cie Paquet gar-

de en fiducie l'argent prélevé auprès des protestataires.

La Cie Paquet a déclaré qu'elle garderait cet argent aussi longtemps que la question n'aura pas été tranchée par les tribunaux civils.

Auparavant, la Cie Paquet avait tenté de faire résoudre le problème au moyen de la conciliation et de l'arbitrage, mais le ministère du Travail a refusé de prendre position. C'était d'ailleurs la prétention du syndicat que ce différend ne pouvait être réglé par l'arbitrage en vertu des lois ouvrières mais qu'il relevait plutôt de la compétence des tribunaux civils.

**Condamnation
du travail
du dimanche**

Lire en pages 4-5

"Give Us This Day"

(DONNEZ-NOUS AUJOURD'HUI)

UN FILM EXTRAORDINAIRE

Qu'est-ce qu'un Ciné-Club?

— Un ciné-club? Un club de cinéma? Je connais les clubs de hockey, les clubs de baseball, ... même les clubs de bridge (oui, ma chère!), mais les ciné-clubs... qu'est-ce que c'est? Des gens qui se réunissent pour parler de cinéma?

— Euh... un peu ça... mais **BEAUCOUP PLUS**. Voilà: Vous avez tous, sans exception, au lendemain d'une soirée au cinéma, raconté "l'histoire" à un ou une amie, détaillant les aventures tristes ou amusantes du héros ou de l'héroïne. Et de conclure enfin: "Ouais, c'était un beau film..." ou encore: "Mon vieux, j'ai ri à mourir!" ou bien: "Ah, ma chère, c'était beau! Tout le monde pleurait dans la salle!" Et bien, un ciné-club, c'est ça... et **BEAUCOUP PLUS**... parce que ça ne s'arrête pas là.

— Mais enfin, le direz-vous? Qu'est-ce que c'est le "BEAUCOUP PLUS"?

— Le "beaucoup plus", c'est de trouver ensemble, tout de suite après le film, quand les lumières feviennent dans la salle, si le film était réellement un beau film et pourquoi. C'est un peu discuter avec son voisin et trouver si lui a aimé le film — à cette différence que le voisin c'est tous les gens qui viennent de voir le film représenté par le meneur de la discussion — qui sera, le 31 octobre, Gérard Pelletier, que tout le monde connaît.

Ça va aller à peu près comme ça: Gérard Pelletier va nous dire: — "Moi, quand X a dit à Y telle chose, j'ai pensé ceci." Et il va nous demander: "Et vous autres, qu'est-ce que vous en pensez?" — Et là, quelqu'un va dire (peut-être bien vous ou moi): "Moi aussi, mais..." — et là, on va s'embarquer tous ensemble dans la discussion du film. Peut-être que vous ne direz pas un traître mot, mais d'autres vont se lever et parler, et vous allez vous faire la réflexion: "C'est exactement comme ça que je pense." Ou bien ce sera tout le contraire et vous allez bouillonner en dedans, peut-être assez pour vous lever à votre tour et dire ce que vous avez sur le coeur.

Et durant cette discussion et à la fin, des gens qui ont vu le film avant nous et qui ont eu le temps d'y bien penser (le 31, ce seront Jean-Paul Geoffroy, de la C.T.C.C., et Claude Sylvestre, un spécialiste en cinéma, et bien entendu Gérard Pelletier) et bien, eux vont voir à ce que nos discussions ne tournent pas en rond ou ne partent pas dans les nuages; ils vont faire ce qu'on appelle "orienter" la discussion.

Finalement, on va arriver tous ensemble à comprendre mieux ce que le réalisateur — (le type qui a fait le film) — a voulu nous dire par ses personnages, et à comprendre mieux aussi par quels moyens, par quels mots, par quelles images du film il a le mieux réussi à nous le dire.

Parce que vous savez, les films sont comme les gens qu'on rencontre: il y en a de tous les calibres. Il y en a qui n'ont rien à nous dire, ou pas grand-chose: ceux-là ils ne nous aident pas à vivre. Il y en a d'autres qui nous font quelque chose, qui nous donnent comme qui dirait un choc: ceux-là ce sont les vrais amis, ceux qu'on sent présents même lorsqu'ils n'y sont pas. Le ciné-club aide à découvrir le calibre des films; car si on regarde les films comme on regarderait passer une foule dans une gare, c'est bien difficile de découvrir les vrais amis et ceux qui le sont moins.

En somme, on pourrait dire aussi qu'un ciné-club c'est d'avoir la chance de ne pas se laisser emplit... la tête d'images sans rien dire; c'est avoir la chance de rouspéter ou d'applaudir en toute connaissance de causes.

Vous aimez ça quand quelqu'un vous parle et ne vous laisse pas la chance de lui répliquer? Pas moi! Alors, je vous donne tous rendez-vous pour le 31 octobre, au cinéma Venezia, pour une bonne réplique au fameux film GIVE US THIS DAY. Le prix d'admission n'est que de 0.60.

Monique FORTIER.



Photo de l'une des scènes du film Give Us This Day, qui sera présenté lundi, le 31 octobre à 8.00 p.m. au cinéma VENEZIA, 1220 est, rue Ste-Catherine. Le film sera suivi d'une discussion dirigée par M. Gérard Pelletier, directeur du journal Le Travail. Les syndiqués et les membres de leur famille sont spécialement invités.

Un jour, un accident arrive sur un chantier de construction: un maçon tombe et est recouvert de ciment pendant qu'on coulait les fondations d'une maison. On retrouve son cadavre pétrifié, les bras en croix.

D'après ce fait divers, un écrivain italien écrit un roman intitulé LE CHRIST DANS LE BETON. C'est de ce livre que Edward Dmytryk l'auteur du film que le Ciné-Club Ouvrier présente le 31 octobre, s'est inspiré pour réaliser GIVE US THIS DAY (Donnez-nous aujourd'hui).

L'action se passe à New-York, autour de 1926-1927, au moment de la crise. Geromio, le héros du film, est maçon. Il veut épouser une jeune Italienne qui est encore en Italie, mais celle-ci ne veut venir le rejoindre qu'à la condition d'avoir une maison bien à elle. Ce sera le

Le maçon Geromio, héros de GIVE US THIS DAY, est un héros neuf, nouveau, dans la mesure précisément où pendant un bon tiers du film, on le voit sur son chantier, à l'oeuvre.

Vous verrez comment Geromio jeté dans le drame, reste un vrai ouvrier dans lequel vous pourrez vous reconnaître. Vous le verrez vivre dans une grande ville remplie de bruits, de saletés, de taudis. Vous le verrez aimer, souffrir et trouver... le bonheur.

Yvette Giroux-Baumans

Give Us This Day...

- C'est le film le plus profond
- le film le plus vrai qui ait jamais été produit

Voyez-le lundi, le 31 oct. à 8 h. p.m. au

THEATRE VENEZIA

1120 est, rue Ste-Catherine
ENTREE: 60c

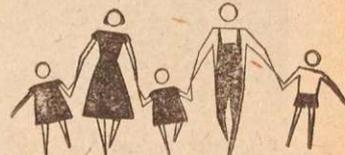
Première soirée du Ciné-club ouvrier de Montréal.
Une initiative du Comité d'Education du Conseil Central.

début de toute une série d'aventures où vous verrez Geromio dans sa vie de tous les jours, sa vie d'ouvrier dans les bureaux de son syndicat, quand il fait ses comptes, quand il cherche de l'emploi, quand il se marie.

