

Programme d'éducation chez les fonctionnaires

Le Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal vient de faire connaître les initiatives que prendra le syndicat en matière d'éducation pour l'année 1955-1956.

Au cours d'une conférence de presse aux locaux du Syndicat, Place Jacques-Cartier, M. René Constant, a déclaré que si le syndicat veut protéger et améliorer la situation matérielle de ses membres par la convention collective, il encourage aussi la promotion morale, culturelle et sociale de tous ses membres non seulement sur le plan syndical mais aussi sur le plan professionnel.

Voici les grandes lignes de ce programme d'éducation:

1. Un cours d'initiation à l'administration municipale, organisé par l'Extension de l'enseignement de l'Université de Montréal, avec la coopération du syndicat des fonctionnaires, qui débutera en janvier prochain, après avoir été élaboré de concert par l'Extension et des représentants du service d'éducation du syndicat;

Ce cours commencera le 3 janvier à l'École Polytechnique de Montréal, à 7.30 p.m. Le premier conférencier sera M. Lucien Héty, directeur des services municipaux.

2. un premier atelier de perfectionnement syndical, dont la séance inaugurale a groupé 150 personnes, il y a trois semaines, et qui poursuit maintenant avec un contingent régulier de quelque 50 participants, — chiffre exceptionnel pour un seul syndicat;

3. l'organisation, pour une seconde année, de rencontres syndicales sur le plan du service municipal; commencée en octobre, la série se poursuivra jusqu'au prin-

temps 1956: onze rencontres de ce genre sont prévues;

4. L'utilisation de l'assemblée générale comme instrument d'éducation syndicale, par la mise en valeur de la participation de tous à des décisions qui intéressent la vie du syndicat;

5. publication, selon le besoin, d'un bulletin d'information qui rejoint tous les membres avec la rapidité du quotidien; déjà l'expérience s'est avérée concluante;

6. organisation de sessions d'études spéciales pour les dirigeants du mouvement, afin de leur permettre de se familiariser davantage avec les divers problèmes de leur syndicat; cinq de ces rencontres sont au programme de l'année et une a déjà eu lieu;

7. programme intensif de publicité et de manifestations extérieures pour améliorer les relations du syndicat avec le contribuable;

8. ateliers sur les techniques d'éducation pour les responsables d'éducation et programme de recherche sur l'efficacité du travail d'éducation au syndicat.

DANS L'INDUSTRIE DU GANT DE CUIR

Augmentation à plus de 1,000 travailleurs

A la suite de la signature d'une convention collective de travail entre la Fédération Nationale du Vêtement et la Canadian Glove Manufacturer's Association, plus de 1,000 travailleurs de 18 fabriques de l'industrie du gant de cuir recevront une augmentation de salaire et jouiront d'une semaine de travail plus courte.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Angelo Forte, président de la Fédération Nationale du Vêtement à laquelle sont affiliés ces syndicats. Les 18 fabriques couvertes par cette convention sont situées à Montréal, Québec, Trois-Rivières, Sherbrooke, Marieville, St-Tite, Lorretteville et emploient plus de 1,000 travailleurs.

La semaine de travail est réduite de 48 à 44 heures. Un boni de 30 pour 100 que recevaient les ouvriers du gant fin, est porté à 36.5 pour 100 et sera porté à 39.75 pour 100 le 1er mars prochain.

Dans le cas des ouvriers fabriquant les gants de travail, le boni est porté de 36 pour 100 à 42.8 pour 100 immédiatement et à 46.2 pour 100 le 1er mars prochain. Les augmentations immédiates sont rétroactives au 1er juillet dernier.

Le contrat prévoit aussi cinq fêtes payées, quel que soit le jour où elles tombent; l'atelier syndical parfait et la formule Rand pour les travailleurs à domicile.

Les clauses d'ancienneté et de règlement des griefs sont améliorées. Pour la première fois, une échelle de salaire horaire garantie est établie pour les ouvriers travaillant à la pièce.

Les parties se sont aussi entendues pour demander au gouvernement l'extension juridique de cette convention collective.

Les principaux négociateurs syndicaux étaient MM. Lucien Laforest, secrétaire de la Fédération nationale du vêtement, et Angelo Forte, président.

Les représentants patronaux étaient MM. Isaïe Friedman, gérant de l'Association patronale, Milton Kramer, Gaston Durant, Mike Gold et F. Monk.

