

## AVIS AUX SYNDICATS RETARDATAIRES

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

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

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



Vol. XXXII — No 29

Ottawa, 31 août 1956

## Vérifiez vos listes

Quand les syndicats font parvenir de nouvelles listes au journal LE TRAVAIL, les responsables devraient bien prendre soin d'inclure les noms de tous les abonnés et de bien vérifier les nouvelles adresses qu'ils nous font parvenir.

De nombreuses erreurs sont commises du fait que les listes envoyées sont incomplètes ou que les adresses données sont inexactes.

Le département de  
la Circulation

## AU COURS DES PROCHAINES NEGOCIATIONS

# 12,000 employés de l'Alcan vont présenter un front uni

(LIRE EN P. 4-5)

### L'automation, un problème de premier plan en 1956

Message du président général de la CTCC,  
à l'occasion de la Fête du Travail

La Fête du Travail, cette année comme par le passé, sera sans doute célébrée avec enthousiasme. D'une part, c'est un congé dont bénéficient tous les travailleurs. Mais, d'autre part, pour les travailleurs syndiqués, ce n'est pas un congé comme les autres. En effet, nombreux sont les syndiqués qui en consacrent une partie à des démonstrations de solidarité et une autre partie à la réflexion.

Les démonstrations de solidarité s'imposent pour rappeler non pas seulement que les organisations syndicales sont plus puissantes qu'elles ne l'ont jamais été mais encore qu'elles sont devenues des institutions démocratiques conscientes de leur rôle dans la vie de la nation et disposées à la discussion sérieuse de tous les problèmes qui les intéressent.

Les moments de réflexion s'imposent également. Des problèmes nouveaux se posent dans le monde du travail. Il ne sert de rien de les nier. Il ne sert de rien de regretter le temps où ils n'existaient pas. L'un de ces problèmes, qui est au premier plan de l'actualité depuis quelque temps, c'est l'automation.

L'automation n'est pas à prendre ou à laisser. L'automation est déjà installée dans certaines usines et s'installera dans d'autres. C'est un problème sérieux, sans doute, mais il doit être envisagé avec sérénité. Déjà des solutions raisonnables se discutent. D'autres seront suggérées. Les organisations syndicales de travailleurs se doivent de les examiner toutes. Ce n'est pas le moment, dans ce message, d'en tenter la synthèse, mais il y a deux idées simples qui peuvent être exprimées immédiatement. La première est d'aborder le problème de l'automation avec objectivité, mais aussi avec le dynamisme qui est la caractéristique de notre économie. La deuxième est d'insister pour que les décisions importantes susceptibles de répercussions économiques et sociales ne soient prises qu'après consultation entre les gouvernements, les associations patronales et les organisations syndicales. Nous avons tout intérêt à nous entendre.

Sur ce, je souhaite à tous les travailleurs de la C.T.C.C., à tous les travailleurs membres des autres organisations syndicales, à tous les travailleurs en général et à leurs familles une Fête du Travail joyeuse, reposante et chrétienne.

Gérard PICARD, président.

## Trois commissions du congrès siégeront pendant une journée

Lors de sa dernière réunion tenue à Montréal, vendredi dernier, le Bureau Confédéral a décidé de recommander au prochain congrès de siéger en commissions pendant une journée.

Il a de plus été résolu de recommander au prochain congrès qui aura lieu à Montréal du 23 au 29 septembre prochain que les trois sujets qui seront étudiés par ces commissions, soient le rapport du Bureau Confédéral et des services de la CTCC, le Feuilleton des résolutions ainsi que le rapport financier et les estimés budgétaires.

Lorsque les commissions auront siégé pendant une journée sur chacun de ces sujets, elles feront ensuite rapport au congrès qui prendra les décisions finales.

De l'avis de ceux qui sont au courant de cette procédure, on croit que le fait de siéger en commissions sur des sujets déterminés a pour effet de faire scruter attentivement tous les points de détail par les commissions tandis que le congrès se trouve mieux renseigné lorsque s'ouvre le débat général d'où une économie précieuse de temps.

L'Exécutif de la CTCC a aussi informé le Bureau confédéral que, conformément à la constitution de la CTCC, les comités suivants avaient été formés:

10. Comité des Pouvoirs  
et comités:

Gérard Picard, Jean Marchand, Rodolphe Hamel, René Gosselin, Roger Mathieu; aumônier: chanoine Henri Pichette.

20. Comité des Résolutions:  
F.-X. Légaré, Joseph Parent, Daniel Lessard, L.-P. Boily, Ivan Legault; aumônier: chanoine

Henri Pichette.

30. Comité des Lettres  
de créance:

Armand Larivée, G.-E. Gagné, Marcel Brousseau, Yolande Valois, Paul Desaulniers.

Nouvelles affiliations

Le Bureau Confédéral a aussi ratifié l'affiliation à la CTCC de quatre syndicats qui, conformément à la constitution, se sont préalablement affiliés à leur conseil central et à leur fédération professionnelle. Ce sont le Syndicat des Travailleurs du Granit de Stanstead, l'Association Pro-

fessionnelle des Infirmières licenciées de Hull, le Syndicat des Employés municipaux de Coaticook ainsi que le Syndicat des Employés municipaux de Grand'Mère.

On a aussi annoncé au cours de cette réunion que la messe inaugurale du congrès de la CTCC, le 23 septembre prochain, aura lieu en l'église St. Patrick à 5.00 p.m. et que c'est Son Éminence le cardinal Paul-Émile Léger qui chantera cette messe. La réception des invités d'honneur aura lieu immédiatement après cette

(Suite à la page 6)



Une partie de la foule des grévistes de Duplan à Montmagny au cours des assemblées régulières que tiennent les grévistes.

## BAIE DU HA ! HA !

# Les débardeurs portent leur différend à l'arbitrage

Il y a déjà plus d'un mois que le syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha ! Ha ! a demandé au ministre fédéral du Travail la formation d'une commission de conciliation (l'équivalent d'un tribunal d'arbitrage provincial) pour entendre ses prétentions et celles de Saguenay Terminals Limited sur les articles de la convention collective à intervenir.

Le syndicat a choisi M. Marcel Pépin de Québec, conseiller technique de la Fédération des employés de la métallurgie, comme représentant syndical, et la compagnie a choisi Me Bernard Sarrazin, de Montréal, comme son représentant dans cette commission de conciliation. Les deux arbitres se sont entendus sur le choix de M. le juge Alfred Dion, de Roberval, pour présider cette commission de conciliation et ce dernier a accepté.

Rappelons que le syndicat des débardeurs demande une augmentation de salaires de \$0.40 l'heure et l'élimination du plan boni, des vacances améliorées pour les dé-

## JOLIETTE

### Arbitrage à la Pinatel

Le S. C. N. des employés du Textile qui groupe les employés de la Cie Pinatel n'a pu s'entendre sur les termes de renouvellement de son contrat de travail.

Les négociations directes avaient échoué et deux séances de conciliation laissaient prévoir la possibilité d'une entente.

Cependant aucune entente n'étant intervenue les formules d'arbitrage furent signées par: Bernard Mireault, président du syndicat, Rosaire Morrisette, secrétaire du syndicat, Noël Lacas, du C.C.S.C.N.

Les négociateurs syndicaux entendent la possibilité d'une entente pendant le cours de l'arbitrage.

bardeurs, taux double pour le travail pendant les repas, un congé additionnel, la Fête du Travail.

Le syndicat demande aussi des clauses concernant l'ancienneté des employés, il veut modifier les règlements du service continu, inscrire dans la convention collective bien des conditions de travail existantes et d'autres à ve-

nir. Il veut aussi la formule Rand et divers autres amendements.

Comme la compagnie a rejeté plusieurs des demandes importantes du syndicat celui-ci n'avait d'autre choix que d'aller en conciliation (ce qui a été fait) et de demander ensuite la constitution d'une commission de conciliation.

## Arbitrage avec huit magasins de Jonquière

M. Jean Charbonneau, organisateur de la Fédération des employés de Commerce, nous apprend que le syndicat des commis-comptables de Jonquière ira à l'arbitrage avec huit magasins de Jonquière.

Ce syndicat négocie depuis onze mois, soit depuis septembre 1955 avec les marchands en question et il n'a pas pu s'entendre avec eux. Plusieurs rencontres en négociations directes et d'autres en présence de M. Roger Leclerc, conciliateur, ont abouti à un échec, et pour cause.

Mardi dernier le 15 août, le conciliateur s'est permis à ce stade de la discussion de faire une suggestion de nature à accorder tout le monde. Il a suggéré à la partie patronale d'accorder les augmentations de salaires qu'elle avait déjà offertes au cours des négociations dans les semaines précédentes et il a recommandé que ces augmentations soient rétroactives à septembre 1955. De plus, il a suggéré que les marchands et le syndicat entreprennent des négociations pour la conclusion d'une convention couvrant la période 1956-1957.

Toutefois, les huit marchands en question ont refusé ce compromis suggéré par le conciliateur. Devant un tel refus qui survient après onze mois de négociations et de conciliation, le syndicat n'a d'autre alternative

que de demander la formation d'un tribunal d'arbitrage qui étudiera ce différend et fera une recommandation aux parties.

## SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

Il y a déjà quelques mois que les syndicats d'employés de garages de la région sont en négociations avec plusieurs garages de Chicoutimi, de Jonquière et du Lac Saint-Jean.

Au cours des quelques séances de négociations qui ont eu lieu, les parties n'ont pu tomber d'accord, les employeurs ayant refusé de faire une offre à ce moment. Les syndicats ont alors demandé à la Commission de relations ouvrières l'intervention d'un conciliateur.

Nous avons appris ces jours-ci qu'un conciliateur serait dans la région mardi de cette semaine pour tenter d'amener les parties à s'entendre.

## Première convention pour les imprimeurs de St-Jérôme

La plus grande partie des imprimeurs de Saint-Jérôme ont été organisés et se sont constitués en syndicat il y a quelque temps.

Au printemps, la Commission des Relations Ouvrières de la province de Québec décernait un certificat de reconnaissance syndicale aux employés de l'imprimerie de St-Jérôme. La très grande majorité du personnel de cette entreprise a été impliquée dans cette reconnaissance syndicale.

Après des négociations qui ont duré plusieurs semaines, les dirigeants syndicaux ainsi que les représentants patronaux ont procédé, il y a quinze jours, à la signature d'une première convention collective de travail. Les signataires furent pour le patronat: MM. René Maurice, propriétaire de la compagnie et A. Rompré, représentant; et pour la partie ouvrière: MM. G.A. Gagnon, président de la Fédération des Métiers de l'imprimerie du Canada et M. Brisson, président du Syndicat de l'Industrie de l'imprimerie de St-Jérôme.

La convention telle que signée prévoit les avantages suivants: 1 — Atelier syndical; 2 — Retenue volontaire des contributions syndicales; 3 — Semaine de 44 heures de travail; 4 — Temps et demi pour les heures de travail supplémentaires faites par chaque équipe, soit de jour, soit de

nuit; 5 — Prime de 15 pour cent pour le travail de nuit; 6 — Clause de griefs satisfaisante; 7 — Augmentations de salaires variant de .05 et .09 de l'heure avec comme minimum pour les compagnons, le 1er janvier prochain, \$1.61 l'heure; 8 — Toutes les conditions de salaires de travail et d'apprentissage des employés qui ne sont pas compagnons seront régies par le décret de l'Industrie de l'imprimerie de Montréal; 9 — 8 fêtes chômées et payées; 10 — Deux semaines de vacances payées et un congé de 10 minutes sera accordé aux employés au cours de l'avant-midi et de l'après-midi pendant la durée de ce contrat; autres clauses au sujet de l'ancienneté, suspensions; congédiements et mises à pied.

Ce contrat est entré en vigueur le 27 juillet 1956.

Cette imprimerie a obtenu le privilège de se prévaloir de l'étiquette syndicale sur tous ses travaux d'imprimerie tant que durera la présente convention. Nous recommandons à tous les syndiqués de St-Jérôme ainsi qu'à leurs sympathisants de toujours exiger l'étiquette syndicale sur leurs travaux d'impression.

## SAINT-HYACINTHE

### Avantages pour les membres du Syndicat des Tanneurs

A la suite de négociations directes fructueuses, le Syndicat National des Tanneurs, Corroyeurs et Contreforts de St-Hyacinthe, vient de conclure une convention collective de travail avec la maison Duclos & Payant de cette ville comportant plusieurs améliorations.

La convention signée dernièrement pour une durée d'une année à compter du 5 juillet 1956 prévoit, outre une augmentation générale de 5 et de 6 cents selon les catégories de tra-

vailleurs, des rajustements allant jusqu'à 8 cents l'heure pour certains taux à la pièce.

Les travailleurs ont aussi obtenu une fête chômée et payée de plus ainsi que des avantages supplémentaires concernant l'assurance-groupe.

MM. Eugène et Charles Payant représentaient la compagnie tandis que MM. Robert Seny, Léopold Carufel, Roméo Bélanger et Georges Patenaude, agent d'affaires du Conseil Central de St-Hyacinthe, représentaient les travailleurs syndiqués.

## ASSURANCE-GROUPE

Ayez toujours l'oeil  
SUR VOTRE SANTÉ!

### NOUS PAYONS VOS FRAIS

- MEDICAUX
- CHIRURGICAUX
- HOSPITALIERS
- PREVENTIFS

INDEMNITE DE SALAIRE  
ASSURANCE-VIE  
DECES ACCIDENTEL

DE PLUS:

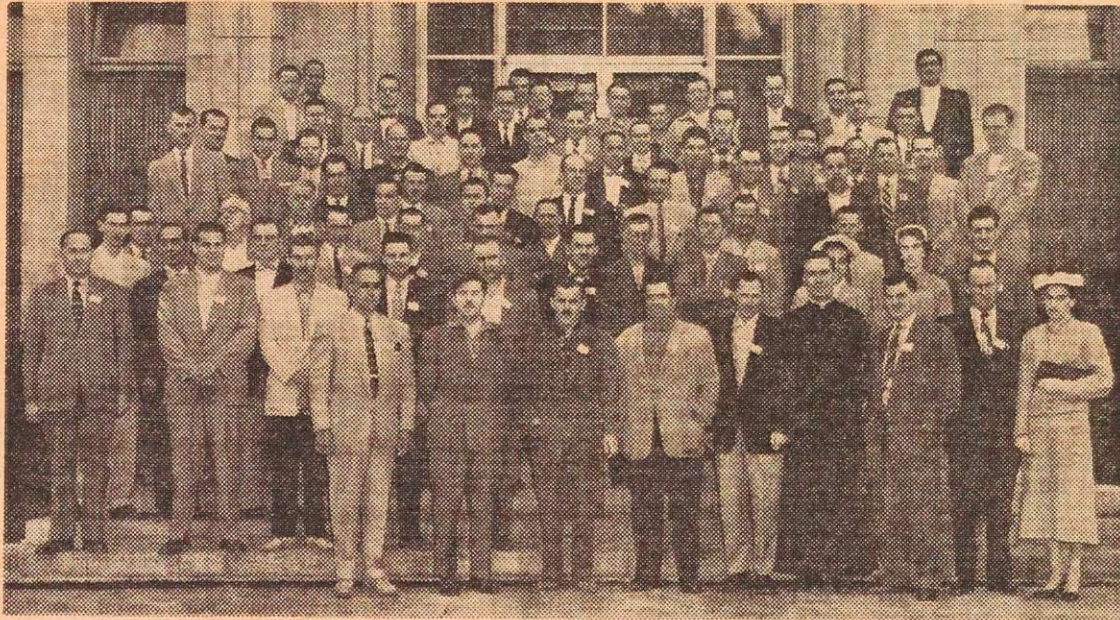
Les Services de Santé du Québec

437, rue Caron  
Québec

333 Est, rue Craig  
Montréal

RECOMMANDÉS PAR LA C.T.C.C.

## Au congrès de la Fédération de la Métallurgie



1ère rangée, de gauche à droite: Gérard Hébert, 3ième vice-président réélu; Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C.; Adrien Plourde, président réélu; S.-T. Payne, 1er vice-président réélu; Philippe Lepage, 2ième vice-président réélu; Abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier; Jacques Dion, trésorier réélu; n'apparaît pas sur cette photo Onias Savard, secrétaire réélu; apparaissent dans le groupe Marcel Pepin, conseiller technique et Raymond Parent, organisateur-négociateur.

### SHERBROOKE

## LES EMPLOYÉS DE "LA TRIBUNE" PRENNENT UN VOTE DE GREVE

Les employés de "La Tribune Ltée" qui sont membres du Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke, ont pris, dimanche, le 19 août, un vote autorisant leur syndicat à déclencher la grève sans avis, si les résultats des négociations post-arbitrales ne leur donnent pas satisfaction.

Ces employés au nombre de plus d'une centaine comprennent le personnel de la rédaction, celui de la publicité, celui de l'imprimerie du journal et de l'atelier commercial et celui de la clicherie, soit tout le personnel à l'exception des employés de bureau.

Les employés du poste de

radio CHLT et CKTS qui ont dû eux aussi passer par l'arbitrage et qui viennent de recevoir la sentence arbitrale les concernant auraient décidé d'agir conjointement avec les imprimeurs.

#### Sentence rejetée

Les employés de "La Tribune Ltée" ont rejeté la sentence arbitrale majoritaire rendue par

un tribunal d'arbitrage dont le président était le juge Honorius Michaud. Le représentant patronal était un membre du personnel de l'API, M. Eugène Lacasse, tandis que le Syndicat était représenté sur le tribunal d'arbitrage par M. Florent Hébert, de Sherbrooke. Ce dernier a rendu un rapport minoritaire dans la plupart des cas soumis à l'arbitrage.

Le tribunal a rejeté les principales demandes syndicales, soit une semaine de vacances après six mois et une troisième semaine après 15 ans. Le tribunal, à sa majorité, a aussi rejeté la demande syndicale pour la retenue syndicale à la source qui n'existe pas encore à "La Tribune", sous le prétexte que "cette liberté semble plus favorable au développement des convictions syndicales et permet aux autorités du Syndicat de déceler les tièdes et stimuler leur ferveur au besoin".

#### Les salaires

Les syndiqués demandaient la réduction de la semaine de travail de 44 heures à 40 heures avec la pleine compensation pour les employés de l'imprimerie du journal et des travaux commerciaux.