GIVE US THIS DAY, semble être le premier film réalisé dans un pays capitaliste qui ait pour sujet central, la condition ouvrière. Vous avez sans doute remarqué, dans les films que vous avez vus jusqu'à présent, qu'on ne voit presque jamais l'ouvrier au travail. Le cinéma est rempli d'ouvriers qu'on embauche et qui se débauchent, mais on ne les voit travailler qu'une fois de temps à autre et pas longtemps, par exception, en à-côté.

PROTEGEZ-VOUS

CONTRE
LES FRAIS
MEDICAUX
CHIRURGICAUX
ET HOSPITALIERS



LA C.T.C.C. RECOMMANDE
A TOUS SES SYNDIQUES

LES SERVICES DE SANTÉ
DU QUÉBEC

Siège social: 38, rue Curé, Québec, P. Q.



"EXPORT"
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

de **KUYPER**
BLENDED
GIN

ANNO
1695

La vraie saveur de Hollande

DISTILLE AU CANADA

Nouvelle arme contre les grèves



La Garde nationale des Etats-Unis a fait son apparition avec des tanks pour disperser les grévistes qui faisaient le piquetage autour d'une usine dont l'un des dirigeants est Lothair Teetor, assistant secrétaire du Commerce (un titre équivalant au sous-ministre du Commerce au Canada). Six-cents soldats sont venus maintenir l'ordre autour de l'usine Perfect Circle de New Castle, Indiana, après que des briseurs de grève eurent tiré du revolver et blessé des piqueteurs autour de l'usine. Un état d'urgence a été proclamé.

SHERBROOKE

Convention signée à la
Coopération Agricole

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 IMPRIMEURS ALLIÉS

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

L'Association des Employés de Magasins de Gros des Cantons de l'Est et la Coopérative Agricole de Sherbrooke viennent de tomber d'accord sur les termes d'une convention collective d'une année à compter du 31 août 1955 au 31 août 1956.

C'est ce que nous apprend M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke qui a participé aux négociations pour le syndicat avec MM. Emile Levasseur et Gildo Roy, membres du syndicat.

Parmi les avantages obtenus, mentionnons des augmentations de salaire pour toutes les catégories de travailleurs, ce qui aura pour effet de porter le salaire de base à \$47.25 par semaine et le salaire moyen à \$49.25.

En outre les employés bénéficieront de quinze (15) journées de congés payés au cours de l'année, de une à trois semaines de vacances payées selon la durée de l'emploi, d'un plan compréhensif d'assurance-maladie-hospitalisation et finalement de l'atelier syndical parfait et de la retenue syndicale.

MM. Achille Barrière, président, Adrien Gravel, gérant, Gilles Turgeon, secrétaire-trésorier, et Philippe Beaulieu, directeur, remplissent le rôle de négociateurs pour la Coopérative Agricole.

QUEBEC

LA SEMAINE
Journées d'études sur la
question des heures de
fermeture des magasins

Une réunion plénière de la Fédération du Commerce est aussi prévue pour étudier cette question.

Le Syndicat des employés de magasins de Québec vient de décider de tenir des journées d'études sur la question de la fermeture des établissements de commerce.

Cette décision aurait été prise à la suite de la présentation d'un mémoire de la Chambre de commerce de Québec à l'hon. Paul Beaulieu, ministre de l'Industrie et du Commerce.

Comme les syndicats de l'Alimentation en gros, de l'Alimentation en détail et les commis-quincailliers sont aussi intéressés à ce problème des heures de fermeture, on tente d'organiser des journées d'études conjointes de ces quatre syndicats.

Par ailleurs, le président de la Fédération du Commerce, M. Lucien Dorion, vient d'annoncer que cet organisme projette de tenir une réunion plénière des représentants de tous les syndicats affiliés en vue de définir une politique uniforme avant de faire des suggestions pour une réglementation et une législation en cette matière.

Le syndicat des Employés de Commerce de Montréal, dont les sections Dupuis Frères, (magasin et comptoir postal), seront représentés à cette plénière dont la date n'est pas encore connue.

Elections

A son assemblée régulière du 12 octobre, le Syndicat catholique des Employés de magasins de Québec a procédé aux élections de ses officiers. M. Jacques Dion, trésorier de la Fédération nationale de la Métallurgie a présidé les élections et M. Maurice Dussault, secrétaire du Conseil central des Syndicats catholiques de Québec, a agi comme secrétaire d'élection.

Les officiers élus pour la prochaine année sont MM. Laurent

Sanfaçon, président; Lucien Dorion, 1er vice-président; Jean-Paul Turcotte, 2e vice-président; Mlle Georgette Plante, secrétaire-archiviste; MM. Philippe Parent, secrétaire-correspondant; H.-Paul Auger, trésorier; Jacques Tardif, secrétaire-financier; Mlle Gisèle Plante, assistante-secrétaire-financier; MM. Octave Guénette, Maurice Gosselin, Dominique Métayer, Ernest Blouin et Mlle Régina Guay, directeurs; M. Yvon Garon et Mme Yvonne de Courcy, sentinelles.

Délégations

Le Syndicat a désigné son président, M. Laurent Sanfaçon, comme directeur de la Fédération des Employés du commerce, et M. Jacques Tardif, secrétaire-financier, comme substitut.

Les six délégués élus pour représenter le Syndicat au Conseil central sont: MM. Laurent Sanfaçon, Lucien Dorion, Mlle Georgette Plante, MM. Maurice Dussault, H.-Paul Auger et Jacques Tardif.

Nous apprenons aussi que le Bureau fédéral de la Fédération du commerce siégera à Québec, dimanche matin, le 23 octobre et l'après-midi, s'il y a lieu, et que l'assemblée générale annuelle du Conseil central, qui tient lieu

de Congrès, aura lieu dimanche, le 6 novembre, de 10 heures a.m. à 5 heures p.m. Tous les membres des Syndicats, même s'ils ne sont pas délégués, peuvent assister à ce congrès à titre de délégués fraternels.

Négociations

L'agent d'affaires du Syndicat, M. Jacques Tardif, fait part des négociations que nous résumons ci-après:

Aux magasins de chaussures Gagnon et Frères, la conciliation est demandée conjointement par l'employeur et le syndicat.

Chez J.-B. Laliberté, l'employeur compense les salaires par les bonis payés sur les ventes, contrairement à la convention collective. L'arbitrage de ce grief est demandé et M. Lucien Dorion agit comme arbitre syndical.

A la maison La Guttman, la conciliation est demandée et probablement qu'il y aura recours à l'arbitrage.

Le magasin Norman's, qui a soumis une requête en décertification à la Commission des Relations ouvrières, est au stade de la conciliation, sous réserve de la procédure pendante devant la Commission.

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

POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.

155, boul. Charest-Est, Québec
Tél. 4-4631

LA SEMAINE

QUEBEC

Conventions signées dans l'Alimentation en Gros

Le Syndicat des Travailleurs de l'Alimentation en Gros de Québec vient de conclure plusieurs conventions collectives de travail particulières après plusieurs séances de négociations directes avec les représentants des employeurs.