Montréal

On annonce aussi que quatre certificats de reconnaissance syndicale viennent d'être obtenus à Montréal dans des ateliers de confection de gants. A la suite d'une entente avec la Fédération du Vêtement, M. Lucien Laforest a obtenu d'être libéré partiellement par ses employeurs et il a consacré une partie de son temps à l'organisation de nouveaux syndicats et au règlement des griefs dans les ateliers actuellement syndiqués. Les négociations pour couvrir les ateliers nouvellement syndiqués devraient bientôt commencer. Par ailleurs, on annonce aussi que l'organisation bat son plein dans deux autres ateliers.



Vol. XXXII — No 1

Ottawa, 13 janvier 1956

ARVIDA

L'Alcan nie ses responsabilités sociales à l'égard des ouvriers

On mande d'Arvida que plusieurs associations vont se joindre au Syndicat national des Employés de l'Aluminum de cette ville et protester contre la politique de la compagnie qui vient de mettre à pied 1,100 travailleurs des usines d'Arvida sous le prétexte du manque d'eau.

L'on sait que les usines d'Arvida qui emploient en période normale près de 7,000 travailleurs connaissent actuellement une disette d'eau qui paralyse le travail de plusieurs cuves et prive de leur emploi plusieurs centaines de travailleurs.

Au courant de la situation, les représentants du syndicat ont entrepris en octobre dernier des démarches auprès des représentants de la compagnie en vue de réduire les heures de travail avec

compensation; le syndicat avait aussi demandé que la compagnie accorde une compensation pour la diminution des heures de travail et il avait suggéré la fermeture de quelques cuves afin d'éviter des congédiements massifs quelques mois plus tard.

La compagnie avait alors refusé de réduire sa production car elle espérait que la pluie viendrait remplir les réserves d'eau.

L'Exécutif rencontra de nouveau, au cours du mois de dé-

cembre, les dirigeants de la Compagnie pour discuter de ce problème. Cette fois, l'Alcan informa le Syndicat qu'elle allait fermer deux salles de cuves et demie; ce qui amènerait le renvoi d'environ 375 employés. Elle ajouta que le renvoi se ferait en tenant compte de l'ancienneté et des dispositions de la convention collective de travail à ce sujet.

Le Syndicat demanda à la Compagnie si elle avait une autre for-

(Suite à la page 7)

PORT-ALFRED

L'ancienneté protégée par la nouvelle convention avec la Consolidated Paper

Au cours de négociations post-arbitrales avec les représentants de la Consolidated Paper de Port-Alfred, le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de cette ville a réussi à conclure une entente qui garantit le respect des droits d'ancienneté des employés, chose qui n'existait pas dans les conventions précédentes.

La nouvelle convention prévoit aussi une augmentation de salaire de 5 p. 100. Cette augmentation qui est applicable sur les salaires réels est rétroactive au 1er mai 1955. De plus, les primes d'équipes sont augmentées d'un cent l'heure.

De plus, la nouvelle convention collective comprendra une formule entièrement nouvelle pour le règlement des griefs avec recours à l'arbitrage d'un juge unique, soit M. le juge André Montpetit de Montréal. Cette nouvelle clause n'apporte pas d'augmentation de salaires aux employés, mais elle leur assure un moyen efficace de régler les griefs qu'ils peuvent avoir.

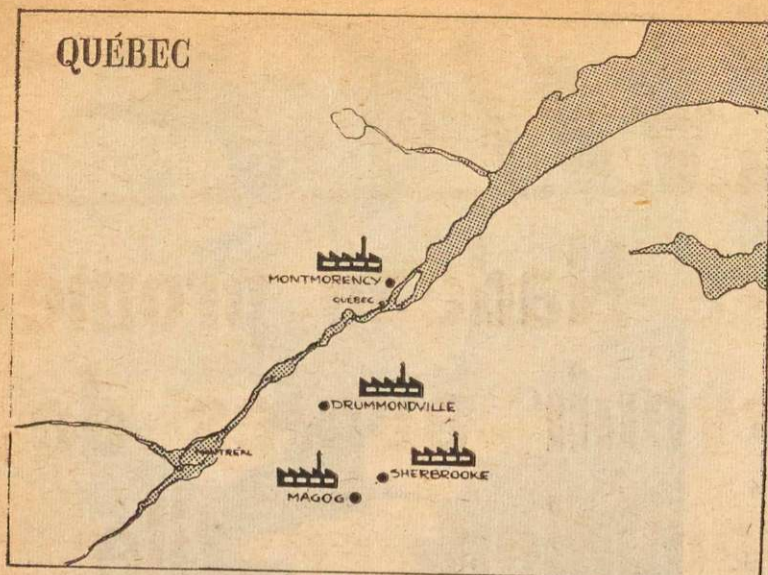
La nouvelle convention comprendra aussi de nouveaux articles sur l'ancienneté. La compagnie a accepté la recommandation unanime du tribunal d'arbitrage sur cette question importante. Dans les anciens contrats

collectifs, les articles traitant de l'ancienneté étaient là pour la forme, ils ne voulaient rien dire et de fait ils n'avaient jamais servi ou à peu près pas.

