

Avez-vous fait votre devoir ?

L'administration du journal LE TRAVAIL est actuellement à préparer un rapport complet au sujet des cartes du journal. Ce rapport sera distribué lors des congrès des fédérations qui se dérouleront à compter de mai prochain.

Les syndicats retardataires voudront bien nous faire leur rapport le plus tôt possible afin que ce rapport donne une idée exacte de la situation à l'heure actuelle.

Si des syndicats n'ont pas encore terminé leur travail à ce sujet, ils devraient se mettre à l'oeuvre le plus tôt possible, afin de nous fournir un rapport complet. Les syndicats qui n'ont encore rien fait devraient manifester leur bonne volonté et nous communiquer au moins un rapport partiel.

LA DIRECTION



Vol. XXXIII — No 20

Ottawa, 24 mai 1957

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.

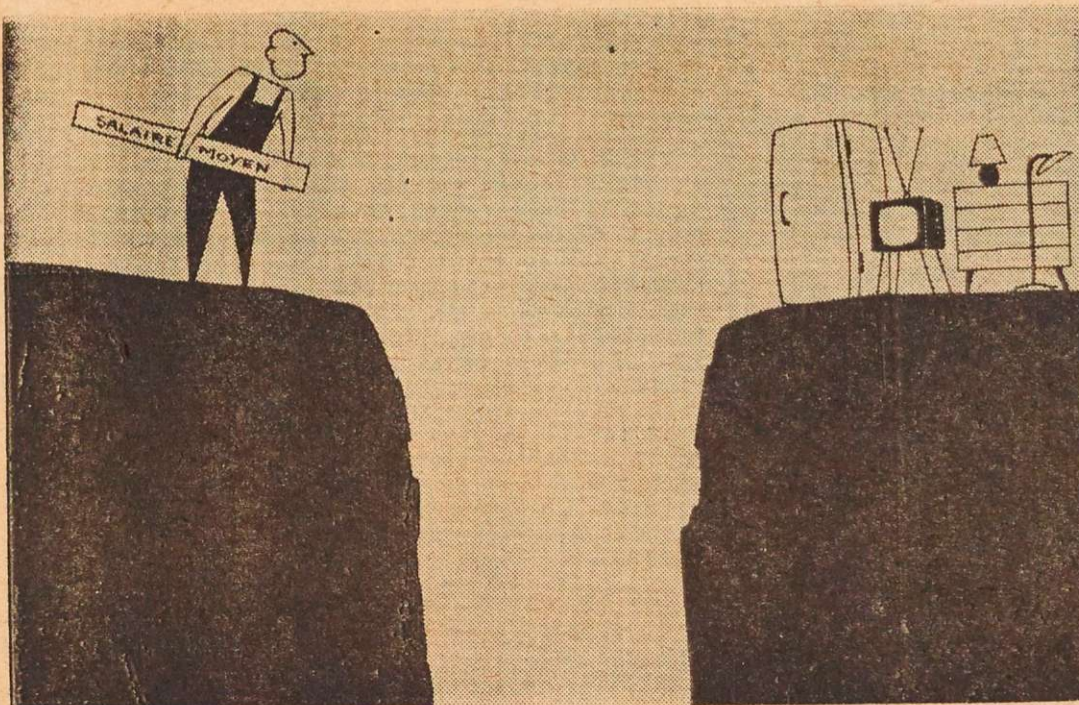
Le département de la Circulation

6,000 travailleurs en grève à Arvida pour:

UN CONTRAT UNIQUE, UN DROIT DE REGARD SUR LES TÂCHES ET LA PROTECTION DE LEUR ANCIENNETÉ

Ce serait folie d'accepter les offres monétaires de la compagnie quand celle-ci peut récupérer les augmentations de salaire promises en manipulant l'évaluation des tâches à sa guise et imposer des conditions de travail intolérables - L'ancienneté des travailleurs doit être sauvegardée ainsi que le règlement rapide et équitable des griefs - \$14,000,000 de profits nets pour l'Aluminum Ltd en 3 mois-

LA PROSPERITE CANADIENNE



LA PASSERELLE EST TROP COURTE

Depuis une semaine, quelque 6,000 employés de l'Aluminum Co. of Canada d'Arvida sont en grève pour appuyer leurs revendications pour un salaire plus équitable, un contrat unique couvrant toutes les entreprises de l'Alcan dans le Québec, un système d'évaluation conjoint des tâches, une meilleure formule protégeant l'ancienneté et assurant le règlement rapide et équitable des griefs.

C'est à la suite de négociations post-arbitrales infructueuses qui se sont déroulées à Montréal la semaine dernière que les syndicats d'Arvida se sont mis en grève. Les premiers pourparlers avec les officiers supérieurs de la Compagnie, dont le président, M. F. W. Bruce, laissent entrevoir la possibilité d'une entente sur les principaux points qui séparent les parties. Mais à la dernière minute, les représentants patronaux ont rejeté en bloc les demandes

syndicales pour s'en tenir aux offres faites par la compagnie au début des négociations en octobre 1956.

En face d'une telle attitude, les représentants syndicaux, dont M. Gérard Picard, président général de la CTCC; M. Adrien Plourde, président du Syndicat d'Arvida et de la Fédération Nationale de la Métallurgie; M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération, en moins de cinq minutes ont rejeté les offres de la compagnie et ont autorisé le déclenchement de la grève.

Dès vendredi matin, à 8 h., les travailleurs de l'équipe de jour ont installé, conformément au plan prévu, des lignes de piquetage devant les entrées de l'aluminerie d'Arvida.

Depuis une semaine, le piquetage se poursuit sans arrêt sans que l'on ait à signaler d'incident regrettable.

D'autre part, nous apprenons que des tierces personnes, dont le maire d'Arvida, ont offert leurs services en vue d'en venir à une entente entre les parties. Aucune rencontre n'est toutefois prévue entre les parties.

Les questions monétaires
Si les questions monétaires
(Suite à la page 4)

Chez les fonctionnaires municipaux

Le sens de la victoire

La sentence arbitrale qui fixe nos conditions de travail et de salaires pour deux ans constitue pour nous une victoire et une nouvelle rebuffade à l'administration DesMarais-Drapeau.

L'augmentation de salaire de huit pour cent, les améliorations aux vacances et aux congés de maladie constituent pour nous des gains importants.

Par ailleurs, le tribunal d'arbitrage a rejeté les demandes de la ville pour une augmentation des heures de travail et la suppression de la rémunération du travail supplémentaire au taux de 150 p. 100.

Nous avons obtenu justice en faisant confiance au tribunal d'arbitrage plutôt qu'à l'administration DesMarais-Drapeau dont la mauvaise foi était évidente, dont le paternalisme démodé ne peut qu'être dommageable à l'esprit d'initiative et, par conséquent, à l'intérêt des contribuables. "Le paternalisme", comme le signalait M. Marcel Clément, un sociologue pourtant bien à la mode dans les milieux patronaux, "est une des expressions typiques du pharisaïsme social. C'est le visage du désintéressement qui masque un cœur intéressé, c'est le patron qui prend pour de la générosité de sa part ce que les ouvriers n'attendent que de sa justice et de sa volonté d'équité."

L'amélioration de nos conditions de travail nous permettra de mieux servir les contribuables, d'intensifier nos efforts pour le développement professionnel et syndical des fonctionnaires.

La rebuffade subie par l'administration a d'autant plus de signification que celle-ci avait mobilisé toute une équipe d'experts, dont Mme Alma Carbonneau, pour défendre ses contre-propositions rétrogrades et antisyndicales.

Les contribuables ont un bel exemple de l'état d'esprit de l'administration actuelle qui a entraîné la dépense de milliers de dollars pour faire la lutte aux fonctionnaires, plutôt que de négocier de bonne foi.