Les amendements acceptés aux conventions collectives couvrent les employés de Edmond Sylvain Ltée, Langlois & Paradis Ltée et J.-B.-E. Letellier Inc. prévoient des augmentations de salaire variant de \$2.00 à \$3.00 par semaine, une semaine de travail de 45½ heures, 30 heures de congés de maladie payées, un plan d'assurance - vie - maladie-hospitalisation dont les frais sont à la charge des employeurs et des employés dans la proportion de 50 p. 100.

C'est M. Eugène Rancourt du Conseil Central de Québec, assisté de représentants des travailleurs des établissements concernés qui a dirigé les négociations pour le

syndicat tandis que M. Raymond Gérin de l'Association patronale du Commerce de Gros, assistait les employeurs en cause.

QUEBEC

LES BOULANGERS DE 16 ÉTABLISSEMENTS VONT À L'ARBITRAGE

Les travailleurs groupés dans le Syndicat de la Boulangerie de Québec viennent de rejeter unanimement le rapport présenté à la suite de l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail et ils ont demandé à leurs dirigeants de poursuivre les procédures prévues par la loi pour obtenir gain de cause.

Les demandes

Le syndicat réclame une hausse de salaire de \$6.00 par semaine et un minimum de \$52.00 par semaine pour les compagnons-boulangers; de plus, le syndicat a demandé pour ses membres la diminution de la semaine de travail de 52 heures à 50 heures pour les travailleurs sur l'équipe de jour et de 48 à 46 heures pour ceux qui sont sur l'équipe de nuit. Les syndiqués voulaient aussi deux semaines de vacances payées pour les employés ayant 5 années et plus de service de même que l'inclusion d'une clause d'ancienneté dans la convention.

Opposition des patrons

Au cours de l'assemblée du syndicat, M. Eugène Rancourt, du Conseil Central de Québec, a déclaré aux membres du syndicat que l'Association des Patrons-Boulangers de Québec Inc., s'est opposée à toute amélioration sensible des salaires et des conditions de travail et cela depuis le début des négociations en février 1955.

Le rapport du conciliateur du Ministère du Travail suggérait une hausse de salaire de \$2.00 par semaine et une convention d'une durée de deux années.

C'est cette dernière offre qui a été rejetée unanimement et les travailleurs ont déclaré vouloir aller jusqu'à la grève afin d'améliorer leur sort.

Les syndiqués ont nommé leur représentant sur le tribunal d'arbitrage en la personne de Me Marius Bergeron, directeur du Service des Recherches de la C.T.C.C., tandis que l'Association patronale sera représentée par M. Edgard Bédard, président de l'Association. Les deux arbitres doivent se rencontrer bientôt afin de choisir un président du tribunal.

CHICOUTIMI

Les marchands disent "non"; c'est leur seul argument

Les syndiqués de Chicoutimi et de la région s'interrogent actuellement sur les motifs inexplicables de l'attitude actuelle des marchands locaux: non seulement, ces derniers refusent-ils d'accéder aux demandes syndicales et se contentent de dire non, mais ils n'ont aucune raison à apporter pour justifier leur attitude.

Au cours des rencontres avec les représentants des syndicats, ils se bornent à faire des signes de tête négatifs et ne tentent pas de justifier leur refus.

Lorsque le syndicat a présenté ses demandes aux marchands, c'est qu'il avait des raisons pour agir ainsi. Ces raisons, le syndicat était prêt et est encore prêt à les donner aux marchands; mais ces derniers refusent de les entendre.

Outre que cette attitude est peu polie de la part de gens respectables comme les marchands de Chicoutimi, elle vient aussi à l'encontre de l'esprit et de la lettre de la Loi des Relations Ouvrières qui dit que les parties doivent négocier de "bonne foi".

Négocier de "bonne foi", cela veut dire se rencontrer avec les représentants de la partie adverse, écouter ses demandes ou ses objections, exposer ses propres raisons et donner son point de vue. Mais quand on s'en va à la table des négociations et qu'on n'ouvre la bouche que pour dire "non" sans motiver son refus, il est permis de se demander s'il y a de la bonne foi.

De toute façon, le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi a demandé l'intervention d'un conciliateur du Ministère du Travail et à l'heure actuelle, MM. Léonce Cliche et Wilfrid Ringuet, tous deux conciliateurs, sont à l'oeuvre pour amener les parties à s'entendre.

Les représentants du syndicat déclarent que si la conciliation échoue, ils demanderont l'arbitrage et "n'hésiteront pas à refuser de travailler si c'est là le seul moyen de se faire entendre".

On a beau ne pas aimer la violence et hésiter à se servir de moyens radicaux même s'ils sont conformes aux exigences de nos lois, mais souvent c'est le seul recours des travailleurs contre des entêtements incompréhensibles et non justifiés de certains employeurs. Les syndiqués, devenus adultes, ne toléreront plus qu'on les traite comme des enfants et ne sont plus d'humeur à jouer à cache-cache.

Ouverture du Collège du Travail, le 30 octobre

Le Collège du Travail de la CTCC qui s'adresse à tous les militants de la CTCC et de ses corps affiliés, qu'ils soient libérés ou non, s'ouvrira cette année, le 30 octobre prochain, au Château Bonne Entente à Québec, pour se terminer le 12 novembre.

Comme nous l'avons annoncé, le Collège du Travail comprend cette année des cours généraux pour tous les participants au Collège du Travail; ces cours se donneront dans l'avant-midi de chaque jour.

Durant l'après-midi, les élèves pourront suivre des cours spécialisés dans quatre domaines différents à leur choix: la technique des négociations; l'économie canadienne, l'éducation ouvrière et l'orientation politique.

Durant les soirées, les élèves rencontreront des invités spéciaux, assisteront à des séances de cinéma, participeront à des loisirs organisés ou jouiront de temps libre.

On peut encore s'inscrire en s'adressant au Service d'Education de la CTCC, 155 est, boulevard Charest, Québec ou 8227, boul. St-Laurent, Montréal.

CONDAMNATION DU T

Un texte daté de 1922 qui reste d'a

contre-coeur par les ouvriers - Chagr

En 1922, Mgr Eugène Lapointe présentait une remarquable étude à la Semaine sociale d'Ottawa. Plus tard, cette conférence fut publiée dans la collection FAITS SOCIAUX par l'ECOLE SOCIALE POPULAIRE, sous le titre: "LE TRAVAIL DU DIMANCHE DANS NOTRE INDUSTRIE."

Nous transcrivons ici quelques paragraphes de la conclusion de cette remarquable étude:

"... D'autres maux affligent notre société, nous le savons que trop mais aucun ne menace aussi directement que celui-là (le travail du dimanche) d'en ruiner les assises.

Qu'on réfléchisse bien à ceci, qu'en gênant l'ouvrier dans sa pleine liberté d'assister aux offices religieux de son Eglise, on s'attaque à sa foi, on tarit la source où s'alimente sa vie spirituelle, on le paganise petit à petit, en détournant son esprit et son coeur de l'enseignement de l'Evangile, pour l'orienter de plus en plus exclusivement vers des préoccupations et des affections d'ordre matériel.