Dorénavant, les employés du moulin de Port-Alfred auront une vraie protection dans le cas de mise à pied en particulier pour manque de travail. En effet, la compagnie renverra les employés les plus jeunes et elle gardera ceux qui ont le plus d'ancienneté. Et lorsqu'elle réembauchera des nouveaux employés, elle devra rappeler au travail les plus anciens, pourvu toutefois qu'ils soient capables d'accomplir normalement le travail à faire.

Pour la première fois depuis des années, les syndiqués du moulin de Port-Alfred pourront se dire que leur ancienneté veut dire quelque chose parce que la convention collective la reconnaît expressément et qu'elle y attache des droits bien clairs en matière de mise-à-pied et de congédiement pour manque d'ouvrage.

A ce point de vue, les travailleurs ont réellement fait un gain important. Il leur reste maintenant à voir à l'application de leur convention collective et à lui faire rendre le maximum de ce qu'elle peut leur donner.



La Dominion Textile n'effectue plus la retenue syndicale

Le 30 décembre dernier, la Dominion Textile remettait à chacun de ses quelque 5,000 employés des moulins de Montmorency, Drummondville, Sherbrooke et de Magog, un avis indiquant qu'elle n'effectuait plus la retenue syndicale à la source.

"Il n'y aura plus de déduction faite sur votre paie pour la retenue syndicale pendant que votre moulin fonctionnera sans convention collective de travail", lisait-on dans l'avis inclus dans l'enveloppe de paie du 30 décembre dernier.

Il est évident que la compagnie Dominion Textile n'est plus tenue d'effectuer la retenue syndicale parce qu'il n'existe plus de convention collective dans les quatre moulins mentionnés plus haut. D'autre part, certains croient que la Dominion Textile veut causer des embêtements au syndicat et le forcer à signer au plus tôt une convention collective de travail.

Par ailleurs, les dirigeants des syndicats de Magog, de Drummondville et de Sherbrooke, nous apprennent que les membres viennent d'eux-mêmes acquitter leur cotisation syndicale parce qu'ils tiennent à la survie de leur syn-

dicat lequel peut seul leur valoir de meilleures conditions de travail et de salaire. A Montmorency, M. Julien Dubé, agent d'affaires du syndicat, nous informe que le syndicat a mis sur pied, tout comme dans les autres centres, un organisme syndical qui voit à la perception des cotisations syndicales.

L'affaire des travailleurs

Rencontré à Granby, mercredi dernier, M. René Gosselin, président de la Fédération Nationale du Textile, qui se remet des suites d'un accident d'automobile, s'est déclaré encouragé par la solidarité que manifestent les syndi-

qués en face du geste que vient de poser la compagnie.

Les syndicats existaient avant la Dominion Textile et ils ont vécu pendant plusieurs années avant que la retenue syndicale à la source ne soit une condition de travail, a-t-il ajouté.

Il est possible, dit-il, que la perception des cotisations syndicales nous cause certains embarras et nous oblige à mobiliser plus de force pour tenir tête à la Dominion Textile, mais cela fera comprendre aux travailleurs que la Dominion Textile est sans pitié et demande une vigilance de tous les instants.

La nécessité de la sécurité syndicale à la Dominion Textile

Au chapitre des revendications syndicales dans le différend qui oppose actuellement les syndicats des moulins de Magog, Sherbrooke, Drummondville et Montmorency à la Dominion Textile, figure, au premier plan, la sécurité syndicale.

Mentionnons tout d'abord que seule la compagnie Dominion Textile refuse la sécurité syndicale à ses employés alors que toutes les 25 autres conventions signées par la Fédération Nationale du Textile dans la province ont des clauses de sécurité syndicale.

Les ouvriers de la Dominion Textile ne jouissent que de la retenue syndicale volontaire et révoquant, soit la formule la plus imparfaite de sécurité syndicale.

Mais la demande formulée à la Dominion Textile, soit l'atelier syndical imparfait, ne veut pas simplement obliger la compagnie à suivre les autres. C'est, comme le disait Me Marc Lapointe, dans le mémoire qu'il soumettait au tribunal d'arbitrage, "la suite des événements dans le textile coton depuis 5 ans tels qu'ils ont affecté Dominion Textile et par conséquent notre syndicat, qui nous force impérieusement à chercher à assurer la survie de notre syndicat".