Le Syndicat demandait une augmentation de \$10.00 par semaine pour les journalistes et les employés du département de la publicité.

Dans tous les cas, ces demandes ont été refusées: le tribunal recommandait une augmentation de 5 pour 100 pour les employés de l'imprimerie à compter du 1er juillet 1956 et cela sans rétroactivité et refuse la diminution de la semaine de travail.

Par ailleurs, seuls les journalistes et publicistes, dont le salaire n'excède pas \$60.00, recevront une augmentation... de \$2.50 par semaine.

## Fête du Travail... ...fête chrétienne

Lundi prochain, le 3 septembre, sera la fête du Travail. En Europe, elle a lieu le 1er mai en souvenir d'événements marquants qui ont contribué à libérer les classes populaires de la domination injuste qui pesait lourdement sur leur vie de travail. Cette date est pour les travailleurs évocatrice de promotion, de libération et de conquête. Les travailleurs de l'Amérique du Nord se sont réservés le premier lundi de septembre pour honorer le travail et ils ont réussi déjà depuis longtemps à la faire accepter comme fête civique et jour de repos.

Conscient de ce phénomène, Sa Sainteté Pie XII, l'année dernière, consacrait solennellement la fête du Travail et instituait le 1er mai la fête liturgique de saint Joseph, artisan, patron des travailleurs. Au début de la présente année, il acquiesçait avec empressement à la demande de l'Épiscopat canadien pour que cette fête liturgique de saint Joseph fut transportée ici au premier lundi de septembre, fête du Travail.

Dorénavant, le premier lundi de septembre sera officiellement une fête chrétienne du travail et elle marquera la fête liturgique de saint Joseph, patron des travailleurs. Ainsi, elle aura un sens complet pour les travailleurs chrétiens; elle aura un contenu qui couvrira les aspects du travail; c'est la longue histoire de l'Église de chercher continuellement à inscrire Dieu dans les êtres et les choses, à leur donner un contenu spirituel, à les instaurer tous dans le Christ. Attentive à toutes les expressions et à toutes les manifestations de la vie des hommes et des institutions, l'Église cherche à les marquer tous du signe de Dieu. Elle reconnaît toutes les aspirations légitimes des hommes et les institutions nécessitées par les circonstances; elle manifeste envers eux un profond respect; elle les assume dans ce qu'ils ont de sain, les élève, les met en valeur en leur donnant toute leur signification et leur vrai visage. Elle représente le Christ cheminant avec les hommes à travers l'histoire; immuable dans ses principes, elle manifeste un merveilleux esprit d'adaptation.

Nul mieux que les travailleurs catholiques organisés ne peut donner à la fête du Travail un sens plus profond. C'est pourquoi l'Église, au lieu d'isoler les travailleurs catholiques dans une fête à part, les invite à communier intimement et fraternellement avec tous les autres travailleurs dans leurs aspirations légitimes en leur apportant en plus leur propre témoignage. Ce sens de Dieu, qui doit s'inscrire dans l'histoire, nous devons le saisir dans toute sa richesse, lundi prochain, et le mettre en valeur. Nous répondrons au désir de l'Église et à notre vocation d'éclairer et de réchauffer tout ce qui sans Dieu perd son sens premier. Sa Sainteté Pie XII invite les travailleurs catholiques à faire de leur travail dans la société moderne, non pas un instrument de discussion, de haine et de violence, mais une contribution à ce qui manque encore à la paix sociale par un travail reposant sur la liberté, la justice et la paix.

Selon Sa Sainteté Pie XII, le travail humain ne doit pas être seulement un apport à la construction d'une société et d'un progrès terrestres, mais il doit être aussi une source abondante de sanctification. Pour unir indissolublement ces deux idées et les enraciner profondément dans le cœur des travailleurs, le Saint Père a solennellement proclamé l'institution de la fête de saint Joseph, patron des travailleurs, à la fête du Travail. Par son travail, saint Joseph a édifié la vie de la famille de Nazareth, a collaboré à la prospérité de son pays et a réalisé en même temps un édifice merveilleux de sainteté. Il est tout choisi pour soutenir l'action des travailleurs catholiques attentifs à se sanctifier et à construire un monde plus juste et plus chrétien.

Sa Sainteté Pie XII demande que saint Joseph soit pour les travailleurs, leur protecteur spécial auprès de Dieu, leur défenseur dans la vie et leur sauvegarde dans les peines et les épreuves du travail.

Faisons de la fête du Travail une fête chrétienne. Nous avons mission de l'animer de l'esprit de l'Évangile et de lui donner le sens que Dieu attend de nous.

Henri Pichette, ptre, chan.,

Aumônier général de la C.T.C.C.

#### Des comparaisons

Il a été prouvé à l'arbitrage que des entreprises similaires comme "Le Nouvelliste", des Trois-Rivières, paient un salaire horaire de \$1.80 l'heure pour le travail du jour et de \$1.92 pour le travail de nuit. Par ailleurs, le journal "Le Droit", d'Ottawa, paie un salaire horaire moyen de \$2.10 l'heure pour une semaine de 40 heures. Or l'échelle proposée par le tribunal d'arbitrage n'accorde qu'un salaire horaire de \$1.68 pour le travail de jour et de \$1.85 pour le travail de nuit. Quant aux salaires payés aux journalistes, ils sont inférieurs de plusieurs dollars à ceux payés par d'autres quotidiens français de la province.

Si l'on ajoute à cela que "La Tribune Ltée" occupe une position privilégiée dans Sherbroo-

ke en monopolisant le seul quotidien français des Cantons de l'Est, en opérant les deux postes radiophoniques de Sherbrooke et en ayant obtenu le privilège d'opérer un poste de télévision dont le rayon s'étend jusqu'à Montréal, on comprend facilement que les employés de "La Tribune Ltée" ont raison de se croire lésés par une sentence arbitrale qui leur accorde moins que ce que l'employeur était disposé à accorder au stade des négociations directes.

Par ailleurs, il n'est pas surprenant que "La Tribune Ltée", monopolisant tous les moyens d'informations dans Sherbrooke, la population ne sache pas encore que les employés de "La Tribune" ont pris un vote de grève.

### LONGUEUIL

## Grève évitée à la Stowell Screw

Le Syndicat des Machineries de Montréal et la Stowell Screw de Longueuil viennent de tomber d'accord sur les termes d'une convention collective de travail qui met fin à la menace de grève qu'envisageaient les travailleurs.

Par ce règlement, les travailleurs obtiennent une augmentation de salaire de 8 cents l'heure rétroactive au 1er janvier 1956, une fête chômée et payée de plus, ce qui porte le nombre de ces fêtes à 8 ainsi que l'amélioration de la clause d'ancienneté.

Ce différend remonte au 5 novembre 1955 alors que le syndicat proposait des amendements à la convention collective qui devait expirer le 31 décembre 1955.

Deux séances de conciliation suivirent les négociations directes mais l'entente étant impossible, le différend fut soumis à un tribunal d'arbitrage qui rendit sa sentence le 8 août dernier.

Les syndiqués refusèrent d'a-

dopter les recommandations du tribunal d'arbitrage et autorisèrent leur syndicat à déclarer la grève au cours d'une assemblée qui eut lieu mardi dernier.

Finalement, vendredi, après plusieurs rencontres entre les représentants syndicaux dont M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération de la Métallurgie, M. Jean-Robert Ouellet, vice-président de la CTCC, M. Clément Marcell, président du syndicat concerné, Claude Lauzier, 1er vice-président, G. Bréard, 2e vice-président, G. Turgeon, secrétaire, J. Landry, trésorier, ainsi que les représentants de la compagnie, un projet d'entente fut soumis à l'approbation des travailleurs, ce qui allait mettre fin au différend.

# 12,000 employés de l'Alcan

Les 12,000 travailleurs au service de l'Aluminum Co. dans la province de Québec vont présenter un front uni au cours des prochaines négociations devant débiter en septembre prochain et ils vont exiger un contrat unique couvrant les travailleurs de l'Alcan d'Arvida et de ses filiales dans la province de Québec.

Telle est l'importante décision approuvée unanimement au cours d'une assemblée syndicale tenue samedi soir à l'Arena d'Arvida.

Tous les syndicats des employés de l'Alcan dans la province de Québec, celui d'Arvida et des filiales, étaient représentés à cette assemblée qui réunissait à 8.00 samedi soir, plus de 2,000 syndiqués. Une autre assemblée eut aussi lieu à 12.00 p.m. pour les travailleurs des équipes de nuit.

## Une date mémorable

Les orateurs qui ont entretenu les travailleurs ont tous souligné l'importance de la décision prise qui fera époque dans l'histoire du syndicalisme régional, provincial et national. Comme le faisait remarquer un orateur, le syndicalisme, pour être efficace dans le régime capitaliste, doit être à la taille des entreprises capitalistes.

M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération de la Métallurgie, qui a expliqué les demandes syndicales qui seront faites à l'Aluminum Co. d'Arvida lors du renouvellement de la convention collective en septembre prochain, a déclaré que les travailleurs ne peuvent plus se permettre de rester désunis dans la grande famille des travailleurs au service de l'Aluminum Co. Il a ajouté que le front uni que vont présenter cette année les employés de l'Alcan est une association naturelle tout comme les ouvriers d'une même usine se groupent en syndicat devant leur employeur. "Si cette formule est bonne, et vous l'avez vous-même constaté à maintes reprises, sur la base de l'usine, pourquoi ne serait-elle pas et pourquoi ne donnerait-elle pas de merveilleux résultats sur la base de l'entreprise elle-même".