Qu'on ne dise pas qu'en fermant leurs moulins à 7 heures du matin, nos grands fabricants de pulpe et de papier n'enlèvent pas à leurs ouvriers la liberté de fréquenter les offices religieux.

D'abord on vole 7 heures à Dieu. Le jour du Seigneur commence à minuit et non pas à 7 ou 8 heures du matin.

Puis il est moralement impossible que l'ouvrier qui sort de l'usine à 7 ou 8 heures, ait la ferveur de passer le reste de la matinée à l'église.

Le ferait-il qu'il serait encore privé de la faculté d'aller à la messe matutinale et d'y communier s'il le désire.

Au reste, sous le prétexte de réparations urgentes, mais qu'on pourrait faire durant la semaine et qu'on remet au dimanche, des centaines d'ouvriers sont occupés toute la journée du dimanche à des travaux qu'on pourrait faire en d'autre temps sans arrêter les moulins, tandis que des centaines d'autres reprennent le travail de fabrication à 4 ou 6 heures du soir.

Une servitude subie par les ouvriers

Qu'on ne dise pas non plus pour excuser les compagnies que les ouvriers acceptent ou même demandent cet état de chose. Cela serait-il vrai que ce ne serait pas une excuse. Les compagnies ne tiennent guère compte de ce que peuvent penser les ouvriers quand il s'agit, par exemple, de leur faire observer certaines règles d'hygiène, et elles font bien.

DANS LE MOUVEMENT

CHICOUTIMI

L'Hôtel-Dieu rejette les décisions de l'autorité

Un communiqué du Conseil régional Saguenay - Lac-Saint-Jean nous apprend que les autorités religieuses de l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi, et (ou) leur représentant comme agent négociateur, M. Arthur Matteau de l'API, refusent de reconnaître une décision de la Commission des Relations ouvrières.

Voici à quel propos: l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi refuse de négocier pour toute une catégorie de ses employés. Les autorités de cette institution ont soutenu que tous les employés de l'administration de l'hôpital étaient exclus de la convention collective tandis que le syndicat prétendait que seuls les employés travaillant au bureau d'administration étaient exclus.

La Commission des Rela-

tions ouvrières, saisi du différend, a donné raison au syndicat mais les autorités de l'Hôtel-Dieu n'ont pas changé d'attitude. On peut comprendre alors pourquoi de simples ouvriers n'acceptent pas sans discuter certaines décisions des autorités ou de la Commission des Relations ouvrières!

Arbitrage demandé

Entre temps, le syndicat a demandé au ministère du Travail d'ordonner la formation d'un tri-

bunal d'arbitrage pour étudier le différend en ce qui concerne les clauses de la convention collective. Lors des rencontres entre les représentants du syndicat et les autorités de l'Hôtel-Dieu, toujours avec Me Matteau, ont offert quelque chose comme deux cents l'heure d'augmentation, soit \$1.00 par semaine.

A l'hôpital d'Arvida

Par ailleurs, au Saguenay General Hospital d'Arvida, les négociateurs du syndicat n'ont rencontré les autorités de l'hôpital qu'une seule fois au cours des négociations. C'est M. Matteau seul qui a pris la défense de l'institution et s'est opposé aux demandes syndicales au cours des autres séances.

Le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur et l'on s'en va vraisemblablement vers l'arbitrage. Décidemment, M. Matteau aura du pain sur la planche!

Nicolet

Les élections du Syndicat National de la Lunetterie de Nicolet, inc., ont été tenues sous la présidence de M. Bruno Beaudoin, agent d'affaires du Conseil Central de Drummondville. M. Philias Dionne, président du même Conseil Central, agissait comme secrétaire.

Les officiers suivants ont tous été élus par acclamation: Rodrigue Duguay, président (6e mandat consécutif); Jean-Paul Lemay, vice-président; Gaston Proulx, secrétaire-correspondant; Cajetan Brochu, secrétaire-financier; Jules Grandmont, trésorier; Mmes Dolorès Duval et Jacqueline Manseau, directrices; Arthur St-Jean, sentinelle.

CHICOUTIMI

Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi vient de signer deux autres conventions collectives avec l'épicerie F-Xavier Larouche et la coopérative de consommation "La Capitale."

Par ces nouvelles conventions collectives, les employés obtiennent des augmentations de salaires allant de \$2.00 à \$5.00 par semaine. Ils obtiennent aussi trois semaines de vacances payées après dix ans de service. Enfin, ils ont réussi à améliorer la procédure de griefs d'une manière appréciable et d'une façon satisfaisante.

On demande l'uniformité des manuels scolaires

A date, deux organismes agricoles ont demandé une plus grande uniformité des manuels scolaires dans la province de Québec.

Il y a quelque temps, c'était l'Union Catholique des Cultivateurs de la région de Sherbrooke qui endossait une résolution dans ce sens lors de son congrès régional et tout dernièrement, c'était au tour du congrès des 22 fédérations de Cercles des Fermières de la province de Québec d'adopter une résolution à l'intention du Comité de l'Instruction Publique en vue d'exiger des livres uniformes dans la mesure du possible, parce que les changements fréquents opérés actuellement dans les manuels scolaires deviennent un fardeau pour les parents.

Ces demandes en provenance du milieu rural sont aussi valables pour les milieux urbains. Il y a une trop grande multiplicité de manuels scolaires à l'usage des écoles dans nos villes et l'on procède à trop de changements chaque année, de sorte que les manuels scolaires ne valent que pour une année et ne peuvent servir aux autres enfants d'une même famille.

D'une ville à l'autre, les manuels scolaires diffèrent pour les mêmes classes même si c'est la même communauté enseignante.

D'une année à l'autre, les manuels scolaires changent de sorte que ces derniers deviennent inutiles après une année de service.

D'autre part, certains manuels scolaires à l'usage des élèves de sixième année cette année comprennent ce qui était contenu dans les manuels de la cinquième l'an dernier: mêmes divisions, mêmes chapitres, mêmes exemples cités, etc. La seule différence entre les deux manuels consiste en quelques additions, des explications supplémentaires, plus détaillées, des exemples supplémentaires, etc.

Alors pourquoi ne pas mettre tout de suite ce manuel entre les mains des élèves de cinquième année et ne leur enseigner que les règles ou chapitres qu'ils doivent apprendre en cinquième et revenir avec les explications supplémentaires en sixième année, comme on procède actuellement pour le catéchisme dans lequel toutes les questions sont étiquetées 1ère année, 2e année, 3e année, etc.?

Pour une seule élève de 5e ou 6e année, il en coûte une vingtaine de dollars pour la munir des manuels scolaires dont elle a besoin: l'an prochain, elle n'utilisera plus ces manuels et trouvera difficilement à les passer à ses petits frères ou ses petites soeurs ou à des élèves plus jeunes parce que l'on utilisera probablement d'autres manuels.