Pourquoi le syndicat demande-t-il que les nouveaux employés soient obligés d'adhérer au syndicat ?

Tout d'abord, disons que le mandat conféré par le certificat de reconnaissance syndicale et la signature d'une convention collective qui favorise tous les employés, obligent le syndicat à dépenser des énergies et de l'argent pour défendre les intérêts non seulement des membres volontaires du syndicat mais aussi les intérêts de ceux qui ne font pas partie du syndicat et des nouveaux employés.

C'est par dizaines de milliers de dollars qu'il faut chiffrer le coût d'un arbitrage avec la Dominion Textile lorsqu'il s'agit de négocier une convention collective de travail: procureurs, frais d'experts, témoins à assigner, frais de déplacement, etc.

Par ailleurs, le système de production implanté à la Dominion Textile, soit le plan boni, pose des problèmes multiples, est la source de nombreux griefs et a comme conséquence la poursuite de plusieurs arbitrages durant l'exercice de la convention.

Outre cette nécessité, le syndicat veut aussi se protéger contre un danger menaçant: la variation de la main-d'oeuvre à la Dominion Textile.

Des exhibits présentés lors de l'arbitrage ont démontré que par le jeu d'un embauchage massif, la Dominion Textile pouvait faire perdre au syndicat sa majorité avant que ce dernier ait eu le temps de rencontrer les nouveaux employés et les convaincre d'adhérer au syndicat.

C'est d'ailleurs ce degré de nécessité de protéger la majorité syndicale contre des facteurs autres que la volonté des ouvriers qui a toujours incité les tribunaux d'arbitrage à déterminer le degré de sécurité syndicale. Si une compagnie se montre réfractaire au syndicalisme ou si elle est dans une position telle qu'elle peut détruire le syndicat, on accorde alors à ce dernier une protection plus grande, soit l'atelier fermé, l'atelier syndical parfait ou l'atelier syndical imparfait.

LA SEMAINE

MONTREAL

Augmentation mensuelle de \$15 aux infirmières

L'Alliance des Infirmières de Montréal (C.T.C.C.) nous apprend qu'elle vient de conclure de nouvelles conventions collectives avec les hôpitaux Saint-Luc, Miséricorde et Pasteur, représentés par le Conseil des Hôpitaux de Montréal.

Les négociations avaient porté uniquement sur les salaires, tout le reste demeurant dans le statu quo.

Les parties ont convenu d'augmenter l'échelle des salaires de \$15 par mois, soit environ \$3.50 par semaine.

Les nouvelles conventions entreront en vigueur le 1er avril 1956, c'est-à-dire immédiatement après l'expiration des contrats actuellement en vigueur.

Par les nouvelles ententes, les salaires minima seront portés à \$195 à l'embauchage, \$210 après un an de service et \$220 après deux ans. Les primes spéciales du service de nuit et du service d'assistante, demeurent les mêmes et s'ajoutent au salaire de base. Il en va de même des autres avantages.

Les hôpitaux et l'Alliance sont tombés d'accord, cette année,

pour négocier bien avant l'expiration des contrats existant, afin de ne pas retarder indûment l'application des améliorations. C'est pour cette raison que les nouvelles conventions qui remplaceront les contrats actuels le 1er avril, ont été signées bien avant l'expiration de ces derniers.

Un esprit d'honnête bienveillance mutuelle a présidé aux négociations. M. J.-H. Roy, président du Conseil des Hôpitaux de Montréal, dirigeait les pourparlers du côté patronal, tandis que Mlle Régina Boisvert, i.h.l., négociait pour l'Alliance, assistée de Me Pierre Vadboncoeur, avocat de l'Alliance et conseiller technique à la C.T.C.C.

Les nouveaux contrats portent respectivement les signatures de M. J.-H. Roy, pour le Conseil des Hôpitaux Pasteur et Saint-Luc et de M. Gérard Lanoue pour l'hôpital de la Miséricorde, ainsi que de M. René Auger, aussi pour l'hôpital Saint-Luc; et, du côté syndical, celles de Mlles Eva Allard, i.l., présidente de l'Alliance, pour les infirmières de Pasteur, Aline Bégin, i.l., pour celles de la Miséricorde, et Eugénie Blanchard, i.l., pour celles de Saint-Luc.