Par ailleurs, les travailleurs de l'Alcan à Kitimat, en Colombie-Britannique, qui sont membres d'un local des Ouvriers Unis d'Amérique, vont accorder leur appui aux syndiqués du Québec et ils vont déléguer l'un de leurs représentants lors des négociations qui débiteront bientôt. De son côté, le Syndicat de l'Aluminum d'Arvida aura son propre observateur lors des négociations à Kitimat.

C'est M. Paul-Émile Carrier, qui agissait comme maître de cérémonies, lors des assemblées de samedi soir à Arvida et qui a expliqué brièvement le but de cette assemblée et donné la liste des syndicats représentés par des délégations de travailleurs.

**Les syndicats représentés**  
Voici la liste des syndicats re-

présentés à cette imposante assemblée: Le Syndicat des Employés de l'Aluminum Co. d'Arvida; le Syndicat des Employés de l'Alma & Jonquière Railway; le Syndicat des Employés de l'Aluminum Co., de l'Île Maligne; le Syndicat des Employés de l'Aluminum Co., de Shawinigan; le Syndicat des Débardeurs de la Baie des Ha! Ha!; le Syndicat des Employés salariés de Saguenay Terminals; le Syndicat des Employés de Saguenay Electric; le Syndicat des Employés des Pouvoirs Electriques de l'Île Maligne; le Syndicat des Employés des Pouvoirs de Shipshaw et finalement le Syndicat des Employés du chemin de fer Roberval-Saguenay. Tous les employés membres de ces syndicats sont au service de l'Aluminum Co., ou de ses filiales.

## Un contrat unique

Pourquoi un contrat unique? C'est M. Adrien Plourde, président du Syndicat des employés de l'Aluminum Co. d'Arvida et président de la Fédération de la Métallurgie qui a répondu à cette question en disant que les employés de l'Alcan veulent la parité des salaires, veulent être tous traités sur un pied d'égalité par une entreprise qui vend son produit à un prix unique au Canada et dans le monde.

"Il n'y a aucune raison valable, dit-il, pour que les employés de Shawinigan, par exemple, qui font exactement le même travail que ceux d'Arvida, ne soient payés au taux de ceux d'Arvida quand ils exécutent le même travail."

## Les demandes syndicales

C'est M. Marcel Pépin, qui a expliqué les principales demandes qui seront faites à l'Alcan au cours des prochaines négociations qui devraient débiter en septembre. Toutes ces demandes avaient, au préalable, été approuvées par les exécutifs des syndicats représentés au cours de l'après-midi de samedi et elles ont été endossées à l'unanimité par la foule des syndiqués présents aux assemblées de samedi soir.

## L'ancienneté

La clause d'ancienneté fera l'objet de l'une des principales demandes syndicales: les travailleurs se rappelant les difficultés surgies cet hiver lors du congédiement de plus de 1,000 travailleurs à Arvida veulent une clause d'ancienneté qui protège efficacement les travailleurs: d'après la demande formulée, c'est l'ancienneté qui gouvernera les promotions, les transferts, les mises-à-pied, les congédiements, etc. En ce qui concerne les promotions, les employés de chaque département auront la préférence en se basant sur l'ancienneté pourvu qu'après une période d'un mois d'essai, la fonction soit remplie d'une façon satisfaisante.

**L'évaluation des tâches**  
En deuxième lieu, ils veulent

l'établissement d'un nouveau système d'évaluation des tâches, soit le "Co-operative Wage System", C.W.S., comme on le dit couramment. Actuellement, la compagnie a établi elle seule il y a plusieurs années un système d'évaluation des tâches. Toutefois, ce système a été modifié, ou plutôt il n'a pas été suivi puisque les hommes de métiers ont eu des rajustements en dehors du système et donnés à l'occasion des négociations. De plus, il faut dire qu'aux usines d'Arvida, par exemple, quelque 2,000 hommes travaillent à boni, le pourcentage du boni n'étant pas basé sur le taux évalué.

Les ouvriers de l'Aluminum Limited demandent pour l'avenir un système uniforme et qui soit établi conjointement par la compagnie et le syndicat. De cette façon les travailleurs auront l'occasion d'exposer leur point de vue dans l'établissement du nouveau système d'évaluation des tâches.

## La semaine de 40 heures

En troisième lieu, les syndicats demandent la réduction de la semaine de travail de 42 heures à 40 heures et ce, avec pleine compensation. Le taux de base étant actuellement de \$1.52 l'heure, la compensation veut dire quelque chose comme \$0.075 l'heure au minimum.

## Les salaires

De plus, et en dehors de la compensation, les travailleurs veulent une augmentation générale de \$0.30 l'heure, ce qui les rapprochera davantage des métallos dans la grande industrie en général au pays et aux Etats-Unis dans l'industrie de l'aluminium.

Les syndicats demandent aussi deux semaines de vacances payées après un an de service pour tous les employés à l'heure; il s'agit là d'un avantage dont jouissent déjà les employés de bureau d'ailleurs. Ils demandent aussi trois semaines après 10 ans de service et quatre semaines après 20 ans.

Les travailleurs veulent aussi que les primes d'équipes soient dorénavant de \$0.08 l'heure dans l'après-midi et de \$0.12 l'heure pendant la nuit proprement dite.

Le nombre des congés payés demandés est de 8 au lieu des 6 qui existent présentement. De même, le syndicat désire obtenir pour ses membres une prime pour le travail pendant les fins de semaine, soit pour le travail accompli le samedi et le dimanche par les travailleurs qui sont sur les équipes rotatives. Quant aux employés qui travaillent de jour, ils désirent avoir taux double le dimanche.

Sur un autre plan, le syndicat des employés de l'aluminium à Arvida demandera à la compagnie de participer plus largement au paiement du plan d'assurance-groupe.

Il faut signaler, dans les demandes monétaires, que le syndicat veut aussi obtenir un système d'indemnités en temps de chômage. Le système proposé comporterait une échelle graduée. Ainsi, cela débiterait à \$13.00 par semaine pendant une période de 26 semaines jusqu'à un maximum de \$43.00 par semaine pendant 52 semaines. Rappelons que les prestations d'assurance-chômage ne durent actuellement que pendant 36 semaines au maximum. En faisant cette demande, les syndicats veulent donc que les travailleurs soient protégés contre les mises à pied qui peuvent survenir sans

## Le Syndicat de l'Aluminum Co. vont exiger un contrat unique tentative réalisée avec les travailleurs des syndicales

que ce soit nullement de leur faute.

## Le droit de grève

Le syndicat à Arvida demandera que la formule d'arbitrage pour les griefs soit modifiée considérablement. Dorénavant, ce sera une formule d'arbitrage privée faite par un juge unique. De plus, la sentence arbitrale qui sera rendue ne sera pas exécutoire. Cela veut dire que les travailleurs pourront utiliser leur droit de grève si la sentence ne leur apparaît pas fondée ni acceptable.

Les syndicats demandent la formule Rand qui leur a été refusée jusqu'ici. Les syndiqués croient qu'il est juste que tous les travailleurs contribuent à supporter le fardeau des négociations et de l'application de la convention puisque tous en bénéficient.

Voilà certes un programme chargé. C'est dire que les prochaines négociations entre Aluminum Limited et les syndicats qui représentent ses employés seront une grosse affaire, toutefois ce n'est pas là une raison pour prendre peur. Les travailleurs veulent améliorer leurs conditions de travail, qui sans être mauvaises, peuvent être changées favorablement sur plusieurs points. Ils feront le tout avec méthode et selon un plan bien déterminé à l'avance.

Parlant à la suite de M. Pépin, M. Adrien Plourde, président du syndicat, a déclaré que l'Alcan est en mesure de faire face aux demandes syndicales et qu'elle est capable de les honorer si l'on tient compte des profits qu'elle réalise. Il a signalé que le syndicat va faire distribuer

bientôt à des milliers de copies un livre qui raconte l'histoire de l'Aluminum Co. et particulièrement celle de la famille Mellon.

Il est temps, dit-il, que l'on cesse d'immoler les travailleurs sur l'autel de la productivité. Précisant ses affirmations, il a ajouté qu'un seul cent de l'augmentation de 5 cents imposée par l'Alcan par livre d'aluminium à ses clients, peut rencontrer les demandes économiques du syndicat.

M. Roch Tremblay, 1er vice-président du Conseil Régional Saguenay-Lac-St-Jean et représentant officiel de M. Philippe Boily, président de cet organisme qui groupe quelque 50 syndicats de cette région, a promis l'appui de tous les travailleurs de la région dans leurs revendications.

De son côté, M. l'abbé Philippe Bergeron, aumônier du Conseil Régional et aumônier du Syndicat de l'Alcan d'Arvida, a noté particulièrement les amendements tendant à humaniser le travail et à intégrer les travailleurs dans l'entreprise par le moyen des clauses de l'évaluation des tâches et celle de l'ancienneté.