En présentant ses contre-propositions rétrogrades et anti-syndicales, M. DesMarais avait fait une déclaration aux journalistes dans laquelle il soutenait que l'administration voulait tout simplement défendre les intérêts des contribuables, les employeurs des fonctionnaires.

On voit cependant, aujourd'hui, qu'elle a tout simplement réussi à dépenser inutilement de l'argent des contribuables.

En fait, le tribunal nous accorde ce qu'exigeait la stricte justice sociale, un niveau de vie décent, tenant compte de la prospérité générale du pays et nous permettant de mieux servir le contribuable.

Dans le passé, MM. Drapeau et DesMarais avaient promis que les fonctionnaires municipaux recevraient de la part de l'administration la même mesure de justice et d'équité que celle qui avait prévalu dans la conclusion des conventions collectives avec les autres employés de la ville et que les négociations se dérouleraient dans l'harmonie. Ils ont manqué à leurs promesses, mais le tribunal d'arbitrage les a remplis pour eux.

Dans leur mémoire au tribunal d'arbitrage, nos procureurs remarquaient: "Nous regrettons d'abord de devoir dire que la Cité de Montréal n'a pas cherché à créer un climat favorable au présent arbitrage; son refus d'entrer en négociation avec le Syndicat qui a conduit à l'arbitrage obligatoire sur tous et chacun des points de la nouvelle convention, son insistance à chambarder l'ordre existant, et surtout, sa décision de faire machine arrière et d'enlever des privilèges qui existaient déjà, tout cela démontre un parti-pris systématique dans la non-coopération et une volonté claire d'obstruction étudiée, voulue et perfectionnée."

Nos procureurs signalaient en outre que "pour la première fois dans l'histoire des négociations ouvrières, un employeur, à l'occasion de la discussion d'un nouveau contrat de travail, non seulement refuse des concessions et des demandes légitimes, mais, bien plus, fait montre d'une volonté évidente de persécution mesquine".

Nous avons remporté une victoire dans notre lutte pour la justice, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Nos efforts ne doivent pas prendre fin. Nous devons d'abord surveiller de près l'exécution et l'application de la sentence arbitrale.

Nous avons aussi bien d'autres problèmes à régler, particulièrement ceux du fonds de pension, des assurances et des griefs.

Avec l'appui de tous les fonctionnaires, nos valeureux dirigeants, MM. René Constant et Robert Langlois, continueront la lutte jusqu'à la pleine satisfaction de toutes nos réclamations.

"BONSECOURS"

Les comités de grèves à Arvida

Le directeur de la grève, M. Amédée Daigle, a depuis plusieurs semaines déjà complété son travail. Evidemment, il ne peut diriger seul un pareil bateau qui vogue toujours sur une mer orageuse. Il partage ses responsabilités avec six comités différents qui ont chacun leurs attributions en plus des capitaines qui ont la charge du piquetage.

Comité d'éducation
Nos syndicats profitent toujours de la grève pour promouvoir l'éducation de leurs membres. C'est une belle opportunité puisqu'en temps de grève les assemblées sont fréquentes et réunissent la presque totalité des membres. Par ailleurs l'éducation a pour effet de raffermir chez les membres la solidarité qui est plus nécessaire que jamais en temps de grève. Le comité d'éducation a même l'intention de renouveler une expérience qui a été tentée récemment et pour la première fois à la grève du textile, c'est-à-dire rejoindre les travailleurs sur les lignes de piquetage, y organiser des forums et des discussions.

Le comité des loisirs
Pour qu'une grève soit efficace, il faut aussi que le moral des grévistes demeure à la hauteur de leur cause. La grève en elle-même n'est pas un pique-nique. Elle apporte des problèmes, des inquiétudes et même des fatigues aussi bien que le travail. Il faut donc aux ouvriers des loisirs même en temps de grève. Ce comité est formé déjà depuis plusieurs semaines et il est prêt à opérer.

Comité de secours
C'est le plus important de tous les comités. C'est Napoléon qui disait qu'"une armée marche sur le ventre". Il ne faut pas que la femme et les enfants aient à souffrir de la faim pendant le temps que durera la grève. Pour cela tout est prévu.

Evidemment, ce ne sera pas le grand luxe. Il faudra que le travailleur consente des sacrifices. Mais le vote écrasant que nos ouvriers ont donné au Palais des sports à Jonquières nous révèle d'une façon assez éloquente que ces sacrifices, ils sont prêts à les accepter et à les supporter pour leur cause. De plus ils savent fort bien que s'ils vont en grève, ce n'est pas pour une journée.

Comité des familles
Cependant, il n'y a pas que les travailleurs eux-mêmes qui doivent envisager courageusement les sacrifices qu'implique un arrêt de travail. Les femmes, elles aussi doivent comprendre l'enjeu de la lutte et seconder les efforts de leurs maris. C'est pourquoi le syndicat tenait récemment une assemblée spéciale pour les épouses des syndiqués.

Mais au cours de la grève, il peut se présenter des problèmes particuliers qui peuvent ébranler un peu le moral de l'épouse et par ricochet leurs époux, les grévistes. En ce cas un membre du Comité des familles se rend sur les lieux pour étudier le problème qui risquerait de miner le courage du travailleur en question.

Comité de publicité
Enfin au cours de la grève les travailleurs ont besoin d'être informés chaque jour de l'efficacité et du progrès de leur grève, de la marche des négociations quand les parties se rencontrent.

Le problème des employés d'hôpitaux

Peu de salaire... ... pas de sécurité

Une des causes primordiales de la situation d'infériorité au milieu de laquelle vivent les employés d'hôpitaux trouve sa source dans l'esprit même qui anime les administratrices de nos institutions d'hospitalisation. Vivant par charité, les religieuses transposent et projettent leur mentalité, leur vœu et leurs idéaux dans la tête et le cœur de leurs employés. Ce n'est pas à dire que les employés ne doivent pas rechercher, intensifier et cultiver une forme louable de ce qu'on pourrait appeler "une spiritualité de leurs services", mais il n'en reste pas moins vrai que la fin première et naturelle du travail pour les employés d'hôpitaux comme pour les autres, c'est de parvenir à sa vie et à celle des personnes dont on a la charge.

A cause de cette mentalité, un employé et encore davantage le syndicat qui le représente n'est pas compris lorsqu'il vient réclamer un salaire vital, lorsqu'il exprime son désir légitime de réclamer sa part de la prospérité commune ou de l'augmentation de la productivité.

Nous mentionnions, à la fin de notre dernier article, que tout semblait organisé de façon à classer les employés d'hôpitaux dans une catégorie sociale à part.

Les faits prouvent cette impression qui nous semble à nous se détacher très nettement d'un examen de la réalité.

En 1942, le gouvernement de la province de Québec instituait une vaste enquête royale sur le problème de l'hospitalisation. Au titre des salaires, les commissaires-enquêteurs avaient eu à confronter des témoignages des représentants des hôpitaux qui exprimaient l'avis que nos institutions d'hospitalisation ne pouvaient être amenées "à payer des salaires raisonnables parce que la majorité de nos maisons d'hospitalisation étaient des incapables physiques ou mentaux".

Après enquête approfondie, les commissaires constatèrent que les déficients physiques ou mentaux existaient dans une proportion de 2.46% du total des employés d'alors. En 1953, le Comité paritaire des Services Hospitaliers, dans une enquête couvrant les institutions assujetties au décret no 3824, constatait que la proportion, dans les limites de sa juridiction territoriale, se situait à environ 0.8%.

Et pourtant, on avait entretenu ce présugé, nettement démenti par les faits, pour tenter de justifier un avilissement du niveau des salaires.

Tout le monde constate, en 1957, que tel n'est pas le cas, loin de là, mais on rencontre encore une opposition très vive de la part des institutions et des gouvernements, à ce que les employés d'hôpitaux bénéficient, par exemple, des avantages de la Loi des Accidents du Travail et de la Loi d'Assurance-chômage.