Si l'on assiste actuellement à une production prolifique de manuels scolaires cela n'est pas une raison pour autoriser le changement de manuels chaque année. Les résultats en valent-ils la peine au point de vue pédagogique? Si oui, nous devons humblement comprendre que les manuels scolaires dans lesquels nous avons étudié ne valaient pas cher parce que ces manuels ont changé, donc ont été améliorés, plus d'une dizaine de fois depuis quinze ans. Mais si les nouveaux manuels ne valent pas mieux que ceux que nous avions il y a dix ou quinze ans, au point de vue pédagogique, pourquoi une telle multiplicité de nouveaux manuels scolaires et pourquoi impose-t-on de tels fardeaux aux parents?

Si nous avions la gratuité des manuels scolaires, sans doute que nos commissions scolaires et nos gouvernements seraient plus intéressés à faire observer une plus grande uniformité des manuels scolaires et ne remplaceraient un manuel en usage que par un autre évidemment supérieur.

Un autre point à souligner, c'est que les parents ont leur mot à dire dans cette question. Si les parents suivaient les assemblées des commissions scolaires car ce sont elles qui décident quels manuels seront en usage dans les écoles sous leur juridiction, les choses se passeraient probablement autrement et les commissions d'écoles ne se rendraient pas aussi facilement à l'idée de changer un manuel pour un autre dont la réputation n'est pas faite mais qui est souvent suggéré par des éditeurs intéressés.

C'est pourquoi nous devons agir sur deux fronts: celui des commissions scolaires qui ont juridiction dans le choix des manuels autorisés et finalement celui de l'Instruction Publique pour obtenir une plus grande uniformité des manuels scolaires dans la province.

Fernand BOURRET

TRAVAIL DU DIMANCHE

actualité - Une servitude subie à l'égard des autorités religieuses.

Mais en fait, ce n'est pas exact. Un certain nombre d'ouvriers, membres des syndicats internationaux, en particulier, qu'on appelle les "fiseurs de papier" — une petite minorité — demandent que les moulins ne ferment le dimanche qu'à 7 heures du matin pour ouvrir à 7 heures le lundi.

Chagrin des autorités religieuses

Qu'on ne dise pas encore que les autorités religieuses tolèrent le travail du dimanche tel qu'il existe. Que les curés s'en accommodent tant bien que mal et qu'ils n'assument pas la responsabilité de pousser inutilement à la révolte les ouvriers de leurs paroisses contre un patronat tout puissant, cela se comprend.

Mais qu'on ne leur fasse pas l'injure de laisser entendre qu'ils approuvent cet accroissement à la morale publique, cette entrave à l'exercice de leur ministère sacré. Il faudrait lire les lettres que j'ai reçues de la plupart d'entre eux, pour comprendre leur chagrin et mesurer avec eux la profondeur de l'abîme où nous conduit cet état de chose. Eux se rendent bien compte que le travail du dimanche est une cause de ruine pour les âmes et qu'il entraînera fatalement pour la génération qui grandit, avec l'ignorance des vérités religieuses, une diminution considérable, sinon la perte totale de la foi. (...)

D'où viendra le remède

Permettez-moi d'ajouter que si la lutte contre le travail du dimanche dans notre industrie n'a pas été couronnée de succès, c'est qu'elle n'a été ni générale, ni uniforme, ni soutenue par l'opinion publique. Il est permis aussi de penser que, si une action déterminée des autorités municipales, en beaucoup de cas, avait appuyé les justes réclamations des ouvriers et des autorités religieuses, les transgresseurs du précepte divin n'auraient pas passé outre. Cette action de nos pouvoirs municipaux a été nulle, au moins la plupart du temps.

Le gouvernement provincial est bien intervenu, mais dans la forme qu'il l'a adoptée — il n'avait peut-être pas le choix — son intervention était vouée d'avance à un humiliant échec.

D'où nous viendra le remède à ce mal? Nous aimons à tourner nos regards anxieux vers nos hommes d'œuvres, nos divers organismes sociaux, surtout nos vaillants syndicats ouvriers catholiques, mais bien plus encore vers ceux qui ont surtout la garde de nos destinées religieuses et nationales. (...)

TRAVAIL ET FOYER

Comment réussir votre budget familial

Le premier travail à entreprendre pour la réussite de votre budget familial, c'est d'abord dans votre intelligence et dans votre volonté.

Il faut d'abord **VOULOIR, VOULOIR, VOULOIR** encore! Pour vouloir avec intensité, il faut avoir le désir d'arriver mieux que dans le passé, avoir une ambition.

Pour les uns, ce sera de payer leurs dettes et de refaire leur réputation; pour d'autres, d'avoir une maison, de faire instruire leurs enfants, d'avoir une automobile, un chalet d'été, de n'être pas pris au dépourvu en cas de maladie ou de chômage, etc. . . . autant d'ambitions qu'il y a de situations, de tempéraments.

Vouloir à deux

Ce serait inutile de prêcher au mari de faire un budget si la femme n'est pas intéressée, mais ce serait également des paroles perdues, de demander à l'épouse de faire un budget si le mari ne collabore pas.

Les sacrifices ne doivent pas tous venir du même côté. L'intelligence et la bonne volonté des deux sont nécessaires pour mener à bien l'entreprise. N'oublions pas qu'un ménage ça se fait à deux! Ce vouloir devra aussi être partagé par les grands enfants.

Il faudra d'abord ne pas se lancer la pierre, se critiquer mutuellement, mais recommencer à neuf.

Il faudra aussi se comprendre . . . et ne pas blâmer les points de vue l'un de



l'autre uniquement parce que ce n'est pas le nôtre. Sans cette compréhension il n'y aura pas de collaboration possible. Il faudra aussi dans tout cela comprendre les adolescents . . .

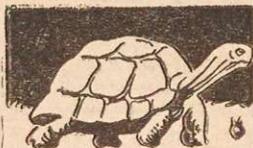
* * *

Une autre condition, c'est de voir dans le budget, non pas un étai, un instrument de supplice, évidemment il y aura au début des sacrifices à faire, c'est une aventure qui vaut la peine d'être tentée, une aventure qui nous

grandira à nos propres yeux et souvent aux yeux de notre entourage et qui, après un certain temps, nous permettra réellement d'étirer nos piastres c'est-à-dire . . . d'améliorer notre situation.

Alors ça va? Nous entreprenons notre budget!

1.—Nous en discutons à l'amia-



ble entre mari et femme . . .

Il ne s'agit pas d'imposer à l'un ou à l'autre un contrôle. Nous faisons tout simplement comme tout marchand, tout industriel intelligent. Nous organisons notre comptabilité et nos prévisions budgétaires. Disons-nous que ce sera très instructif et très intéressant.

2.—Nous nous comprendrons c'est-à-dire, Arthur comprendra que Louise désire une robe neuve pour Noël, si la chose est possible. C'est dans sa nature de femme et Louise comprendra qu'Arthur peut avoir un petit caprice qui ne lui dit rien à elle.

Tous deux comprendront qu'il y a des façons positives de parler budget aux grands enfants. Les lamentations et les jérémiades ne servent à rien.

3.—Que chacun soit sincère! Les petites cachettes et les petites manigances n'ont pas leur place ici.

4.—Et l'on s'encourage mutuellement. Chacun aura de temps en temps, au début des petits découragements, alors sachons nous épauler.

Maintenant que l'entente est faite, vite un cahier, un crayon et à l'oeuvre!