Parlant de la demande syndicale en faveur d'une formule de salaire annuel garanti qui demande le syndicat, il a déclaré que le chômage crée un problème moral plus grave que ceux créés par la réduction de la semaine de travail. Enfin il a insisté sur la loyauté des syndiqués à l'égard des organismes qui les protègent et il a souhaité à tous la persévérance nécessaire à la réalisation des objectifs entrevus.

## Saint Joseph Artisan, inspirateur de la Fête du Travail chrétienne

MONTREAL—A la demande de S.S. Pie XII, la Fête du Travail sera célébrée cette année, à Montréal et dans tous les centres du Canada et des Etats-Unis, sous le patronage de saint Joseph Artisan. Le Souverain Pontife désire que tout soit mis en oeuvre pour donner à la Fête du Travail un sens proprement chrétien et, à cette fin, il propose saint Joseph comme modèle à tous les ouvriers.

A Montréal, des cérémonies nouvelles et particulièrement impressionnantes se dérouleront à l'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal, où son Eminence le Cardinal Paul-Émile Léger livrera son message annuel au monde du travail. Le 3 septembre prochain, les ouvriers de la métropole feront revivre la tradition ancienne de l'offrande et de la bénédiction des outils. Cette cérémonie se déroulera dans la basilique, à la fin d'un immense défilé dans les jardins du sanctuaire.

Les ouvriers s'uniront plus

étroitement que jamais à la liturgie en participant à une Messe du Travail dialoguée au cours de laquelle des centaines de membres des divers mouvements d'action catholique du diocèse formeront le noyau qui entraînera la foule dans la récitation collective des réponses.

Le soir de cette première Fête chrétienne du Travail sous le patronage de saint Joseph Artisan, un grand feu d'artifice dans les jardins de l'Oratoire servira d'apothéose populaire au patron des travailleurs.

## LE SEUL MOYEN

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

## LE TRAVAIL

# vont présenter un front uni

d'Arvida et ceux de ses filiales dans la province de Québec - En- de Kitimat, C.-B. - Les deman-

## Profits plus élevés pour l'Aluminium Ltd.

Les journaux viennent de publier les derniers résultats financiers d'Aluminium Limited pendant le premier semestre de 1956. On voit que ces six mois ont été couronnés de succès puisque les profits sont plus élevés que pendant les six mois correspondants de 1955.

Cette augmentation des profits a eu lieu en dépit d'une réduction de la production d'aluminium aux usines d'Arvida l'hiver dernier et d'une légère diminution des profits d'Aluminium Company of Canada qui est la principale compagnie filiale d'Aluminium Limited.

C'est dire que les autres compagnies filiales ont fait de très bonnes affaires qui ont permis à Aluminium Limited, non seulement de combler la légère réduction de profits qu'a subie Alcan, mais bien de lui faire faire des profits plus élevés. Les affaires vont donc très bien pour la famille Aluminium.

Il est à prévoir qu'elles iront encore mieux dans l'avenir. En effet, Aluminium Company of Canada vient d'annoncer qu'elle hausse le prix de l'aluminium de un cent. Cette hausse portera le prix de l'aluminium de première fusion d'une pureté de 99.5% à \$0.245 la livre au Canada et à \$0.25 la livre aux Etats-Unis. Alcan vendra donc son métal au même prix que les autres compagnies américaines. Toutefois, il y aura une différence ailleurs, et c'est pour les salaires.

Alcan paie actuellement des salaires bien inférieurs à ceux que paient les compagnies américaines productrices d'aluminium comme Alcan, Reynolds, Kaiser, etc. Il y a donc deux poids, deux mesures. Lorsqu'il s'agit de vendre son produit, Alcan demande le même prix que ses concurrents ou supposés concurrents, mais lorsqu'il s'agit de rémunérer sa main-d'oeuvre, elle n'hésite pas à payer des salaires inférieurs à la moyenne canadienne et américaine dans cette industrie.

Les syndicats ont donc un rôle important à remplir lorsqu'ils représentent les travailleurs dans les négociations avec Alcan et ses compagnies-soeurs. Il n'y a pas de doute que, pendant les prochaines négociations qui sont à la veille de commencer, Aluminium Limited verra ses employés lui demander une part plus large du gâteau.

Les métallos québécois et canadiens demanderont de participer davantage à la prospérité de l'industrie de l'aluminium et d'être traités comme les autres métallos sur le continent nord-américain. En agissant ainsi, ils ne feront que demander une répartition juste des richesses, pas plus. Et ils sont assurés d'avoir notre appui.

## ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

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

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

Nom .....  
Adresse .....

DECOUPER ET POSTER

# LE NOMBRE D'ASSURES AUGMENTE A ARVIDA

Des quelque 7,059 employés à l'heure aux usines d'Arvida, 5,445 faisaient partie du plan d'assurance-groupe dirigé par le syndicat. La courte campagne de recrutement qui a été faite récemment a donc permis d'augmenter le nombre d'assurés de 250 et le pourcentage a ainsi monté de 3 p. 100 environ.

Le pourcentage des assurés n'est pas très élevé, il est tout de même au-dessus de 75% qui est la base minima obligatoire en vertu de la convention collective. Ainsi, les employés à l'heure aux usines d'Arvida conservent les quelque \$300,000.00 que fournit l'Aluminium Company of Canada pour ce plan d'assurance-groupe, soit sa contribution de \$0.02 l'heure.

Cette campagne de recrutement, qui n'a duré que quelques jours, s'est terminée le 2 août. Pendant cette période, on n'exigeait pas de preuves sur l'état de santé ni de période d'attente de trois mois comme c'est le cas pour tout nouvel employé.

Maintenant que cette campagne est terminée, ces conditions spéciales n'existent plus. C'est dire que ceux qui voudront dorénavant adhérer au plan d'assurance-groupe devront fournir des preuves de bonne santé pour eux-mêmes et leurs dépendants, lesdites preuves devant être acceptables à l'assureur. Il en est de même de la période d'attente de trois mois qui est en vigueur pour les nouveaux employés. Cela signifie qu'un nouvel employé qui signe sa carte d'adhésion à l'assurance pourra en faire partie sans preuve de santé après ces trois mois. S'il ne signe pas au moment de son embauchage, il devra fournir cette preuve de santé.

En terminant, nous nous permettons de rappeler aux employés à l'heure ce fait qui se produit malheureusement trop souvent. Nous avons assez souvent la visite de travailleurs qui ont abandonné le plan d'assurance et qui sont éprouvés par la maladie peu de temps après. Alors, ils demandent d'être réadmis dans le plan d'assurance-groupe et nous devons les refuser. A ce moment, il y a des regrets, mais il est trop tard. Vous ne voulez pas que pareille chose vous arrive, alors soyez sages et prudents, maintenez votre adhésion au plan d'assurance, c'est votre meilleure protection. Mieux vaut payer des primes inutilement (c'est-à-dire en n'étant pas malades) que de ne pas en payer et de se voir pris un bon matin avec des frais médicaux et d'hospitalisation qui grèvent un revenu pendant des mois, sinon pendant des années.

Par ailleurs, nous apprenons que le service médical du Syndicat de l'Aluminium va bon train. De nombreux travailleurs sont venus et viennent encore y consulter le Dr. Boucher.

Aussi, que tous les employés aux prises avec des problèmes médicaux se rendent au bureau

du Syndicat; ils y recevront du médecin la meilleure orientation possible et une coopération entière dans le règlement de leurs difficultés.

Le médecin du Syndicat lance maintenant un appel à tous et chacun des travailleurs de l'aluminium leur demandant de se rendre à son bureau dès qu'ils le pourront, pour y faire con-

naître leurs histoires médicales complètes et y passer un "check up". Tous les renseignements obtenus à cette visite seront conservés dans ses dossiers et pourront vous être très utiles dans l'avenir. Une telle visite pourra aussi permettre à chacun des travailleurs de connaître l'état de santé dans lequel il se trouve.

### ARVIDA

## Le tribunal d'arbitrage pas encore formé après des mois d'attente

Au début de l'hiver dernier, l'Aluminium Company of Canada a fait plus de mille mises-à-pied dans ses usines d'Arvida. Quelque temps plus tard, un grand nombre d'employés firent des griefs. Les parties discutèrent longuement de ces mises-à-pied, mais sans succès.

M. Gaston Cholette, conciliateur du gouvernement provincial, vint à Arvida rencontrer à plusieurs reprises les représentants de la compagnie et ceux du syndicat. Malgré de grands efforts, il ne réussit pas à régler le problème parce que la compagnie a maintenant l'attitude première qu'elle avait prise et refusait de se rendre à la demande syndicale.

Sur ce, le syndicat demanda la formation d'un tribunal d'arbitrage. Le 7 juin, l'honorable ministre du Travail nomma, à la demande du syndicat, Me Robert Auclair, arbitre syndical et peu de temps après Me Bernard Sarrazin était nommé arbitre patronal.

Les deux arbitres furent incapables de s'entendre sur le choix du président de ce tribunal et ils en informèrent le ministre du Travail.

Depuis ce temps, le syndicat a demandé au ministère de se hâter de nommer un président à ce tribunal qui a à étudier et à juger quelque 538 griefs d'ancienneté et un autre sur la retenue syndicale. Il y a donc deux mois que le syndicat attend, c'est-à-dire que son arbitre est nommé, et il attend toujours. C'est dire que le tribunal n'est pas encore formé 7 mois après la naissance des griefs.