Il n'y a aucune raison valable qui motive l'exception à la règle commune qui prescrit que tout travailleur doit être protégé contre les risques d'accidents du travail ou de manque de travail. On n'a pas rencontré, à date, dans aucune déclaration de principes qui affirme les droits fondamentaux de la personne humaine, une exception pour les employés d'hôpitaux: Droit au travail, droit à la sécurité sociale, droit à la protection contre les risques inhérents au travail, tout cela est reconnu d'emblée et sans discussion, exception faite pour une catégorie de travailleurs.

Et s'il est une catégorie de travailleurs qui devrait être protégée sur ce point, c'est bien celle des employés d'hôpitaux. En fait, les bénéfices de sécurité sociale sont des revenus d'appoint, en d'autres termes, la sécurité sociale tient lieu de salaire différé, parce que le salaire réel ne permet pas au travailleur d'épargner hebdomadairement pour parer aux risques du chômage, des accidents, etc. Si l'on constate que les employés masculins, dans les hôpitaux, gagnent, en moyenne, \$48.00 par semaine, il est aisé de conclure qu'il n'y a pas de place pour l'épargne, si l'on tient compte du coût de la vie actuel.

Les raisons vagues et imprévues qui nous sont apportées par les personnes qui s'opposent ne résistent pas à un examen objectif. Le fond du problème m'apparaît résider dans cette espèce de préjugé favorable "a priori" que l'on accorde à toute prise de position des institutions dirigées par des communautés religieuses.

Voilà maintenant amorcé l'énoncé de la seconde cause principale de la situation présente des employés d'hôpitaux.

Nous en reparlerons.

JACQUES ARCHAMBAULT.

Sorel Industries blâmée par Me Cardin

Me Cardin blâme la direction de Sorel Industries pour ne pas avoir transformé sa production de guerre en une production de biens utiles assurant la stabilité de l'emploi - 2,000 employés de moins qu'en 1952 - Le chômage, une responsabilité collective, déclare M. Jean Marchand

Me Lucien Cardin, député de Richelieu au Parlement fédéral, a blâmé la direction de Sorel Industries Ltd de cette ville pour ne pas avoir transformé sa production de guerre en une production de biens de paix.

Me Cardin a fait cette déclaration au cours d'une assemblée des employés de cette entreprise tenue dimanche dernier à Sorel en vue de protester contre les congédiements réguliers effectués à cette usine depuis la fin de la guerre de Corée.

Il est à noter qu'en 1952, lors de la guerre de Corée, l'entreprise employait 3,000 travailleurs alors que seulement 990 trouvent un emploi aujourd'hui et que les mises-à-pied s'effectuent chaque semaine. Entre la deuxième guerre mondiale et la guerre de Corée, l'entreprise avait d'ailleurs fermé ses portes.

Le Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie Métallurgique de Sorel qui représente les travailleurs de cette entreprise avait convoqué l'assemblée de dimanche dernier pour discuter de l'avenir de Sorel Industries en raison des nombreuses mises-à-pied actuelles.

Le syndicat avait en outre invité les députés fédéral et provincial, les maires de Sorel, de Tracy et de Saint-Joseph de Sorel ainsi que les représentants des employeurs.

Le député fédéral, Me Lucien Cardin, ainsi que le maire de Sorel, M. C. Robert Fiset, avaient répondu à l'invitation du syndicat.

Le député provincial, M. Bernard Gagné avait décliné l'invitation sous le prétexte que le chômage est une responsabilité

fédérale tandis que les autres maires n'ont pas répondu à l'invitation. Quant aux représentants des employeurs, ils avaient refusé de participer à l'assemblée parce que les dirigeants syndicaux auraient manqué à l'"étiquette" en faisant parvenir leurs invitations.

La CTCC était représentée par M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC ainsi que par M. Jean-Robert Ouellet, conseiller technique. MM. Roland Salvail, agent d'affaires du Syndicat ainsi que Lucien Demers, président du Syndicat, ont également adressé la parole. M. Marcel Houde, président du Conseil central de Sorel, assistait également à la réunion.

Tous dans le même bateau

Soulignant que le problème du chômage doit intéresser tout le monde, M. Jean-Robert Ouellet a expliqué le sens de la réunion: connaître des divers organismes représentatifs ce qu'ils entendaient faire pour régler le problème du chômage. Il a déclaré que les députés et les maires des municipalités ne pouvaient pas se soustraire à leurs responsabilités et que tous devaient chercher à se rendre utiles en coopérant avec les travailleurs et les employeurs pour assurer la stabilité de l'emploi. Il a félicité le Syndicat pour avoir pris l'initiative de convoquer une telle réunion en soulignant que la démocratie est une bonne chose pourvu que tous les intéressés participent à son action à tous les paliers.

Me Cardin, député fédéral, a rappelé que la situation actuelle n'est que la répétition de la situation d'avant 1952 alors que la compagnie avait dû fermer ses portes. La guerre de Corée a permis la réouverture de l'usine mais à l'heure actuelle, le gouvernement fédéral ne peut pas donner de contrats pour la fabrication d'armements et principalement de canons parce que le besoin ne se fait pas sentir et que les armements évoluent vers l'énergie atomique.

Il a en outre rappelé que Sorel Industries n'est pas une industrie de la Couronne et que la responsabilité de l'usine appartient aux frères Simard. Il a précisé que les autorités gouvernementales ont prévenu ces derniers qu'ils auraient à transfor-

mer leur production parce que la production d'engins meurtriers n'est plus requise. Il a tenu à rappeler que la Sorel Industries avait obtenu des contrats pour un montant de plus de \$86 millions depuis 1952.

Une responsabilité collective

Soulignant que la seule richesse des travailleurs, c'est leur travail qui permet à ces derniers de vivre et de faire vivre leur famille, M. Marchand a déclaré qu'en face du chômage, tous les hommes de bonne volonté devaient se donner la main pour trouver à la main-d'oeuvre une source de revenu.

M. Marchand a sévèrement blâmé l'absence du député provincial, M. Bernard Gagné. Le chômage doit être réglé par l'oeuvre de tous les hommes de bonne volonté et principalement par ceux qui ont le mandat de servir le public.

Rappelant le rôle du gouvernement fédéral sur la situation de l'emploi, M. Marchand a déclaré que le gouvernement fédéral avait une grande part de responsabilité à l'égard des employés de Sorel Industries. C'est le gouvernement fédéral qui a permis à cette usine de se développer, d'opérer, de prendre de l'expansion, de faire appel à la main-d'oeuvre. Après avoir encouragé le déplacement de la main-d'oeuvre vers Sorel Industries, après avoir investi des millions en outillage dans cette entreprise, le gouvernement fédéral doit se sentir coupable à l'endroit de ces travailleurs. Ces derniers, dit-il, ont investi leurs forces, leur travail dans l'entreprise et le gouvernement doit assumer une part de responsabilité.

Si le gouvernement fédéral veut se réserver Sorel Industries en cas de besoin, il devrait prendre les mesures nécessaires pour qu'en période normale, en période de paix, l'entreprise se tourne vers la production de biens utiles, ce qui assurerait la stabilité de l'emploi.

L'assemblée s'est terminée en exprimant le voeu que les divers groupements représentatifs de Sorel forment un comité afin de rencontrer les administrateurs de Sorel Industries et apprendre ce qu'ils entendent faire dans un avenir rapproché pour corriger la situation actuelle.

MONTREAL

Réunion plénière du Conseil central, le 26 mai prochain

Une réunion plénière des syndicats affiliés au Conseil central de Montréal aura lieu dimanche, le 26 mai afin d'étudier les projets de réformes de structures de la CTCC.

Ces réunions auront lieu sous la présidence de M. Horace Lavergure, président du Conseil central de Montréal et se tiendront au 1231 est, rue Demontigny à Montréal.