Etant donné que nous n'avons

pas encore d'expérience il ne s'agit pas de regarder un an d'avance ça viendra plus tard. Les trois prochains mois nous suffisent.

* * *

Nous pourrions cette semaine faire le travail suivant:

1.—Marquer ce que nous avons à payer chaque mois.

Le loyer ou le terme de la maison . . .

L'électricité
Le chauffage
La nourriture
L'école
Les assurances
Les termes, et les paiements sur les dettes s'il y en a
L'église, les cotisations divisées . . .

Le barbier, la coiffeuse.
Enfin tout ce qui revient régulièrement et qu'il est impossible de mettre de côté.

2.—Additionner les termes, ça monte à combien?

3.—Soustraire ensuite ce montant du montant de paie que nous recevons.

4.—Penser ensuite aux dépenses qui se présenteront durant ces mois.

Il y aura peut-être le chauffage . . . des vêtements d'hiver . . . une grosse prime d'assurance, le grand ménage des Fêtes, les cadeaux, les réceptions, c'est avec le surplus de chacun des mois qu'il faudra faire face à ces dépenses. C'est ici que commence l'art de budgéter. Le bon coup, le coup intelligent serait de nous organiser pour faire avec ce que l'on a! Surtout de ne pas s'endetter!

Si c'est décourageant, ne nous décourageons pas! Les trois mois à venir sont les plus difficiles de l'année. Puis disons-nous que si ce premier tableau est noir, c'est un indice que nous avons besoin du budget, et qu'il nous rendra service!

A l'oeuvre tout le monde! A la semaine prochaine.

CE QUE FEMME VEUT . . .
DIEU VEUT!

LE ROLE DES PARENTS DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

Dans tous les discours qu'on nous fait, à nous, parents, on insiste beaucoup sur nos responsabilités à l'égard de nos enfants. On nous dit par exemple que c'est nous qui avons l'entière responsabilité de nos enfants, que les professeurs commissaires d'école, etc, ne peuvent nous remplacer dans cette tâche d'éduquer nos enfants. Je suis en principe, entièrement d'accord avec toutes ces belles paroles. Où ça ne marche plus c'est dans l'application de ces principes. Comment se fait-il que les parents qui sont nantis d'une si lourde mission ne peuvent être vraiment représentés à la Commission scolaire?

COMMENT SE FAIT-IL QUE LORSQU'IL S'AGIT DE DECISIONS SERIEUSES CONCERNANT LES METHODES PEDAGOGIQUES D'ENSEIGNEMENT OU AUTRE, ON NE VIENNE PAS NOUS CHERCHER POUR NOUS DEMANDER NOTRE AVIS?

COMMENT SE FAIT-IL QU'IL Y AIT SI PEU DE PLACE PREVUE POUR LES PARENTS DANS LES DIFFERENTES COMMISSIONS SCOLAIRES?

ET ENFIN COMMENT SE FAIT-IL QUE LES PARENTS QUI VEULENT PRENDRE LEURS RESPONSABILITES SE VOIENT TRAITER EN "ETRANGERS QUI N'ONT PAS D'AFFAIRES LA-DEDANS", QUAND ILS POSENT DES QUESTIONS. ET DEMANDENT LES RAISONS D'ATTITUDES PRISES.

C'est vrai que bien des parents sont passifs devant cette question. Mais, a-t-on fait tellement d'efforts pour les sortir de leur léthargie? Si on croit tellement en principe que les parents ont droit au chapitre comment se fait-il qu'en pratique on décide tout en vase clos? Des efforts sont faits. On organise des réunions parents-professeurs et parfois commissaires. C'est un pas en avant. Il ne faudrait pas que cela reste un calmant pour la conscience. Il faut que concrètement des positions se prennent, qu'on assiste à la formation de groupes qui représenteraient les parents à la Commission scolaire, qui étudieraient avec les intéressés les problèmes de l'éducation scolaire.

Il faudra bien un jour que les vrais "responsables" aient leur mot à dire et qu'on les entende dans le domaine de l'instruction, si l'on veut éviter qu'un jour les parents forment une ligne de piquetage en face des Commissions scolaires.

On criera au scandale alors. Pensez, des parents qui font la grève! . . . Mais, le scandale, il ne sera pas là. Il est dans le désordre qui existe entre les parents et les Commissions scolaires, à l'heure actuelle.

Les travailleuses et le mouvement coopératif

Le congrès de la Coopération qui avait lieu à Montréal, la semaine dernière nous fournit l'occasion de demander si les travailleurs et les travailleuses en général ont réalisé pleinement le sens de la formule coopérative, s'ils en profitent pleinement et s'ils comprennent que la coopération est le complément indispensable de l'action syndicale. Car en définitive, ce n'est pas seulement le salaire gagné qui compte à la fin de la semaine, mais c'est bien l'utilisation de ce salaire et les moyens de le faire fructifier à sa pleine valeur.

Le mouvement coopératif et les solutions qu'il apporte ne doivent pas laisser les travailleuses et les maitresses de maison indifférentes.

On entend dire un peu partout qu'un assainissement économique est nécessaire. D'accord, mais cet assainissement est nécessaire non seulement au stade de la production mais aussi à celui de la distribution et de la consommation des biens. C'est pourquoi, non seulement les travailleurs et les travailleuses sont intéressés à cet assainissement mais tous ceux et celles qui ont leur mot à dire dans la consommation, ce qui met en plan le rôle qu'ont à jouer les maitresses de maison.

Plusieurs moyens sont mis à la disposition des travailleurs et des travailleuses par le mouvement coopératif pour les aider à sortir de leur condition précaire actuelle.

Tout d'abord, les caisses populaires offrent des facilités accessibles à tous les salariés par l'épargne, leur service de prêts, d'assurance-prêt, etc. Mais c'est surtout sur l'épargne qu'il faut insister: les travailleuses vivent la plupart du temps, sinon toujours, dans un état d'insécurité de salaire, et d'emploi. L'épargne, si minime soit-elle, est un moyen de faire oublier cette insécurité.

On dira que les travailleuses peuvent difficilement épargner parce qu'elles gagnent généralement des salaires qui ne leur permettent de vivre que bien misérablement. Mais il faut se rendre compte que bien souvent, ces mêmes travailleuses ont pris des habitudes qui sont contraires à l'épargne, des habitudes qui les tiennent souvent dans une insécurité totale de semaine en semaine quand ce n'est pas dans les dettes.

Nous ne croyons pas que les travailleuses peuvent épargner de gros montants chaque semaine, mais ce qui compte, ce n'est pas la grosseur du montant mais le sens du geste posé

(Suite à la page 7)

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

L'assurance-santé

Le gouvernement CCF de la Saskatchewan a déjà établi un plan d'assurance-santé prévoyant le paiement de tous les frais hospitaliers au coût de 30 p. 100 moindre que le plan de la Croix Bleue, par exemple en Ontario et d'autres provinces. De plus, pour une prime de \$52.00 par année, les automobilistes peuvent avoir une police d'assurances qui coûterait autant que \$227.00 d'une compagnie privée dans la province de Québec.