Longueuil

Conciliation à la Stowell Screw

Le résultat des négociations entre "The Stowell Screw Co. Ltd.", et le "Syndicat des Machineries de Montréal", a été dénoncé, mardi le 20 décembre, devant l'assemblée, qui comprenait environ 70% des membres. Voici les principaux points en litige:

A la demande d'augmentation générale de 15 cents l'heure la compagnie a répondu qu'elle n'offrait rien. Elle fit de même en ce qui concerne les deux fêtes chômées et payées, demandées par les membres, en surplus des fêtes actuellement considérées comme chômées et payées. L'offre de la compagnie, en ce qui a trait aux tableaux d'affichage a été jugée inacceptable. Seules, les concessions faites par la compagnie, quant à la clause de non-discrimination, à celle de l'ancienneté et à celle de la période d'essai, ont été jugées favorables par l'assemblée.

Les membres ont demandé unanimement, la conciliation et l'arbitrage si nécessaire.

Le comité des négociations était composé de M. Clément Maril, président du Syndicat à la Stowell, de M. Gilles Landry, secrétaire-trésorier et des officiers, Mlle Thérèse Ouellet, M. Lauzier et M. Simon. M. Ted Payne agissait comme agent d'affaires du Syndicat.

TRAVAIL ET FOYER

COMMENT EST NEE ...

L'Alliance des Infirmières

Nous avons tracé les débuts du syndicat du Commerce, de la boîte de carton, aujourd'hui c'est au tour de l'Alliance des Infirmières.

J'ai demandé à René Rocque, ardent organisateur de ce syndicat de nous tracer les grandes lignes de cette histoire.

— C'est en 1946 que fut fondé le syndicat des Infirmières qui, à ce moment, ne portait pas encore le nom de L'Alliance. Le syndicat englobait les infirmières de plusieurs hôpitaux: Pasteur, St-Jean-de-Dieu, Cartier-ville, Verdun et quelques autres. Le travail d'organisation aussitôt connu, on dut faire face à un grand nombre de congédiements, mais toutes les infirmières congédiées furent réinstallées un peu plus tard, par les soins du syndicat.

Les problèmes étaient nombreux et complexes. L'Association des Infirmières de la Province de Québec tenta d'entraver l'organisation du syndicat, prétextant que cette association pouvait s'occuper des conditions de travail, des infirmières, qu'il n'était pas du tout nécessaire que les gardes-malades se groupent en syndicat pour obtenir satisfaction. A un de leur Congrès, une Corporation fut formée et chargée de présenter un Bill à Québec. Le comité des Relations Ouvrières après avoir débattu la question durant plusieurs mois, sur une opinion légale de Me Pigeon, décréta que L'Association des Infirmières de la P. de Q. n'avait pas juridiction pour négocier des contrats de salaire et de conditions de travail, qu'elle ne devait s'occuper que du côté professionnel, et qu'il y avait place pour un syndicat libre et indépen-

dant qui aurait pour rôle de réglementer les salaires et les conditions de travail.

— Les salaires étaient-ils élevés, à ce moment là ?

— Avant l'arrivée du syndicat, les infirmières graduées gagnaient entre \$35 et \$50 par mois. L'arbitrage leur donna une majoration de salaire allant de \$135 à \$160. par mois, avec une rétroactivité de 11 mois. Plusieurs reçurent de \$700 à \$1,000 en rétroactivité. Il faut dire qu'elles avaient attendu pour la peine.

— Comment réagit le milieu des hôpitaux à l'idée de la fondation d'un syndicat ?

— On essaya de congédier des infirmières, par exemple celles qui avaient cinq ans de pratique, pour les remplacer par des plus jeunes. Par la suite la méthode de négociation changea et le contrat suivant contenait une échelle de salaires avec classification. Les infirmières réagirent assez bien, mais le milieu était peu habitué à l'idée du syndicalisme. Les employeurs qui, pour plusieurs d'entre eux, siégeaient au Conseil des Hôpitaux de Montréal, et à l'A.P.I. étaient beaucoup plus portés à défendre les intérêts de leurs communautés que ceux des infirmières. Surtout, le Conseil des Hôpitaux se refusait d'admettre l'installation de syndicats dans les hôpitaux. L'opposition faite au syndicat était telle qu'avant d'embaucher une infirmière, on s'inquié-

taut de savoir si elle était membre du syndicat.

Par la suite, on organisa des campagnes contre le syndicat et on établit même une échelle de salaires qui se rapprochait de celle faite par le syndicat.

— Au début, les membres étaient-ils nombreux ?

— Il y avait 555 membres. En 1947, 180 membres, infirmières à l'emploi de la Cité de Montréal, furent transférées au syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal. En 1948, le syndicat changea de nom et prit celui d'Alliance des Infirmières. Le terme syndicat créait trop de difficulté chez les nouveaux membres dont plusieurs le trouvaient pas assez professionnel. Voilà en gros les premières luttes qu'eut à mener l'Alliance des Infirmières pour continuer à vivre.