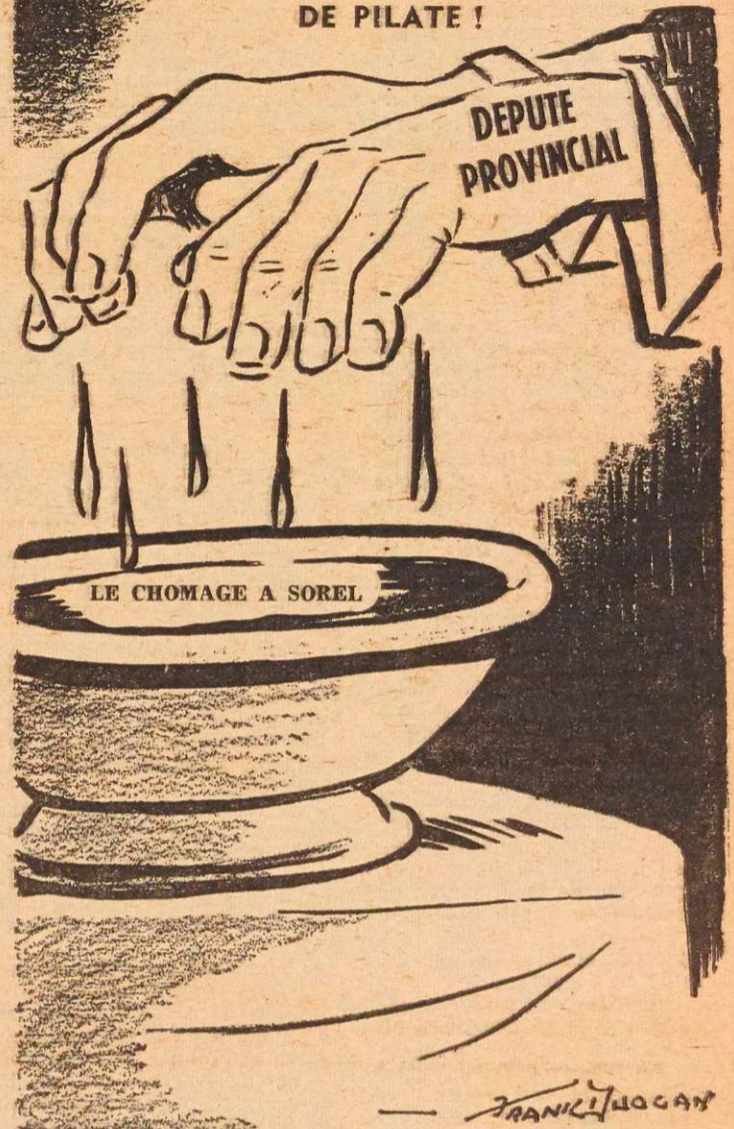
MM. Gérard Picard, président général de la CTCC et Jean Marchand, secrétaire général, doivent être présents à cette réunion.

L'assemblée de l'avant-midi du

dimanche débutera à 10 h. a.m. pour ajourner à 12 h. 30 p.m. Celle de l'après-midi débutera à 2 heures p.m. pour se prolonger jusqu'à la fin de la question.

Les officiers du Conseil central ainsi que tous les délégués syndicaux de même que les membres des exécutifs des syndicats affiliés au Conseil central de Montréal sont invités à participer à cette réunion plénière.

IL REPETE LE GESTE DE PILATE !



UN "MEMBRE" INUTILE

Aux syndicats de l'ouest de la province

VOUS AVEZ ENCORE UNE SEMAINE

pour inscrire vos délégués à L'ECOLE D'ACTION OUVRIERE

qui aura lieu au camp St-Paul

les 7, 8, et 9 juin

les 14, 15 et 16 juin

Eregistrez-vous pour l'une ou l'autre fin de semaine

DEUX SECTIONS

le perfectionnement syndical

l'initiation syndicale

Pour renseignements, s'adresser :

- — Au Comité d'Education de votre Conseil central
- — Au Service d'Education de la CTCC, 8227 boulevard St-Laurent, Montréal



GREVE A ARVIDA...

(Suite de la page 1)

ne constituent pas exclusivement le motif de l'arrêt de travail, il reste sur ce point de nombreuses divergences entre les représentants patronaux et les travailleurs.

Tout d'abord, la compagnie refuse de hausser le niveau de ses salaires à celui que paie actuellement la grande entreprise. Or l'Aluminum Co. of Canada est la deuxième entreprise par ordre d'importance au Canada et elle paie des salaires inférieurs à ceux payés par des entreprises et des industries d'un ordre inférieur et soumises à la concurrence, tandis que l'Alcan exerce un monopole dans le raffinage et l'usinage de l'aluminium.

Le salaire du journalier à l'Alcan est actuellement de \$1.50 l'heure, tandis qu'il est de \$1.78 dans les usines de produits chimiques de Shawinigan depuis plus d'un an. L'industrie minière ainsi que les brasseries paient un salaire de \$1.70 aux journaliers depuis longtemps, tandis que la compagnie n'offre qu'un salaire horaire de \$1.68 pour 1957. L'Alcan, qui est plus grosse que ces entreprises et ces industries et qui tire de l'arrière depuis des années, veut encore marquer le pas et refuse de payer un salaire plaçant ses employés au moins sur un pied d'égalité avec les travailleurs des entreprises de sa taille.

Précisons que le Syndicat demande une augmentation de 37½ cents l'heure, ce qui équivaut à une augmentation hebdomadaire de \$4.20 par semaine, compte tenu de la réduction de la semaine de travail à 40 heures.

Ajoutons que l'Aluminum est capable de payer une telle augmentation, car elle a réalisé des profits nets de \$50,000,000.00 en 1956 et que les trois premiers mois de l'exercice financier de 1957 indiquent des profits nets de \$14,000,000.00, soit une augmentation de 30 p. 100 sur les profits correspondants au cours des trois premiers mois de 1956.

L'évaluation des tâches

Mais le problème monétaire réglé, la grève pourrait bien continuer quand même car d'autres questions fondamentales séparent l'Alcan et les travailleurs, soit l'évaluation des tâches, une formule d'ancienneté acceptable et une clause assurant le règlement rapide et équitable des griefs.

Au cours des négociations post-arbitrales, les représentants de la compagnie ont déclaré qu'ils voulaient avoir les moyens de récupérer les augmentations de salaire qu'ils allaient verser. Au nombre de ces moyens, figure les charges de travail que l'on impose aux travailleurs, ce qui implique une augmentation des tâches, le déplacement de certains travailleurs à d'autres postes, etc.

Or la formule actuelle d'évaluation des tâches est une affaire de la compagnie. C'est elle qui a imposé ce plan aux travailleurs, c'est elle qui l'applique sans que les travailleurs et le syndicat puissent faire entendre leurs doléances.

Le syndicat a demandé à la compagnie l'instauration d'un nouveau plan d'évaluation des tâches: le Cooperative Wage System, mieux connu sous ses abréviations C.W.S. Ce plan existe présentement dans l'industrie de l'acier au Canada et aux Etats-Unis et dans de nombreuses entreprises du Québec dont la Québec Iron and Titanium, de Sorel.

Les employeurs tout comme les travailleurs qui ont adopté ce plan s'en félicitent mutuellement car il évite une foule de griefs découlant d'un plan d'évaluation des tâches laissé à l'arbitraire d'une seule partie. Le CWS, lui, permet une étude conjointe des tâches et la décision finale est laissée entre les mains d'un arbitre compétent.

Une augmentation de 18 cents l'heure ainsi que l'offre la compagnie ne signifie absolument rien quand elle peut arbitrairement augmenter les tâches de 20 p. 100.

L'ancienneté

Les clauses actuelles d'ancienneté et de règlement des griefs ne protègent pas suffisamment les travailleurs. 500 griefs, la plupart des griefs découlant de l'application ou de l'interprétation donnée par la compagnie relativement à l'ancienneté, sont toujours en suspens. A l'occasion de mises-à-pied, près de 1,000 en 1956, la compagnie procède arbitrairement et la formule actuelle de règlement des griefs ne donne pas justice aux travailleurs.