L'âge d'or

Les travailleurs, durant toute leur vie, seront payés sur une base de salaire annuel et les mises à pied seront très rares. C'est ce que vient de déclarer M. Robert C. Wendon, vice-président des opérations du Railway Express Agency devant les membres de l'American Management Association.

Memo

Avez-vous fait part à votre union de votre changement d'adresse si vous avez déménagé récemment; sinon, c'est peut-être la raison pour laquelle vous ne recevez pas votre copie du journal Le Travail.

Chez le psychiatre

Un officiel d'un chantier maritime, à l'issue de négociations infructueuses et dures avec un syndicat de travailleurs, s'en va trouver un psychiatre afin de pouvoir maîtriser ses nerfs.

— Je vais vous plonger dans un demi-sommeil et cela va vous revigorer, dit le psychiatre à son patient.

— Un demi-sommeil, questionne notre malade? Je n'ai jamais entendu parler de cela! A quoi cela sert-il généralement?

— Au travail, expliqua le psychiatre.

— Au travail! Vous n'avez donc rien pour la direction!

Fin de l'enquête sur le cabotage

La Commission royale d'enquête sur le cabotage a terminé ses séances la semaine dernière par l'inspection des principaux travaux de la canalisation dans la région. La Commission a reçu plus de trente mémoires, entendus plusieurs dizaines de témoins, dont les représentants de la Canadian Vickers qui ont demandé que le cabotage soit réservé aux navires construits et enregistrés au Canada.

De la copie, S.V.P.

Lorsque nous avons instauré cette colonne dédiée aux nouvelles des chantiers maritimes, nous avions l'intention de publier des nouvelles de Montréal, de Sorel, de Lauzon et de Québec. A date, le syndicat des employés de la Canadian Vickers de Montréal a régulièrement fait parvenir de ses nouvelles mais par contre, les autres syndicats de nos chantiers maritimes ont parfois oublié de nous faire parvenir de leurs nouvelles. On peut réparer cet oubli en nommant un responsable qui fera parvenir régulièrement des nouvelles à la rédaction du journal Le Travail, 8227 Saint-Laurent à Montréal.

Un peu de compréhension S.V.P.

Un certain assistant-contremaître aurait dû prendre toutes les informations requises et entendre les explications qu'aurait pu lui fournir un travailleur qui a failli être congédié pour avoir pris plus de temps à faire un certain travail qu'il n'avait été prévu. Notre homme a pu se défendre en haut lieu et donner des raisons plausibles, ce qui lui a évité d'être injustement congédié.

Cinéma pour les délégués de département

Les délégués de département ont fait salle comble l'autre jour au local de l'union alors qu'on leur a présenté un court métrage sur le rôle et la fonction des délégués de département. On promet d'autres films pour les prochaines séances à cause de l'intérêt manifesté par les spectateurs lors de cette innovation.

LES CLAUSES DE SURTEMPS DANS LE CONTRAT AVEC LA VICKERS

A partir d'aujourd'hui et dans les prochaines éditions, nous vous fournirons par cette colonne certaines explications concernant les principales clauses de votre convention collective de travail. Nous suggérons aux membres de découper ces articles afin de pouvoir y référer au besoin. D'autre part, si vous avez besoin d'explications supplémentaires, n'hésitez pas à recourir aux services de vos délégués de département, de vos représentants sur le comité exécutif et à votre agent d'affaires en téléphonant au bureau de l'Union: CL. 1251.

Le paragraphe "A" de l'article 6 se lit comme suit:

Aucun employé ne sera appelé à travailler après minuit à l'exception des travaux de réparations, des voyages d'essai, des cas d'urgence et des pannes. Ces règlements seront affichés pour l'information de tous les intéressés et quand ces conditions ne seront pas remplies, l'employé sera payé au taux du temps double.

Le paragraphe "D" de l'article 6

Quand le surtemps devient nécessaire, un système de rotation sera établi à cet effet. Le surtemps sera réparti de la façon la plus équitable possible entre tous les employés ordinairement occupés au travail impliqué dans cette opération pour les

équipes de jour et de nuit.

Paragraphe "E" de l'article 6

La compagnie avertira les employés qui auront du sur-

temps à faire avant midi ou avant minuit pour les équipes concernées, à l'exception de la maintenance, du doublage et des cas d'urgence.

Les travailleuses et...

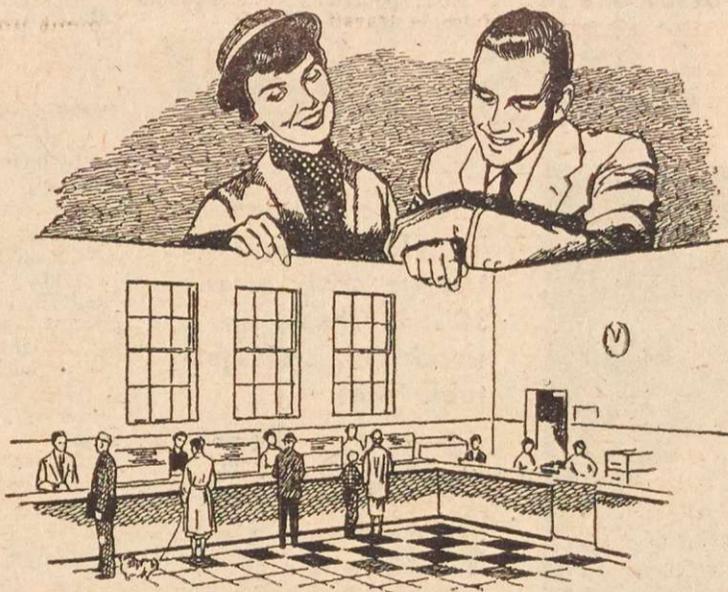
(Suite de la page 6)

et les résultats qui viendront sur une plus longue période tant au point de vue matériel que psychologique: au bout de l'année, la somme en caisse ne sera peut-être pas très élevée, mais l'habitude d'épargner sera prise, la prévoyance guidera maintenant et l'insécurité tendra à disparaître.

Les travailleuses syndiquées devraient s'intéresser à ce problème de l'épargne et aux moyens que leur fournit le mouvement coopératif.

Non seulement le mouvement coopératif n'est pas contraire à l'action syndicale mais il en est un complément efficace car il permet aux syndiqués de prendre conscience de leurs responsabilités dans une autre sphère d'activité qui les aidera encore à réaliser leur entière promotion.

R. G.



TOUS LES SERVICES SOUS LE MÊME TOIT

Une succursale de banque à charte n'est pas seulement le meilleur endroit où conserver vos épargnes. C'est un centre groupant les multiples services bancaires que tout le monde utilise.

Dans chacune des 4,000 succursales que compte le Canada, les gens effectuent des opérations de toutes sortes. Ils font des dépôts, touchent des chèques, empruntent de l'argent, louent des coffrets de sûreté, transfèrent des fonds, achètent ou vendent des monnaies étrangères.

Seule une succursale de banque à charte concentre, sous le même toit, tous ces services et plusieurs autres encore. En passant à la banque, vous traitez toutes vos affaires financières de la manière la plus simple, la plus sûre et la plus commode.