— Les débuts furent en effet assez mouvementés. Voici ce qu'ajoute Garde Boisvert, qui s'occupe activement de l'Alliance aujourd'hui.

— Aujourd'hui, l'infirmière comprend beaucoup plus qu'avant la nécessité de faire partie du syndicat. Toutefois, plusieurs employeurs n'aiment pas plus qu'au début cette idée de syndicalisme. L'organisation est donc très difficile, car l'infirmière durant ses trois années d'étude subit des influences diverses. Ce n'est qu'une fois graduée qu'elle peut s'informer et combattre librement. Même à ce moment-là il lui faut beaucoup de cran et de convictions syndicales.

R. G.



Le Courrier de Radio-Parents, l'une des émissions que Radio-Canada consacre, chaque semaine, aux problèmes de l'éducation des enfants, est entendu le mardi matin, de 9h. 05 à 9h. 30, au réseau Français, et mis en ondes par Marcelle Barthe. Dans notre photo, on aperçoit le professeur Claude Mailhot, docteur en psychologie, et son épouse Magdeleine, assistante sociale, qui sont chargés de résoudre les problèmes qui leur sont soumis.

Avant detourner la page

Et voilà, c'est fini. L'arbre de Noël gèle tranquillement sur la galerie d'en arrière, les jouets ont déjà pris un petit air ancien, et les parents soupirent comme après une grosse journée de travail; ils pourront enfin se reposer. Les Fêtes sont passées. Une année nouvelle commence.

Pourtant, avant de tourner complètement la page, je jette comme malgré moi un coup d'oeil en arrière, une dernière fois ...

Je ne veux pas m'attarder aux chagrins, même aux peines; celles qui meurtrissent et qui marquent notre vie d'adulte. Je ne veux voir que ces yeux émerveillés d'enfants découvrant les bougies de l'arbre de Noël; que les petites têtes brunes qui sont penchées sur Marie et Joseph; "Pourquoi le petit Jésus n'est pas dans la crèche, demanda Claude, à un Noël déjà loin." "Il sera là qu'à Noël, il n'est pas encore sorti du ventre de sa maman", lui avait répondu les cinq ans de son frère.

Pour la première fois, à ce Noël-ci, j'ai réalisé à quel point ils avaient grandi. Pourtant, ils ne forment à eux cinq, que vingt-cinq ans de la vie d'un homme. Cette impression vient peut-être du fait qu'ils n'ont jamais été aussi compréhensifs. "Qu'est-ce que tu aimerais recevoir, toi, aux Fêtes? ..." Tu sais maman, mon petit ami, il n'aura pas de jouets, lui, sa maman dit qu'il a trop besoin de vêtements. Alors, donne-moi ce que tu voudras." Compréhension et sagesse des enfants. On se leurre souvent, on les croit trop petits pour une réalité qui n'est ni rose, ni bleue, et ils nous surprennent avec un enseignement qui n'est pas le nôtre, non de paroles et de conseils, mais celui de la vie que le monde extérieur et l'amitié leur apportent.

Et, cela ne leur enlève pas ce goût du merveilleux, de l'imaginaire. Le Père Noël n'a jamais été bien réel à la maison. Tout le monde sait que c'est un monsieur costumé pour amuser les enfants. Et, malgré cette certitude, les plus petits s'exclament en le voyant dans les journaux, et les comptent dans les vitrines des magasins. Et, voici que quelques jours avant ce dernier Noël, je surprends une conversation entre deux de mes gars: "C'est le père Noël qui vient porter les cadeaux?" "Ben non, c'est un monsieur, le Père Noël il reste dans la voiture." Et, l'ainée, qui elle, ne se paye pas d'illusions, ne dit mot pour rétablir les faits. Peut-être au fond d'elle-même, un peu comme moi, à ce moment-là, regrettait-elle de ne pouvoir y croire ...

Aussi bien tourner la page, car à continuer ainsi j'arriverais peut-être à la conclusion que c'est beaucoup plus difficile, plus ingrat, et moins amusant d'être des grandes personnes.

Et, il est vraiment trop tard pour regretter ...

Renée G.

BAS DE NYLON
AVEC COFFRET A BIJOUX **90c**

Voici une offre réellement sensationnelle pour anniversaire ou cadeaux de fêtes. Une paire de Bas Nylon, de première qualité, d'une valeur de \$1.50, de couleur neutre ou Bas Blancs pour Gardes-Malades. Chaque paire est contenue dans un joli coffret à bijoux.