Les travailleurs veulent que l'ancienneté absolue prime dans l'usine dans les cas de mises-à-pied tandis que dans les cas de promotions ou de démotion, ce sera l'ancienneté par département.

Relativement au règlement des griefs, ils veulent que l'arbitre qui sera chargé de trancher les litiges, en dernière instance, soit un arbitre unique, soit un arbitre nommé par le juge de la Cour Supérieure de Chicoutimi. Les travailleurs rejettent obstinément un tribunal d'arbitrage dont le président serait nommé par le Ministère du Travail. Les expériences qu'ils ont connues dans le passé les ont convaincus de l'équité de leurs demandes.

Le contrat unique

Enfin, les travailleurs veulent un contrat unique, une convention de base couvrant les neuf usines ou entreprises de l'Alcan dans la province de Québec, et assurant les mêmes conditions de travail et les mêmes salaires aux employés accomplissant le même travail. Actuellement des différentiels de 20 et 30 cents l'heure existent entre les diverses usines de Shawinigan, de Beauharnois et d'Arvida pour un travail identique. Or l'Aluminium produit à Shawinigan ou à Beauharnois se vend le même prix que celui produit à Arvida sur le marché.

Quatre assemblées par jour

Depuis le début de la grève, les travailleurs se réunissent chaque jour en quatre endroits différents, soit à Arvida, à Chicoutimi, à Kénogami et à Jonquières. Il est à noter que les employés de l'Alcan demeurent à l'un ou l'autre de ces endroits qui se trouvent dans un rayon



Groupe de quelque 70 membres de syndicats affiliés à la Fédération Nationale du Vêtement en journée d'étude à Victoriaville pour étudier les projets de réforme de structures de la CTCC. Convaincus de la nécessité d'une réforme de structures, ces syndiqués viendront au congrès de la CTCC l'esprit ouvert et ne manifesteront pas d'opposition systématique aux projets actuels ou à tout autre comportant certaines modifications; c'est M. André Roy, secrétaire adjoint de la CTCC qui a fait l'exposé des projets actuellement mis de l'avant.

de quelque 6 milles des usines d'Arvida.

Pas un employé à l'heure n'est autorisé à franchir les lignes de piquetage. On permet l'accès à des employés de la maintenance, à des employés de bureau ainsi qu'à la direction.

Appui de la C.T.C.C. aux grévistes d'Arvida

M. Adrien Plourde, président de la Fédération de la Métallurgie, 406, rue Mellon, Arvida, P.Q.

Comité exécutif C. T. C. C. réuni à Montréal assure travailleurs de l'aluminium de l'entier appui de la C.T.C.C. dans leur lutte. Exécutif prend dispositions pour accorder aide concrète et efficace aux grévistes.

Salutations fraternelles, (Signé)

Gérard Picard, président, Jean Marchand, sec.-gén. Emile Hébert, trésorier, René Gosselin, Angelo Forte, Rodolphe Hamel, Jeanne Duval, vice-présidents.

Une question sur l'assurance-chômage

6. — Q. Une personne qui n'a jamais été assurée sous le régime de l'assurance-chômage peut-elle s'inscrire pour un emploi à l'un de vos bureaux de placement?

R. — Oui.

MONTREAL

Nouvel agent d'affaires au Syndicat du Commerce

L'assemblée générale du Syndicat national des Employés de Commerce de Montréal, section du magasin Dupuis Frères, vient de ratifier une recommandation de l'Exécutif du même organisme en retenant les services de M. Michel Chartrand comme agent d'affaires de ce syndicat, en remplacement de M. Marcel Lanouette qui a été versé à l'organisation dans le secteur du commerce. Les bureaux de M. Chartrand sont situés à 1231 Demontigny est et tous ceux qui ont besoin de renseignements au sujet de la convention collective de travail peuvent aussi rejoindre M. Chartrand en signalant LA. 4-3694.

La secrétaire du Syndicat, Mlle Thérèse Desforges, nous prie aussi de rappeler aux employés du magasin qui comptent 5 années de service ou plus à la date du 30 avril dernier ont droit à une indemnité annuelle de voyage de vacances de \$25.00 qui leur sera versée, sur demande, au moment de leur départ pour les vacances.

Cette indemnité est prévue dans la convention collective de travail dans les mesures de prévoyance sociale au paragraphe a) intitulé: indemnité de voyage de vacances.

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

RECOMMANDES PAR LA C.T.C.C.

AVIS AUX CHARPENTIERS- MENUISIERS DE QUEBEC

Les membres de l'Union Catholique des Charpentiers-menuisiers de Québec sont priés de prendre note que durant les mois de juin, juillet, août et septembre, il n'y aura qu'une assemblée par mois:

LE PREMIER JEUDI DE CHAQUE MOIS

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau, VI. 9-2121
domicile, CL. 9-2839

MONTREAL

Nombreuses activités du Service d'Education du Syndicat des Fonctionnaires

Le Service d'Education du Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal qui vient de se mériter le prix de l'Institut canadien de l'Education des Adultes, a continué ses activités même pendant la période de l'arbitrage ainsi qu'en fait foi le rapport présenté par le président du comité, M. Jean-Marc Jodoin, dernière-ment.

Depuis le début de l'année, en septembre '56, le Service d'éducation a organisé 77 séances et 1 voyage d'étude. Une participation de 2,800 a été enregistrée au cours de ces séances. Les séances

organisées se répartissent comme suit: 1 soirée d'initiation syndicale, 16 séances des "ateliers de perfectionnement syndical", 49 cours aux "Ateliers de la fonction publique", 11 séances aux cours de personnalité et 1 voyage d'étude à Ottawa, en mars dernier.

L'activité au programme, cette année, a permis à au moins 375 fonctionnaires d'entrer en contact avec le Service d'éducation.

Evaluation permanente du programme

Parmi les autres activités en cours au Service d'éducation, il faudrait mentionner le travail de publicité, la publication de documents divers distribués aux responsables de l'éducation et aux

dirigeants du Syndicat, un travail immense du secrétariat, divers travaux aux sections de statistiques, de recherches, participation de membres de l'équipe à des sessions d'étude. Enfin, une équipe évalue constamment le programme d'éducation que l'on corrige au besoin.

Présentement l'équipe d'éducation élabore divers projets d'éducation: programme spécial pour les nouveaux syndiqués, pour dirigeants, militants.

Dossier d'information syndicale et professionnelle

Un dossier comprenant des brochures, documents divers, tableaux d'organisation, etc, va sous presse bientôt. Ce dossier initiera les nouveaux syndiqués aux rouages administratifs, expliquera la fonction publique et le Syndicat. Bref, il permettra au nouvel arrivé de mieux s'adapter à son milieu de travail tant au point de vue professionnel que syndical.

On prépare également des journées d'études pour les dirigeants de notre Syndicat qui auront lieu probablement en juin. Au programme: l'étude de la nouvelle convention collective, de l'arbitrage, de la fusion syndicale et de la question économique en regard des salaires.

Les responsables de l'éducation auront aussi leurs sessions annuelles de travail un peu plus tard. Cette année, les journées d'études seront consacrées à la réflexion, extrêmement utile pour un groupe toujours engagé dans l'action.

Rappel aux permanents

Les permanents de la CTCC ainsi que ceux des corps affiliés sont priés de se rappeler que les journées d'étude organisées spécialement pour eux auront lieu en fin de semaine prochaine, soit les 29, 30, 31 mai et 1er juin, à la maison Montmorency, près de Québec.

Le programme de ces journées d'étude a été préparé par le Service d'Education de la CTCC et portera sur le perfectionnement professionnel du permanent syndical.