Ces délais sont vraiment incompréhensibles, mais ils sont sûrement inacceptables et insupportables et il ne faudra pas se surprendre si le syndicat, lors des prochaines négociations, suggère une méthode plus rapide pour régler les plaintes des employés. Il n'est pas prêt à attendre une année chaque fois, pour soumettre ses griefs devant un tribunal d'arbitrage. Les délais dont le ministère du Travail est cause actuellement sont vraiment révoltants. Il est vrai que nous avons eu les élections, que c'est la période des vacances, etc., mais il n'en reste pas moins que les travailleurs attendent et que durant ce temps, ils sont lésés dans les droits qu'ils prétendent avoir.

## Les Steelworkers ont remporté la victoire à Kitimat

Les United Steelworkers of America viennent de remporter une victoire sur une union rivale à Kitimat à la suite d'un vote tenu sous la surveillance de la Commission des relations ouvrières de la Colombie-Britannique

que les 30 et 31 juillet dernier. Depuis plus d'un an, les Steelworkers affiliés au C.I.O. luttaient contre une union affiliée à la Fédération américaine du Travail (à ce moment, la fusion (Suite à la page 6)

# Les revenus familiaux sont insuffisants

Le revenu de la famille canadienne a augmenté depuis 1951, mais pour un grand nombre de familles, il se trouve encore sensiblement au-dessous du niveau requis pour assurer un niveau de vie convenable.

Voilà la conclusion générale qui ressort d'une étude sur les revenus des familles non-agricoles (urbaines) faite en 1954 et publiée récemment par le Bureau fédéral de la Statistique.

## Le revenu réel a augmenté

En 1954, le revenu moyen des familles et des individus était de \$3,654, soit une augmentation de 15% sur le chiffre de 1951.

Cette augmentation était atténuée par la hausse des prix, nous constatons que l'augmentation du revenu réel moyen se chiffre à environ 11%.

Ainsi, le chiffre suggère que le niveau de vie de la famille canadienne moyenne s'est amélioré d'environ 11% au cours des trois années.

## Hausse plus marquée pour non-salariés

Le BFS démontre que l'augmentation a été plus marquée pour les familles et les personnes seules dont les revenus dérivent principalement des investissements, pensions, allocations familiales, assurance-chômage, etc., que pour ceux dont les revenus proviennent principalement de salaires ou traitements. La moyenne des revenus dans le groupe des non-salariés monta de 27% entre 1951 et 1954, tandis que pour le groupe des salariés la hausse ne fut que de 14%.

Le BFS dit que cette hausse plus marquée pour les non-salariés "semble être causée surtout par les paiements accrus en vertu de la Loi des Pensions de Vieillesse. Or, comme nous l'avons déjà fait remarquer au sujet de l'étude pour 1951 (Renseignements Ouvriers, avril 1955), il est déplorable que BFS englobe dans le même groupe ceux dont la principale source de revenus consiste en des investissements, et ceux qui dépendent de

ce qu'on appelle "paiements de transfert", soit allocations familiales, pensions de vieillesse, etc. Si les rentiers étaient séparés de ceux qui essaient de vivre avec leur pension de vieillesse, ou l'assurance-chômage, etc. le tableau serait beaucoup plus clair.

De plus, le BFS lui-même fait remarquer que, en se basant sur une autre estimation faite par rapport aux comptes nationaux, il paraît fort probable que le chiffre sur les revenus provenant des investissements, dans l'étude de 1954, est beaucoup en deçà de la vérité. En outre, l'étude ne prétend pas inclure la plus-value ("capital gains") tels les profits faits à la bourse, sur les transactions immobilières, etc. Ce genre de gains qui sont imposables aux Etats-Unis, mais ne le sont pas au Canada tombent surtout aux riches qui ont la plus grande partie des revenus provenant des placements.

En prenant bien ces faits en considération, ainsi que le fait que les rentiers qui vivent de leurs investissements sont englobés avec ceux qui ne touchent que leur pension de vieillesse, et les sans-travail, il est évident que l'étude du BFS ne peut pas donner un indice précis de l'effet des dividendes, des intérêts, etc.,

Les Provinces Maritimes	— 49.3%
Québec	— 27.6%
Ontario	— 15.5%
Les Prairies	— 27.7%
La Colombie-Britannique	— 22.7%
CANADA	— 24.8%

Ainsi, même en Ontario, la région la plus prospère du pays, 15% de toutes les familles avaient moins que le maigre niveau de \$2,500, tandis que dans les provinces maritimes le chiffre prit la proportion incroyable de 49%.

## Familles nombreuses petits revenus

Le relevé de 1954 a fait l'analyse, pour la première fois, des revenus des familles selon le

pas d'enfant	\$ 4,131	\$ 3,538
1 enfant	4,182	3,778
2 enfants	4,343	3,843
3 enfants	3,975	3,670
4 enfants ou plus	3,911	3,438

Ainsi, le plus bas revenu moyen se trouve dans le groupe des familles avec quatre enfants ou plus, suivi de près par le groupe à trois enfants.

Combien faut-il pour un niveau de vie adéquat?

Même la comparaison la plus hâtive entre ces chiffres et le

sur la tendance et la distribution des revenus.

Il y a encore trop de familles à petits revenus

Afin de comparer les revenus des familles canadiennes avec ce dont elles ont besoin, il faut séparer d'abord, le chiffre pour les "familles" du chiffre pour les "personnes seules", dont les besoins sont généralement moindres. Le BFS a fourni des renseignements plus amples sur cette base en 1954 qu'il ne l'avait fait dans son étude de 1951.

Même lorsque nous laissons de côté les personnes "seules" qui, dans plusieurs cas, appartiennent au groupe des petits revenus, nous trouvons encore un trop grand nombre de familles canadiennes qui n'ont décidément pas assez de revenus pour joindre les deux bouts. Même si nous prenons un très bas chiffre, comme \$2,500, par exemple, comme le minimum absolu dont une famille a besoin, pour la famille nombreuse, (même ce minimum serait nettement insuffisant) il y a un grand nombre de familles canadiennes qui se trouvent au-dessous du minimum. Voici la proportion des familles disposant d'un revenu au-dessous de \$2,500 en 1954 dans les différentes parties du Canada:

nombre d'enfants. L'on est étonné de constater que, en moyenne, plus nombreuse, la famille, et plus petits ses revenus!

Le tableau qui suit démontre les revenus moyens et les revenus "médian" (le chiffre au milieu, dont la moitié des familles au-dessus, et la moitié en-dessous) pour les différents groupes de familles, suivant le nombre d'enfants:

coût d'un budget familial convenable indique que la grande majorité des familles nombreuses ne sont pas en mesure de supporter un budget adéquat.

Le budget pour une famille ouvrière, compilé par le Département du Travail aux Etats-Unis, dont nous avons souvent parlé

## Trois commissions du ...

(Suite de la 1ère page)

messe. Par ailleurs il est entendu que le dimanche après-midi du même jour, le président général de la CTCC, M. Gérard Picard, présentera son rapport moral au congrès. L'on sait déjà que le rapport de M. Picard, consacré aux problèmes les plus brûlants de l'heure, portera, cette année, sur l'automatisation, le salaire annuel garanti ainsi que la productivité.

Voici d'ailleurs l'horaire du congrès de la CTCC pour la première journée, soit le dimanche 23 septembre:

2.15 hres p.m.—Ouverture du Congrès, Salon Rose de l'Hôtel Windsor. Prière. O Canada. — Mot de bienvenue du président du Conseil Central de Montréal.

2.30 hres p.m.— Election du secrétaire du congrès. Fixation des heures des séances.

2.45 hres p.m.— Rapport moral du président général.

3.45 hres p.m.— Allocution des invités d'honneur.

5.00 hres p.m.—Messe célébrée par Son Eminence le Cardinal Léger, en l'église St. Patrick, 460 ouest, rue Dorchester. (Près de l'Hôtel Windsor)

6.00 hres p.m.— Réception des invités d'honneur au Salon Bleu de l'Hôtel Windsor.

## Le Pape demande d'accepter les bienfaits de l'automatisation

Le Pape Pie XII vient d'inviter les catholiques à accueillir avec joie les bienfaits de l'automatisation tout en s'appliquant à étudier les problèmes qui pourront en découler, tel le risque d'une augmentation du chômage.

Dans une lettre qu'il a rédigée à l'intention des délégués à la 43e Semaine sociale française inaugurée mardi à Marseille, le Saint-Père a demandé qu'on s'applique à étudier les nouveaux besoins sociaux qui découleront de l'automatisation industrielle. Il a mentionné à ce propos l'étude des problèmes qu'apporteront la hausse générale des standards de vie, l'usage des loisirs plus nombreux

et les déplacements de population dans la réadaptation de la main-d'oeuvre.

"Si la machine, dit-il, peut remplacer aujourd'hui la main qui touche et qui guide, si elle peut remplacer l'oeil qui observe et qui dirige; si elle peut, dans certains cas spécifiques, remplacer l'attention qui guette et la mémoire qui tient compte du passé à tout moment donné; si elle peut remplacer non pas seulement l'ouvrier mais aussi le comptable et jusqu'à un certain point le mécanicien lui-même... remercions alors le Seigneur qui a permis à l'humanité d'accomplir de telles merveilles".