LES BANQUES À CHARTE DESSERVANT VOTRE VOISINAGE

VOYEZ LA BANQUE À CE SUJET

Seule une banque à charte offre un service bancaire complet:

Comptes d'épargne

Comptes courants

Comptes conjoints

Prêts personnels

Prêts commerciaux

Prêts pour les améliorations agricoles

Prêts hypothécaires (Loi nationale sur l'habitation)

Prêts pour l'amélioration des maisons

Renseignements sur les marchés extérieurs

Achat et vente de monnaies étrangères

Recouvrements

Virements de fonds

Mandats et traites de banque

Chèques de voyage

Lettres de crédits

Coffrets de sûreté

Renseignements commerciaux

Achat et vente de valeurs mobilières

Garde de valeurs et autres objets précieux

Opérations de banque par la poste

Paper Box Workers Seek Conciliation

● Conciliation intervention has been demanded by the Union of Paper Box Workers (C.C.C.L.) in an attempt to regulate their differences with St. Lawrence Paper Box Company, Boxcraft Limited, Atlas Paper Box Company, City Paper Box Company and London Paper Box Company.

● Among the principle demands of the employees is a general wage increase of five per cent on the presently paid rates and a 10 per cent boost on rates paid in the expired labor agreement.

● Another union demand is that overtime work be paid at the rate of time and one half for the first three hours worked and double time after this period.

● The workers are also asking for two additional paid holidays: All Saint's Day and Confederation Day, which would bring the paid holi-

days up to nine during the year.

● Concerning vacations, the union is asking for two weeks paid holidays plus an additional one per cent of profits accumulated from May 1 and April 30 for employees with 10 years service and two per cent for those with 15 years and more service.

● Other fringe benefits call for a union shop, the check-off system and a social security plan to which the companies would contribute half the cost.

Decisions Differ In Ontario And In Quebec

In a recent edition of the Montreal Gazette we were given the opportunity of viewing how labor conflicts are handled in Ontario & Quebec. The Ontario Labor Relations Board does not always give its reasons for its decisions, even if the company is the powerful General Motors organization, while in the Province of Quebec its another story.

Here are the two articles as published in the Gazette which gives a pretty clear idea how different decisions react:

Under the heading "THE LABOR RELATIONS BOARD REFUSES TO BLAME THE UNION" the Gazette quotes a decision by the Ontario Labor Relations Board which refused a demand by General Motors to have a strike of their 17,000 employees declared illegal. The G.M. Company claimed that the union did not respect the contract clause which required the union to notify the company of its intentions to end a collective labor agreement.

"UNION ORDERED TO OBLIGE WORKERS TO RETURN TO THEIR JOBS" was the Gazette heading for the article which revealed that the Quebec Labor Relations Board ordered Local 106 of the Teamsters Union to oblige the employees of Miron and Freres to return to their jobs, because their strike was illegal.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Beneficial

Saskatchewan's C.C.F. Government has a health insurance plan which provides for unlimited hospitalization, but which costs 30 per cent less than the limited Blue Cross Plan in Ontario and other provinces. And in addition for \$52.00 in Saskatchewan a motorist can get the same kind of auto insurance that costs \$227.00 from a private company in Quebec. No room for comparison here!

Bright Future

Workers "within our lifetime will be paid on a year-round salaried basis and layoffs will be almost unknown". Thus declared Robert C. Hendon, vice-president in charge of operations of the Railway Express Agency, speaking last week in New York before the American Management Association.

Reminder

Have you notified your union office if you have changed addresses lately? Do it now and in this way we can keep our mailing lists up to date.

Psychomatic!

A big shipyard official worn out by bitter and fruitless negotiations with the union went to his psychiatrist for treatment of his trembling nerves.

"I'm going to give you some twilight sleep," announced the medical man. "That should fix you up fine."

"Twilight sleep?" grumbled the shipbuilder. "Never heard of it. What is it generally for?"

"Labor", explained the psychiatrist.

"Labor?" screamed the official. "Don't you have anything for management?"

Hearings Ended

The Royal Commission on Coasting Trade concluded hearings last Friday and spent last

week-end inspecting the St. Lawrence Seaway projects in this area. The Commission has heard over 30 briefs since sitting here October 3rd. Most of the briefs have urged that foreign ships be banned from Canada's coastal trade.

News Items Wanted

The original purpose of this column Shipyard News and Views was to publish interesting news items from shipyards in Montreal, Sorel, Lauzon and Quebec. This request has been met regularly by Vickers C.C.C.L. Union and we would appreciate receiving weekly contributions of news from the yards in Sorel, Lauzon and Quebec. Please address correspondence to the Editor, Le Travail, 8227 St. Lawrence Blvd., Montreal.

Arrogant Methods

It would be much more reasonable for a certain charge-hand to have listened to one of his men's explanation of how a certain job took more time than usual. This worker was held back for some time by circumstances beyond his control and could not complete his own work on time. It was then that the charge-hand allowed his unjust outburst of abuse with the result that the innocent worker came pretty close to losing his job. Any man is entitled to defend himself against any unjust accusation. Digest this, Mr. Important charge-hand.

Stewards Enjoy Movie

The last Stewards Meeting held in our union hall proved a very interesting one indeed when a full house had the pleasure of viewing a movie which showed the work and duties of a shop steward. More of these films will be screened at meetings in the future. Comments received have been very favorable.

Give Us This Day



The hope of the working class through the terrible crisis of the 30's is shown in a wonderful, unforgettable film:

GIVE US THIS DAY

a production signed:
Edward Dmytryk

SEE IT AND THEN YOU'LL AGREE!

A worker and his wife had dreamed to have a house of their own but they are slum bound by unemployment and poverty.

Had Geromio the right to betray his fellow workers to make his dream come true?

Geromio's family will, in the end, own a house but shall it cost Geromio his life?

A LABOUR CINE-CLUB

- for the first time in Montreal!
- first class films!
- something new: the film showing is followed by a free discussion under the direction of

GERARD PELLETIER with

J. P. Geoffroy, of the C.C.C.L. Claude Sylvestre, film specialist

- for you and your friends

MONDAY
October 31st
8 p.m.

VENEZIA THEATRE

1220 east, St. Catherine St.
(near Beaudry St.)

Entrance 60c

A realising of the Education Committee of C.C.C.L. Montreal Council

Know Your Contract Better

Beginning in this issue and continuing until our contract booklet is ready for distribution in the near future, we will, each week, publish different clauses of our collective labor agreement with Canadian Vickers Limited. We think it would be a good idea for members to clip these articles and keep them for future reference. In the meantime should you wish any further information on matters pertaining to the contract, please call at your union office at anytime or if more convenient phone Cl 1251.

Article 6 — paragraph "A" in part reads:
No employee will be called upon to work after 12 midnight in any 24-hour day, except insofar as ship repairs and rival trials, emergency cases and breakdowns. These regulations will be posted for the information of all concerned and where said regulations are not complied with, overtime rate will be paid at the rate of double-time.

Article 6 — paragraph "D" reads:
When overtime is necessary, a rotation system shall be established for all overtime work. Overtime shall be distributed as evenly as possible between all employees normally engaged in the work involved on day and night shifts.

Article 6 — paragraph "E" reads:
The Company shall notify employees to work overtime before 12 noon and 12 midnight whichever the case may be, except maintenance, dockings and emergency cases.