Les participants pourront choisir les ateliers de travail qui leur conviennent. Rappelons que les principaux ateliers porteront sur la fondation d'un syndicat, sur la propagande, la publicité et l'éducation.

Mercredi soir, le 29 mai, le Service de l'Education de la CTCC présentera en primeur, la nouvelle version française du film de Charlie Chaplin, "Modern Times".

L'Aluminum réalise \$15 millions de profit net en 3 mois

Il s'agit d'une augmentation de 30 p. 100 comparativement à l'exercice précédent

D'après le relevé du compte profits et pertes consolidés d'Aluminum Limited pour le premier trimestre de 1957, le bénéfice net a atteint \$14,968,991, soit l'équivalent de \$0.50 par action, contre \$10,436,193 ou \$0.35 par action, pour le trimestre correspondant de 1956; le bénéfice par action est établi en tenant compte de la subdivision de chaque action en trois intervenue le 4 mai 1957.

Le produit des ventes et les revenus d'exploitation consolidés sont passés de \$102,825,397 pour le premier trimestre de l'an dernier à \$122,818,491 pour le premier trimestre de 1957.

L'an dernier, une sérieuse pénurie d'eau, qui avait ralenti la production dans les usines d'aluminium du Québec, avait eu une incidence défavorable sur les bénéfices du premier trimestre.

Aluminum Company of Canada, Limited, dont les comptes

sont consolidés avec ceux d'Aluminum Limited et dont les résultats de 1956 s'étaient ressentis des mêmes circonstances, a annoncé que le bénéfice net s'élève pour le premier trimestre de cette année à \$11,034,318 à rapprocher de \$5,221,659 l'an dernier. Le produit des ventes et les revenus d'exploitation d'Alcan s'établissent à \$88,360,332, contre \$63,379,798 pour la période correspondante de l'an dernier.

Le coût des marchandises vendues et les frais d'exploitation consolidés d'Aluminum Limited se sont élevés pour le premier trimestre à \$73,474,960 à rapprocher de \$66,442,738 en 1956. Les amortissements ont été de \$9,336,502 contre \$7,441,069 pour l'année dernière, tandis que la provision pour les impôts sur le revenu et la réserve pour les futurs impôts de cette nature figurent pour \$12,120,085 dans l'ensemble contre \$6,558,247 en 1956.

Montmagny Furniture condamnée à l'amende et aux frais pour trois congédiements illégaux

Dans un jugement rendu le 15 mai dernier en Cour des Sessions de la Paix de Montmagny, l'honorable juge Alexandre Michaud a condamné Montmagny Furniture, dont le président est M. Emile Collin, à \$100.00 d'amende et les frais, pour chacune des trois causes qui avaient été inscrites par le Bureau d'avocats Pratte, Tremblay & Deschênes, de la cité de Québec.

Il s'agissait de trois congédiements illégaux pratiqués par ladite Compagnie contre MM. Jean-Yves Labrecque, Roland Simoneau et Robert Gaumont, tous trois de Montmagny.

C'est à l'occasion d'une campagne d'organisation syndicale menée par la C.T.C.C., en décembre dernier, que la Compagnie avait congédié illégalement ces trois employés.

Texte inspiré de P. THIVOLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 1

Images de MARIE PIGNAL



1. Une tradition — que consacre dans l'Eglise la fête du 21 novembre — nous apprend que Marie, vers l'âge de 4 ans, fut conduite au Temple de Jérusalem. La voici qui s'avance seule, un flambeau à la main, vers le prêtre qui la reçoit.



2. Marie fut élevée au Temple avec les enfants de son âge. Elle fut certainement une écolière modèle, apprenant les versets de l'écriture, filant et exécutant les merveilleuses broderies qui ornent le devant et les larges manches des robes juives.



3. La petite fille grandit dans le recueillement et la science des Ecritures. L'usage voulait qu'au bout de 10 ans les jeunes filles fussent rendues à leur famille qui, alors, les fiançait. Un jeune apprenti-menuisier — de la parenté de Marie, suivant l'usage — fut choisi.



4. Les fiançailles étaient très solennelles chez les Juifs, et constituait un véritable engagement que le mariage ratifiait, un an après. Joseph passe au doigt de Marie l'anneau, signe de leur union; puis le contrat est rédigé devant témoin.

(A SUIVRE)

Edition spéciale du journal "Le Travail"

La semaine prochaine, le journal Le Travail publiera un supplément contenant les principales revendications de la C.T.C.C. sur le plan fédéral. Ceux qui désirent des copies supplémentaires sont priés de communiquer avec la direction du journal Le Travail d'ici mercredi le 29 mai prochain.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur: FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent, Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50 le numéro, 5 cents

Publié par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa

89 IMPRIMEURS ALLIÉS CANADA

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

SYNDICALISME ET CULTURE

A l'issue du congrès des relations industrielles de l'Université Laval, M. l'abbé Gérard Dion, directeur de ce département, prononçait une remarquable conférence sur le "syndicalisme et culture".

Il soulignait tout d'abord que la technique et les loisirs constituent deux traits marquants de notre civilisation actuelle, mais que l'homme pouvait en sortir grandi ou diminué.

Poursuivant son exposé, il décrit ensuite les tâches du syndicalisme en face de ces phénomènes pour lui assigner des objectifs dans son organisation, dans son action.

Pour l'information de nos lecteurs, nous reproduisons en quelques tranches les principaux passages de cet exposé:

Tout le long de nos deux journées d'études, vous avez eu le temps de vous rendre compte à l'évidence des ajustements que doit sans cesse effectuer le syndicalisme s'il veut rester une institution vivante, dynamique et efficace dans un monde qui se transforme aux points de vue économique, social, politique et juridique.

Ces transformations ont aussi leurs répercussions sur notre civilisation. Nous voudrions, dans cet exposé, à partir de deux traits qui marquent cette civilisation, indiquer certaines tâches nouvelles qui nous paraissent s'imposer au syndicalisme.

Ce n'est pas notre intention d'établir une théorie syndicale originale ni, non plus, d'imposer nos vues à ces organismes libres et démocratiques, seuls maîtres de leur orientation et de leurs décisions. Mais notre but est simplement d'attirer l'attention sur des problèmes qui nous semblent très sérieux et de proposer quelques réflexions dont vous pourrez faire votre profit, au moins comme point de départ pour des études plus élaborées.

Deux traits de notre civilisation

L'observateur le plus superficiel qui regarde notre civilisation industrielle ne peut pas ne pas être frappé par la prépondérance que prennent la technique et les loisirs.

La technique

La "technique" n'est pas nouvelle, mais elle acquiert une importance grandissante et connaît des progrès inimaginables. Elle s'installe partout.

Dans le domaine de la production, elle est en train d'effectuer avec l'automation une véritable révolution qui, à elle seule, suffirait pour changer le visage de nos sociétés.

Dans le domaine du transport, elle a presque supprimé les distances. Elle permet les déplacements individuels rapides et les échanges à l'échelle mondiale. Elle met en rapport les pays les plus éloignés, oblige à des contacts et des relations qui font que notre planète est réduite à l'unité.

Dans le domaine des communications, les techniques de diffusion (radio, cinéma, télévision, etc.) sont en train de pénétrer dans tous les foyers et atteignent les hommes les plus reclus. Elles servent à la fois à véhiculer les idées et à transformer les attitudes.

Entre les mains de quelques techniciens habiles dans l'art de la propagande, elle peut être utilisée, comme on l'a vu dans les pays totalitaires, pour faire avaler au peuple n'importe quoi.

Dans le domaine de l'administration, elle s'impose à toute organisation d'une certaine envergure, que ce soit la société civile, les entreprises commerciales et industrielles et même les syndicats ouvriers. Elle est un impératif requis pour l'efficacité.

Ces méthodes organisées reposant sur une connaissance scientifique correspondante se perfectionnent sans cesse avec le développement des sciences expérimentales. La technique appelle la technique et encore plus de technique.