Vous obtiendrez une paire de ces superbes bas en incluant dans une même enveloppe, 50.90 avec un bouchon d'un de nos 15 produits Mathieu (SIROP, NERVINE, INHALATEUR MATHIEU, etc.). Postez-nous le tout en donnant la couleur, la pointure, votre nom et adresse en lettres carrées. Nous n'acceptons pas de C.O.D. ni de chèques. L'offre expirera le 1er janvier 1957.

La Cie J. L. MATHIEU Liée, Sherbrooke

Joliette

Lors d'une de ses dernières assemblées, le Syndicat Catholique et National, qui groupe les employés de la construction, a tenu ses élections annuelles.

Tous les officiers sortant de charge ont été réélus à leur poste, à l'exception de M. Marcel Paré, qui a été élu représentant des électriciens.

Les officiers pour l'année 1955-1956, seront: MM. Alcibiade Latendresse, président; Alfred Beaucage, vice-président; Jean Ducharme, secrétaire-archiviste; Adrien Ducharme, secrétaire-trésorier; Jean-Louis Toupin, secrétaire-financier, et Noël Lacas, agent d'affaires.

C.C.C.L. ANNUAL BRIEF

The Unemployment Problem

If Canada can furnish aid to under-developed foreign countries, the Canadian population should be assured of a higher level of living standards and relief from unemployment.

The annual C.C.C.L. Brief presented to the Federal Cabinet last month treated this question in detail.

While complimenting the Government of its efforts to reduce unemployment and create more jobs the C.C.C.L. called upon greater intensification of ways and means

to combat this serious problem.

Workers of 40 years of age and over are gradually filling the already overflowing ranks of the jobless.

Here in detail are the proposals brought to notice of the Cabinet by the C.C.C.L. Unions on the unemployment crisis:

Unemployment Problem

However, it is evident that our country, whatever be its desire to give its help to these nations, can do so only to the extent in which its own economic situation allows it to insure to its population a relatively high standard of living.

The prosperity of Canada is, on the other hand, largely linked with the possibility for Canadian workers to secure employment during the whole year. The winter of 1955 was particularly distressing for a large number of workers' families. Indeed, during March last, when unemployment reached its peak, 632,913 persons were looking for work. This figure represents a very high percentage if account is taken of the fact that the number of workers is established at approximately 5 1/2 millions.

Happily, the revival occurred quicker than usual in spring. However, there is no lack of signs which permit to foresee that the number of unemployed will again be very considerable during the coming winter months.

The Canadian workers undoubtedly appreciate the efforts made during the last few years by the National Employment Service in order to stimulate employment during the cold season. The campaign of Winter employment has brought about good results and the Government has acted in such a way to award a certain number of contracts so that they may be carried out partly during this season. However, this is not sufficient. The Government would have to carry his research still further in order to find the technical methods and means which would be appropriate to reduce the seasonal changes in employment mainly in the economic sectors where the possibilities of improvement remain considerable.

On the other hand, if seasonal unemployment takes in our country such a serious character, it is because it is superimposed there to a permanent unemploy-

ment layer which it has been impossible to resorb until today.

We beg the Government to request the Royal Commission of Inquiry on the Problems of Canadian Economy to attach greater importance to this question of unemployment.

In order to solve this problem, the C.C.C.L. also considers that, as it had recommended in its previous memorandum, the Government should contribute towards the establishment of enterprise liable to insure to workers sources of steady employment through the medium of the Industrial Expansion Bank. We believe that the Bank should be authorized to loan more generously in order to stimulate the investments in the new and underdeveloped industrial sectors.

Last, the C.C.C.L. considers that in order to be better informed on the scope of unemployment in Canada, the statisticians of the Department of Labor and the National Employment Service should give the number of days of employment, every year, where workers do not receive any benefits. These statistics would be of great interest, and it should be possible to compile them. We believe that the two bodies should reach an agreement to make known the whole truth on unemployment in Canada.

Another Conference On Health Insurance

OTTAWA (CPA) — Representatives of all ten provincial governments will meet here with federal government officials on January 23 to discuss health insurance, federal Health Minister Martin has announced.

The discussions will cover the phases of a health services program, costs, methods of financing, administration and priorities in the development of the various services.

MONTREAL City Employees Launch Study Groups

At the recently held elections of the New Year, Rene Constant was re-elected president of the Municipal Employees Union of Montreal CCCL. A feature of the meeting was the union's decision to hold an extensive educational program for members this year. A series of 11 meetings will be held covering each branch of the union. The first study group will cover the administration of municipal business and the announcement of this study series was received with enthusiasm by the members. Many important and interesting subjects have been chosen for discussion and study and the series will no doubt prove very popular during the coming months.