## CHICOUTIMI

# Conciliation aux ateliers Emile Couture Limitée

Le syndicat national des ateliers mécaniques et des garages de Chicoutimi ira en conciliation cette semaine avec les Ateliers Emile Couture Limitée de Chicoutimi.

La dernière convention collective est expirée depuis le 14 juin dernier et les parties n'ont pu s'entendre jusqu'ici. C'est pourquoi le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur.

Rappelons que le syndicat demande la réduction des heures de travail de 52 heures à 49 heures avec pleine compensation, ce à quoi l'employeur ne s'oppose pas. Là où naît le différend, c'est dans l'augmentation de salaires.

dans Renseignements Ouvriers (déc. 1954, avril 1955.....), fournit un barème qui permet d'évaluer le coût d'un budget "modeste mais adéquat" pour une famille de quatre personnes, les parents et deux enfants. Ce budget a été évalué dans plusieurs villes du Canada, Montréal, Toronto, Vancouver, Windsor, depuis 1948. Evidemment, le coût global du budget varie dans les différentes villes. Cependant, après avoir ajusté les chiffres au niveau des prix de 1954, nous pouvons dire que le coût de ce budget "modeste mais adéquat" pour une famille de deux enfants, dans les villes canadiennes en 1954, était d'environ \$4,000.

Retournons maintenant aux chiffres du BFS, cités plus haut, sur les revenus des familles de 2 enfants et plus, nous constatons que les proportions suivantes sont au-dessous de \$4,000:

Familles de 2 enfants — 53.6%

Familles de 3 enfants — 59.5%

Familles de 4 enfants — 65.1%

et plus

Ainsi, précisément là où le besoin est le plus grand, la situation est à son pire. Si le budget est qualifié de "modeste mais adéquat" pour une famille de 2 enfants, il est évidemment loin d'être adéquat pour une famille de quatre enfants et plus. Et, cependant, nous trouvons que presque les deux-tiers des familles canadiennes avec quatre enfants ou plus, ont un revenu moindre que le coût du budget.

Lorsque nous pensons à la portée de cette situation pour le développement d'un grand nombre d'enfants canadiens, nous réalisons qu'il y a là matière à une très grave considération.

L'employeur ne veut pas augmenter les salaires alors que le syndicat demande une hausse de \$0.05 l'heure.

Quant aux autres points en discussion, l'on peut dire que les parties ont réussi à s'entendre, soit sur les vacances payées, les congés payés, l'ancienneté et la procédure de règlement des griefs.

Il faut faire remarquer cependant que la compagnie refuse toute rétroactivité aux travailleurs alors que le syndicat n'est nullement responsable des délais survenus pendant les négociations directes et qu'il réclame une rétroactivité complète.

## Les Steelworkers

(Suite de la page 5)

des centrales n'était pas faite au Canada). La Commission décida la tenue d'un vote qui eut lieu ces jours derniers et les United Steelworkers triomphèrent en remportant 1,447 votes contre 426 pour l'union rivale. Les travailleurs de l'Aluminium Company à Kitimat ont donc changé d'allégeance.

Il est bon de noter que MM. Adrien Plourde et Lucien Boucher respectivement président et vice-président du syndicat des employés de l'Aluminium d'Arvida, étaient allés, en avril dernier, prêter main-forte aux organisateurs des United Steelworkers à Kitimat. C'est dire que les gens avec qui les chefs du syndicat d'Arvida ont discuté sont maintenant les représentants des employés de l'Alcan à Kitimat.

A l'avenir les syndiqués d'Arvida et ceux de Kitimat travailleront de concert, ils pourront mettre en application le projet de cartel qu'ils ont discuté et ils négocieront sur une base nationale avec une compagnie nationale, l'Alcan.

Le Syndicat de l'Aluminium d'Arvida félicite les United Steelworkers de leur victoire à Kitimat et les assure de sa collaboration dans les prochaines négociations avec la puissante Aluminum Company of Canada. Ce sera à l'avantage des métallos canadiens.



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 IMPRIMERIE DES ALLIÉS CANADA

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

SHERBROOKE

# Resolute Faith In Union Shown By Silk Workers

In an interview granted the editorial personnel of "Le Travail", Mr. Philippe Girard, director of CCCL inter-union relations, marvelled at the absolute faith and firmness shown by the 60-odd workers of Sheer Silk Company of Sherbrooke who have been on strike for almost a month.

Mr. Girard on a trip to Sherbrooke met with Miss Simone Ouellet, president of the Sheer Silk CCCL union as well as other members of the union's executive.

The determination of these union members of which 65 of the 70 are women and young ladies was manifested by their show of solidarity since the inception of the strike.

Until 1953, Mr. Girard said the spinning department of the Sheer Silk Company employed about 17 workers.

It was about this time that the company decided to close down the knitting mill at Sherbrooke and then moved their machinery to New Brunswick.

With only the assembling departments left in the Sherbrooke plant only 70 employees were kept on the payroll which previously had numbered 175.

Even with the union's economic force weakened in Sherbrooke the remaining union members have decided to keep their union one hundred per cent strong as they realize that this is the only fortification of remaining powerful and at the same time holding their protection.

In 1953 the Sheer Silk Company refused to sign a collective labor agreement the conditions in which benefits were given the employees.

The company at this time declared that they would accept a verbal agreement made with union representatives, and that they would respect the arbitration board's recommendations in regard to working conditions and salaries.

But this company promise was broken when the Sheer Silk Company decided to reduce the piece work rates of several employees and this they did without consultation or agreement with the union.

When the company refused to sign an agreement the union members continued to maintain their union strength by contributing their monthly union dues which had ceased to be deducted at source by the company.

"The situation made me think"

said Mr. Girard, "of the old days of unionism when workers had to hide the fact of their participation in an organized union and had to live in catacombs as happened in the early ages".

Mr. Girard also visited with union executive members of the Central Council of Sherbrooke and heard nothing but praise for the tenacity shown by these workers at Sheer Silk Company.

"It is rare indeed for a union to live without contributions or a signed agreement".

"However the union members of Sheer Silk Company are doing just this in their fight which is drawing the understanding, sympathy and support of everyone".

Mr. Girard then called upon all other CCCL unions to rally to the support of these staunch union members and give all possible moral support which will help them to secure decent working conditions and living salaries.

# 10-cent Increase To Esmond Mills Workers, Granby

After negotiations which lasted for eight months, The Employees Union of Esmond Mills of Granby CCCL has reached an agreement for the signing of a collective labor agreement.

The new contract when finalized will remain in force until September 13, 1957.

The late agreement expired in September 1955 and since that time the union negotiated, conciliated, arbitrated and finally an agreement was reached following post-arbitral meetings.

Newly acquired advantages secured for the employees in the contract are:

- 1—Union security with check-off changing from monthly to weekly.
- 2—The previous 45-hour work week has been reduced to 40 hours.
- 3—A general weekly wage increase of 10 cents an hour.
- 4—Compensation for slack periods in certain trades.
- 5—The trial period in relation to changes in job rates will be 10 weeks instead of 50 working days.
- 6—The seniority clause has also been amended.

The contract was signed by Messrs. George H. Hughes, works manager C. F. Brassard and M. Nickson acting for the Esmond

Mills Limited. Representing the CCCL union were Messrs. Bertrand St. Onge, union president, Marcel Lamarche and Aurele Barabe spokesmen for the employees and Mr. Rene Gosselin, CCCL Textile Federation president.

The workers' demands had called for a five per cent salary increase. The company countered with a 40-hour work week and an 8 per cent boost.

The workers were disposed to accept the 40-hour week, but with a compensation of 14 cents an hour.

Later the company came up with an offer of a 40-hour work week and a salary increase of 10 cents an hour.

This last offer was accepted by the union members.

## Churches Back Union Shop And Labor's Rights

The National Council of the Churches of Christ, top coordinating body for 35,000,000 Protestant and Orthodox church members in the United States, has added its voice to the growing number of religious groups that oppose the misnamed "right to work" laws.

In a statement, approved overwhelmingly by its general board, the Council points directly to the greatest single flaw in the "right to work" — it's denial of the union shop.

"THAT DECISION (THE UNION SHOP) SHOULD BE LEFT TO AGREEMENT BY MANAGEMENT AND LABOR THROUGH THE PROCESS OF COLLECTIVE BARGAINING," the Council emphasized.

Stressing that unions are a necessity and an "important instrument of a democratic society", the Council adds: "We recognize the right of both employers and employees to organize for collective bargaining and with employees we believe that it is generally desirable they do so".

## Strike Carried On At Chatelaine Hosiery Mills

Maintaining a real spirit of solidarity the 120 employees of Chatelaine Hosiery Company of St. Johns, Que. are still doing picket duty for a month.

As will be recalled the strike was called following the company's notice of the closing down of a whole department and was announced by Maurice Boisclair, the president.

The order was in violation of a promise made several times by President Boisclair when he declared that he would keep at least 14 machines in operation in the St. John's plant.

But the lack of faith on the company's part only angered the workers who quit their jobs in protest against the shabby deal.

The employees had co-operated 100 per cent with manage-

ment going as far as to concede practically everything the president asked when he had occasion to call the workers to meetings which he always opened by using the old bromide "Have confidence in me, my boys!"