Les loisirs

Le second trait que nous voulons signaler, c'est celui de l'importance grandissante des loisirs dans la vie humaine.

Les sociologues ont montré jusqu'à quel point cette activité qu'est le travail possède une influence considérable sur le mode de vie des populations. A certaines époques, dans certaines civilisations, ils se sont confondus. Ils sont en train de se dissocier graduellement, à mesure que le travail se dépersonnalise et que le temps passé en dehors du travail s'accroît. Les loisirs étaient, il n'y a pas si longtemps encore, le lot d'un nombre assez restreint d'individus privilégiés. Aujourd'hui les travailleurs les plus humbles bénéficient de plus en plus de temps qu'ils peuvent utiliser à leur gré. D'une civilisation marquée par le travail, nous allons vers une civilisation des loisirs.

Grâce aux inventions, aux investissements, aux progrès techniques dans la production et la distribution, la productivité s'est accrue prodigieusement. Sous la pression des syndicats ouvriers, la durée de travail a été réduite d'une façon progressive. Une enquête menée aux Etats-Unis par le Twentieth Century Funds établit que de 1850 à 1956 la moyenne d'heures de travail est passée de 70 heures par semaine à 40 heures et aujourd'hui chaque travailleur produit six fois autant pour chaque heure de travail. Et l'on prédit que d'ici trois ans la semaine moyenne de travail aux Etats-Unis—à l'exception de l'agriculture—sera de 36½ heures. Les données canadiennes ne s'éloignent pas beaucoup de celles de notre voisin.

Parlant des effets de l'automation devant le Congrès de la CTCC, l'an dernier, Gérard Picard disait: "Ceux qui croient que la semaine de 40 heures est un indice de la paresse naturelle des travailleurs devront chercher des expressions encore plus insultantes avant longtemps puisque c'est la semaine de 30 heures en quatre jours que nous connaissons, dans quelques années, et dans un certain nombre d'entreprises. La nécessité économique justifiera pleinement qu'il en soit ainsi. Et l'on connaît déjà quelques précédents." (Procès-verbal, 35ème Session du Congrès de la CTCC, Montréal, 1956, p. 45)

Ce n'est pas seulement la longueur de la semaine de travail qui est réduite, mais, de nos jours, le régime des vacances payées est en généralisé et même consacré par la loi. Dans certaines conventions collectives, on va jusqu'à accorder trois et quatre semaines par année à des catégories de travailleurs. Avec le système de l'âge limite de travail et l'établissement de la retraite, la durée même de la vie de travail est raccourcie.

(à suivre)

Texte inspiré de P. THIVOLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 2

Images de MARIE PIGNAL



1. Marie a une quinzaine d'années. Peut-être est-elle occupée, ce jour-là à préparer le repas dans la maison de Nazareth... Soudain, la lumière qui glisse par la porte ouverte sur le petit jardin que fleurit le printemps se fait plus claire encore: un Messager de Dieu, l'Ange Gabriel, se tient sur le seuil.



2. Ettonné, la jeune fille se demande ce que veut dire cette arrivée et ce que signifient les paroles qui lui sont adressées. Alors, l'ange la rassure: "Ne craignez point Marie, car Dieu vous regarde avec beaucoup d'amour, vous allez devenir Mère, et vous aurez un fils, vous appellerez du nom de Jésus, il sera grand, il s'appellera le fils du Très-Haut."



3. Marie interroge pour savoir comment remplir la mission qui lui est confiée. "L'Esprit Saint surviendra en vous, et la vertu du Très-Haut vous couvrira de son ombre", car "rien n'est impossible à Dieu" dit l'Ange. Et pour donner une preuve évidente de la Toute-Puissance divine, Gabriel explique: "Elizabeth votre parente a conçu un fils en sa vieillesse".



4. La jeune fille est calme et heureuse. Son seul but en ce monde étant de faire la volonté de Dieu, elle répond donc tout naturellement à cette demande qu'elle soit maintenant être l'expression du vouloir divin. "Voici la servante du Seigneur, qu'il me soit fait selon votre parole". A cet instant, l'Incarnation s'accomplit dans cette pauvre maison de village, sans que personne sur terre ne se doute de cet événement qui allait bouleverser le monde.

"Let Me Call You Sweetheart..."

ST. JOHN, P.Q. (CPA) — Suppose you are a big wheel in an American chemicals concern. Suppose your plant opens a Canadian affiliate in St. John, P.Q. Suppose you catch one of your workers trying to organize a local union. What would you do?

Fire the nasty fellow, of course. Suppose you found out a half-dozen other employees trying to organize, and that their organizing efforts had the blessings of the Canadian and Catholic Confederation of Labor. What would you do then?

It's easy. Fire them too! Suppose that you realized that your workers were determined to join together. What's next? That's easy too. You would start a sweetheart union — a shop committee — but you wouldn't call it that. Oh, no. You'd call it an Employees' Association and if the workers behaved themselves and never agitated for decent wages or fair working conditions, why, you might build them a ball park later on. In the meantime, you'd distribute membership cards for them to sign, and call meetings on company premises.

But suppose the union demands the intervention of the Quebec Labor Relations Board, with a view to conducting an investigation; suppose that they called your firings and organizations illegal; suppose that the union starts pressing for action on their application for certification. Things are getting serious; now what do you do?

This isn't too difficult either, and it's been used by management before. You simply resort to wholesale arrests, and pick up several of the ungrateful strikers and charge them with, umm now, let's see, "threatening, intimidation, and acts of violence". That ought to do it!

* * *

That's the way our "enlightened" management operates, if it is given half a chance. That's the way the management of the Canadian Chemicals and Cellulose Company of St. John, has fought recent attempts to organize a union there. MORAL OF THE STORY: When company officials sing "Let me call you sweetheart" it's most likely to the tune of "Clancy lowered the boom"!

"No Union" Vote Gets Thanks — Wages Cut

SALYER, Calif. (PAI) — Workers at the Pat Veneer plant here, who voted "No Union" in an NLRB election last February, have received a backhanded "thank you" from management in the form of a substantial wage cut.

Announcement of the wage cut came shortly after official notification of the certified results of the recognition election. Some

40 employees were affected. The vote was 22 to 11 for "no union." The wage cut was set at 15 per cent of the hourly rate, dropping the minimum rate from \$2 to \$1.70 per hour.

"That 15 percent wage drop would have paid an awful lot of union dues," commented one union representative wryly.

Labor's Daily.

Levis Workers Get Wage Increases

A new collective labor agreement which covers the outside workers who are employed by the City of Levis have received salary increases which are retroactive from January 1, 1957.

Longer vacation periods have also been obtained by the union for its members. This was the effect of a decision handed down by an arbitration tribunal under the presidency of Judge Lactare Roy of the Court of Sessions.

A notable benefit to mention is one which covers filtering plant operators whose weekly salary has been increased to \$62.50, while road department clerks will now draw \$52.50 a week.

Sherbrooke

Dernièrement avait lieu l'élection des officiers de l'Association des Employés du Caoutchouc, de Sherbrooke, sous la présidence de M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil central; M. Jules Poulin agissait comme secrétaire.

Voici les noms des officiers élus aux différentes charges: MM. Florent Boisvert, président; Henri Nadeau, 1er vice-président; Réal Lambert, 2e vice-président; Florian Cayer, secrétaire; Grégoire Goulet, trésorier; Louis-Philippe Boisvert, sentinelle; Henri-Paul Veilleux, Roger Lacroix et Hervé Lessard, directeurs.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE LA PLUS DOUCE, LA PLUS SAVOUREUSE!

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Seulement quelques semaines nous séparent de la fin de la convention collective actuelle entre l'Union et la Canadian Vickers. D'ici cette date, plusieurs assemblées spéciales auront lieu pour les travailleurs qui seront avertis d'avance dans les colonnes du journal et par la voie de circulaires distribuées avant les assemblées. Il est important que les syndiqués assistent nombreux à ses assemblées qui indiqueront à la compagnie la force réelle et la détermination des travailleurs dans leurs revendications.