Montreal Nurses Win Salary Boost

Graduate nurses at three Montreal hospitals, St. Luke, Misericorde and Pasteur will receive a \$15.00 a month salary increase, beginning April 1, 1956, it has been announced by the Montreal Nurses' Alliance, an affiliate of the CCCL. The present basic wage is now \$195.00 a month.

Negotiations for the new collective labor agreement, which comes into force at the expiration of the present contract on April first, were conducted by Miss Regina Boisvert, R.N., treasurer of the Union and Pierre Vadboncoeur, adviser to the CCCL.

The hospitals were represented by J. H. Roy, president of the Montreal Council of Hospitals.



Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Memo To Members

Members of the National Union of Vickers Employees (CCCL) are advised that the next general membership meeting will take place at 5.00 p.m. Monday, January 16, and will be conducted bilingually as is usual. Your executive has received the resignation of one of its members and this will come up for discussion at this meeting. Other important items are on the agenda. Make it a point to attend.

* * *

Veteran Employee Retires

One of the old timers at Canadian Vickers retired last Friday. Jack Blair who has served the company faithfully for over a quarter of a century decided to take a well earned rest. Our best wishes for his future comes from the writer and all his fellow workers.

* * *

The "Mock" In Democracy

Yellow Dog contracts, once the bane of union workers, have been revived by the swank Florida hotel operators, whose employees have been on strike for many weeks. Reports have been received that the Fontainebleau management in Miami Beach had forced their employees to sign a statement declaring satisfaction with working conditions, wages, and that employees did not want Union representation. Affidavits secured by the Hotel and Restaurant Employees' Union testify that such "yellow dog" contracts were obtained from employees on the threat of losing their job if they did not sign. Home of the Brave and Land of the Free!!!!

* * *

The Tumultuous Twenties

"The Union man is not so cocky as he used to be. In a

little while, he will be ready to eat out of his boss' hand. Employers are getting 50 per cent more production out of labor, and are getting it for less wages. Workers will be willing to take less than they are now receiving, and to work harder for it. We can tell them who is running things. The worker at last begins to realize where he belongs".

This virulent outburst of anti-unionism was issued by S. S. King, president of the National Association of Sash, Door and Millwork Manufacturers, way back in 1920 when President Harding was elected and when Big Business Bosses were "feeling their oats". It is a pity that the late Mr. King did not live long enough to realize how wrong he was.

* * *

Grateful

During the recent bitter cold spell, many members experienced difficulties in starting their cold motors and we have been asked by these members to express their thanks and gratefulness for the company's gesture of placing tractors in parking grounds to give these stalled cars a start.

* * *

Support Your Team

Vickers Hockey Team got away to a flying start this season and has been going strong since the opening of the current season, taking on and defeating some of the crack teams in the league, but it is very discouraging indeed to observe the scarcity of rooters from Canadian Vickers at these games. The boys who make up the Vickers Hockey Team are playing first class hockey and are striving to hold the edge they have at present. Come on fellow employees, how about a little more support for your hockey team?

* * *

Calling All Free Riders

To those employees who have as yet failed to sign a Union application card, this is an open invitation to do so without delay. The greater the number of Union members, the greater the bargaining power of the Union to secure better wages, better working conditions and added benefits for all the workers. To show your gratitude for already getting these benefits through the Union's efforts contact a Union steward and sign up now.

* * *

Taking An Interest

Now that we are beginning another new year, attendance at our Union meetings in greater numbers would be a most appropriate resolution to make. May we refer you to the article on Union support which appears in "The Editor's Opinion" under the heading "365 Tomorrows" in this issue. It is most opportune with the advent of a new year.

Aluminum Co. Shows Sharp Rise In Profit

MONTREAL (CAP) — The Aluminum Company of Canada Ltd. made a net profit of \$30,628,635 in the first nine months of this year, a sharp increase over the \$25,565,924 profit total for the same period in 1954.

Aluminum Ltd., of which AL-CAN is the largest operating subsidiary, showed a 38% profit increase in its operations for the January-September period this

year, compared with last. Net profit for the first three-quarters of 1955 jumped to \$36,776,325 against \$26,904,226 a year earlier.

Despite the greatly increased profits made by the Aluminum Co. of Canada, Canadian taxes paid by the organization registered a substantial drop to \$12,725,025 compared with taxes for January-September 1954 of \$15,603,613.