At the present time the company has unsuccessfully attempted to remove machinery from the St. John's plant but this action was stopped by the striking employees.

In any event other attempts to get the machines outside will be met with the same stiff resistance from the striking union members.

## Rise in Mining and Oil Profits

— Corporation profits before taxes of companies engaged in mining quarrying and oil well operations mounted to an estimated quarterly peak of \$108,000,000 in the first three months this year. This compares with estimates of \$82,000,000 and \$45,000,000 for the first quarters of 1955 and 1954, respectively, and a previous peak of \$94,000,000 for the last 1955 quarter.

**Agricultural Land** — Canada has 174,000,000 acres of occupied agricultural land. Its 623,000 farms are distributed roughly across the southern portion of the country and on them live more than 2,800,000 of the nation's people.

**Tobacco Output** — The chief tobacco-growing area of Canada is located in southern Ontario in the counties adjacent to Lake Erie. Most of the cigarette tobacco comes from that district. Last year, 134,840,000 pounds were produced (green-weight), about one-quarter less than in the preceding year.

**Hydro Capacity** — Canada's installed hydro-electric capacity of nearly 18,000,000 horsepower is higher than that of any other country with the exception of the United States which is roughly double that amount. On a per capita basis, Norway comes first with 1.3 horsepower and Canada second with 1.1 horsepower.

Quoi de plus simple?..

(1) Les matelots aperçoivent la terre et détachent la chaloupe (2), ce qui déclenche la sirène d'alarme (3). Le commandant croit que le bateau coule et lance la fusée de détresse (4). Celle-ci tire sur la corde (5) qui hisse le pavillon. L'équipage crie en chœur:

**"UNE MOL POUR MOI"**

\* Un moyen plus simple: téléphonez à l'épicier du coin ou faites signe au serveur.

LA BIÈRE QUE VOTRE ARRIÈRE-GRAND-PÈRE BUVAIT

# Threatened Strike Averted

## Stowell Screw Workers Sign Advantageous Contract

Members of the Machine Union CCCL who are affiliated with the National Federation of Metallurgists CCCL met last Friday evening and agreed to sign a labor agreement with the Stowell Screw Company, their employers.

Many new benefits have been secured for the workers.

Apart from several fringe benefits received are an 8-cent an hour salary increase with retroactivity from January 1, 1956, one additional paid holiday which brings the total paid

holidays to 8 yearly and an improved seniority clause.

The dispute goes back to November 5, 1955, when the union advised the company it intended to renew the collective labor agreement due to expire December 31, 1955.

Representatives of the company and union met for the first time on December 7, 1955, but after two meetings the union asked the Minister of Labor for services of a conciliator.

Two conciliation meetings were held, following which the union announced its decision to arbitrate.

The company agreed to arbitration, announcing it would rely on decisions of the arbitration board.

The board and representatives of both parties met on nine occasions in an effort to reach an understanding, and on August 8 1956 the board announced its recommendations.

The company then presented its proposals to the union as recommended by the chairman of the board.

The union however rejected the company's proposals at a meeting held August 21 and adopted a strike resolution.

The threatened strike action was avoided at Friday night's meeting when the members agreed to sign an advantageous labor agreement which gives them many new benefits.

Representing the CCCL union at Friday night's meeting were S. Ted Payne, vice-president of the National Federation of Metallurgy, and Jean Robert Ouellette CCCL organizer.

Representing the Stowell Screw CCCL union were Clement Marcell, president, Claude Lozier first vice-president, G. Breard second vice-president, G. Turgeon secretary and J. Landry, treasurer.

Acting for the company were R. G. Brunet, vice-president of the Stowell Screw Company, F. Massip, engineer, and Yves Dupuis, personnel manager.

# SHIPYARD

## NEWS & VIEWS

### Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

#### "WAIT TILL MY SHIP COMES IN!"

Here's one for the record!

Last week a worker having noticed an existing safety hazard in the yard which he had previously reported to a member of the Safety Committee took the occasion once more but this time he went direct to the Safety Department.

He was politely told the matter would have to be referred to the Safety Department head, but that this could not be done until the chief returned to his duties from the trial run of H.M.C.S. Ottawa which sailed from Vickers on Monday August 13 at 1.00 p.m. and will return September 8.

In the meantime, safety regulations and safety hazards have to be held over until the safe return of H.M.C.S. Ottawa.

After receiving this information the worker was heard to explode: "ALL THE WIDE OPEN SPACES HAVEN'T DISAPPEARED — THEY'RE JUST UNDER SOMEONE'S HAT!"

#### WELCOME BACK

We are pleased to announce that Brother Desmarais of Department 112 returned to work last week after being confined to his home through illness for the past four months.

This popular union member's return was welcomed by all his fellow workers.

#### SIDE WALK ORATIONS

Some people should keep all their wonderful speeches and ideas for discussion at union meetings and refrain from holding street corner and cigar store meetings.

There's a big membership drive in progress at the present time and all members are asked to take an active part in the drive.

You may secure advice and instructions on how to proceed by applying without delay to your union office. Get behind the drive and bring in a new member.

#### MR. PAYNE SOUNDS WARNING

S. Ted Payne, vice president of the National Federation of Metallurgy CCCL speaking at a conference of the Marine Workers Federation brought Canadian shipowners and shipbuilders under fire when he criticized the practice of Canadian shipowners operating under foreign registry.

Mr. Payne said that this situation constituted a serious threat to coastal and inland shipping after the completion of the St. Lawrence Seaway.

"It will border the ridiculous" said Mr. Payne "with vessels built and repaired in low wage countries and manned by crews drawing sub-standard wages to the detriment of Canadian labor".

#### SHERBROOKE

## Paton Employees Take Grievances To Arbitration

We have been informed by Joseph G. Gervais, secretary of the Employees Association of the Paton Manufacturing Company of Sherbrooke that due to a breakdown in negotiations and a dead-lock occurring between union and company, the workers have decided to take their case to arbitration in an effort to settle 4 grievances which have been outstanding since last April.

Three of the four grievances concern infractions of the seniority clause while the fourth will cover a dismissal.

The tribunal which judges on this case is under the presidency of Judge Jules Poisson of Montreal, with Lawyer Jean H. Gagne acting for the patronal party and Jean Paul Geoffroy legal adviser to the CCCL representing the union.

The company will also be represented at the sittings by Messrs. Robert Neill, works manager, Frank Milne and Paul

Lauzon acting for the Paton Company.

Union representation will include Messrs. Marcel Bergeron and Joseph G. Gervais president and secretary respectively of the Employees Association of Paton Manufacturing Company with Rene Gosselin, of Granby, president of the National Textile Federation CCCL to which the Association is affiliated.

The first meeting of the arbitration tribunal was scheduled to take place in the Court House at Sherbrooke at the beginning of this week.



# LABOR Day Message

By Mr. GERARD PICARD, President  
Canadian Catholic Confederation of Labor

Labor Day, in 1956 as in previous years, will doubtless be enthusiastically celebrated. On the other hand, it is a holiday which benefits all the workers. But on the other hand, for organized workers it is not a holiday like the others. In fact, many organizations devote part of it to demonstrations of solidarity and part of it to reflection.

The demonstrations of solidarity are organized not only to show that trade unions are more powerful than they have ever been, but also to illustrate that they have become democratic institutions conscious of their role in the life of the nation.

The moments of reflection are equally important. There are new problems arising in all world of labor. There is no point in denying the fact. There is no use recalling the time when they didn't exist. One of these problems, which is actually the first plan for the past while, is automation.

Automation isn't to be taken or left. Automation has been established in certain plants and will be introduced in others. It is, without doubt, a serious problem, but it should be faced calmly. Already reasonable solutions have been discussed. More will be suggested. The workers' organizations owe it to themselves to examine them all. Space forbids, in this message, any attempt at dealing at length with this problem, but there are two simple ideas which can be expressed immediately. The first is that we must tackle the problem of automation with objectivity, but as well with the dynamism that is the characteristic of our economy. The second is to insist that the important decisions having social and economic repercussion should only be taken after consultation among government, business and union organizations. We all have interests to protect.

I wish to all the workers of the C.C.C.L., to all the fellow workers in other union organizations, to the workers in general, and to their families, a happy, Christian and restful Labor Day.

(CPA Labor Day Service).

## Sherbrooke Nurses Sign Good Contract

The Nurses Alliance of Sherbrooke which groups nurses in hospitals in Sherbrooke have secured a very advantageous labor contract with the management of the Hotel Dieu Hospital of Sherbrooke and the St. Francis Sanitorium.

The news was announced to Le Travail by Evangeliste Moreau, business agent of the Central Council who also declared that negotiations were conducted in an atmosphere of complete understanding and harmony.

Benefits obtained for these employees include a salary increase of \$2.60 a week which brings the salaries up to \$41.25 weekly upon hiring and \$48.50 after one year's service.

All salary scales in the new contract have been revised to conform with the new increases.

The nurses have also obtained 4 weeks paid vacations after five years service instead of the six year period.

They will also receive 12 days sick leave with pay. This benefit also applies in the case of accidents, plus 10 paid holidays and union security.

Miss Monique Fontaine, president of the union and Madeleine Bedard with Evangeliste Moreau business agent of the Central Council represented the Nurses Alliance during the negotiations.