Nouveau sous-marin lancé

Le troisième sous-marin mû par l'énergie atomique aux Etats-Unis, le "Skate" vient d'être lancé aux chantiers de Groton, Conn. Avant le lancement, le sous-secrétaire de la Marine aux Etats-Unis, M. William B. Franke, a déclaré que ce lancement marquait le point culminant d'années de recherches. Il a ajouté que le "Skate" était le premier sous-marin à sortir de la ligne d'assemblage en série de sous-marins atomiques.

Une requête

L'Exécutif de l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers nous prie de demander aux membres qui ont changé d'adresse, de bien vouloir en prévenir le syndicat, soit en passant au local de l'Union ou bien en téléphonant.

Une amélioration s'impose

Le problème du stationnement autour de la Canadian Vickers ne s'améliore guère et plusieurs employés ont même menacé de quitter leur emploi si on ne leur fournit pas un terrain de stationnement convenable. A noter que ce problème a été porté à la connaissance des autorités compétentes depuis plusieurs mois et qu'on semble encore là oublier les justes demandes des employés.

Des plaintes

On nous demande de signaler la mauvaise qualité des repas qui sont servis à la cantine no 1. Ces mêmes travailleurs nous ont signalé que lors de l'ouverture de cette cantine et les semaines suivantes, les repas servis étaient excellents. Mais depuis quelque temps, on dirait que l'on veut tout simplement économiser en servant des repas médiocres.

NEWS DIGEST

Wood Workers Get Pay Boosts

Members of the National Building and Wood Workers Union CCCL of Beauce, who are employed by J. L. Vachon et Fils of St. Joseph de Beauce voted at their recent meeting to accept the report of negotiations which was read by Mr. Eugene Rancourt, of Quebec's CCCL Central Council.

The new contract which shall remain in force for a two-year period gives the workers an average wage hike of 18 cents an hour.

The principal operators will benefit from salary increases of from 16 to 26 cents an hour.

The new agreement also provides for salary increases varying from 6 to 20 cents an hour the first figure from November 1 1956 and the last from November 1 1957. The number of paid holidays has been increased to five yearly.

Representing the company during negotiations was Robert Vachon, owner of the firm, and Messrs Rosaire Begin and Arthur Lessard for the CCCL union.

In a statement issued Le Travail, Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL union has advised us that the CCCL will accord its full support to the strikers of Gaspe Copper Mines of Murdochville who quit their jobs to obtain union recognition and the reinstatement of workers whom the company fired for union activities.

At the moment of going to press over 100 Quebec provincial policemen are patrolling the city streets while the company is appealing for strike breakers to take over.

On the other hand, the United Metal Workers Union of America affirms once again that the strikers are holding firm and intend to continue the strike until they obtain recognition of their union.

VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Voici la liste des gagnants des bourses d'études offertes par le Cours de Sociologie par Correspondance pour le mois de mai 1957.

- | | | |
|---|--|---|
| Bourse de \$1,000.00
Mlle Rita TONDEREAU
91, Petit Champlain
Québec | Bourse de \$100.00
Mlle LUCILLE BLAIS
568, 1ère Ave. Québec | Bourse de \$50.00
Hector Morin
369, La Canardière,
Québec |
| Valère Bourque
Portneuf Station | 6 bourses de \$25.00
Robert Bernier
334, rue St-Joseph,
Lauzon | Mlle Denise Boutet
142, rue DuRoi, Québec |
| Mlle Simonne
Lajeunesse
348, Dorchester, Québec | L. Lessard
3667-A, Ontario Est,
Montréal | Robert Getty Rose
31, rue Garneau, Québec |
| 15 bourses de \$10.00 | Maurice Huot
336, 3ème Ave, Québec | Roméo Daigle
1208, Ave Royale,
Villeneuve |
| Raymond Marcoux
1831, rue Vaillancourt,
Plessisville | Mme Hervé Roy
1325, Sarah Sillery | Danielle Vallée
69, Ozanam, Québec |
| Mlle Irène Asselin
161, DesPeupliers Est
Québec 3 | Albert Gauvin
1460, Marie-Rollet, Qué. | Roger Talbot
268, Caron, Québec |
| Mme Léon Chamberland
St-Pascal, Kamouraska | John Peachy
326, Des Franciscains,
Québec | Albert Bourget
4, St-Vincent, New-
Liverpool, Lévis |
| Jean-Louis Beaumont
179, Aberdeen, Québec | Miss Rose Fiset
Neuveville, Co. Portneuf | Mme Wilfrid Lelièvre
30, St-François O., Qué. |
| Mlle Alice Giroux
65, Christ-Colomb Ouest | 45 bourses de \$5.00
Roger Damontier
105, Bernatchez,
Québec-Ouest | Denise Leblanc
281, Bernatchez, Qué-O. |
| Emilienne Jalbert
1821, rue d'Assise, Qué. | Mlle Y. Lachance
519, Des Oblats, Québec | A.-G. Loon
Neuveville, Portneuf |
| Léopold Giguère
9, DeFatima, Ste-
Monique Saules | Mme W. Lachapelle
6869, De St-Vallier,
Montréal | Maurice Ménard
24, Dollard, Granby |
| Mme Donat Desroches
17, Prévost, Québec | Lorraine Gallant
840, Moncton, appt 6,
Québec 6 | Jacques Savard
314, rue Bayard, Qué. |
| Mme André Mercier
2524, Ste-Catherine Est,
Montréal | Gaston Auger
31, 35ème Rue Est,
Charlesbourg | Jules Poulin
Beauceville Est, Beauce |
| J.-Adrien Boileau
385, 16ème rue Québec | Mme J.-D. Naud
246, 10ème Rue, Limoilou | Mme L.-Joseph Casault
R.R. No 1, Montmagny |
| Mme Raymond Chavanel
224, Dieppe, Québec | Mme François Masson
121, rue St-François O. | Laurier Taschereau
282, rue St-Joseph Est,
Québec |
| Maurice Maltais
265, Champfleury, Qué. | Mme W. Goupil
248, DuRoi Est, Qué. | Mme René Blais
212, rue Mauvils, Qué. |
| Mlle Marie Labonville
759, 8ème Ave., Québec | Mme Fernande
Caouette
59, Notre-Dame des
Angeles | Marcel Lachance
366, Christ-Colomb
Québec |
| Mme Joseph Gallichan
320, Blvd Charest, O. | Claude Germain
Portneuf Station | André Germain
916, Ouest, Charlesbourg |
| Ghislaine Vermette
8, rue Demers, St-
Romuald | Fernand Breton
167, St-Ambroise, Qué. | Hector Couture
337, 4ème rue, Limoilou |
| Gérard Pouliot
325, Montmartre, Qué. | Mlle Thérèse Picard
100, rue St-Georges,
Lévis | Mme Sylvestre Daigle
352, 109e Rue,
Montmorency |
| Mme Albert Roy
524, rue St-Jean, Qué. | Marcel Daigle
190, Marie-Incarnation,
Québec | Paul-Emile Carrier
40, St-Ferdinand, Lévis |
| Ralph Caron
151, Richelieu appt 1,
Québec | Jules Roy
432, rue Carswell,
Ste-Foy | Roland Plante
673, De Montmartre,
Québec |
| Raymond Genest
119 1/2, Lavigneur, Qué. | | Jean-Marie Pelletier
Jacques-Cartier,
Portneuf |
| Gérard Gaulin
410, Boisseau, Québec | | Mme Armand Cameron
215, St-Sauveur, Québec |

N.B.—Pour toutes informations, adressez-vous au Cours de Sociologie, 155 est, boul. Charest, Québec. Téléphone LA. 4-4631.

- JOB SECURITY
- HIGHER WAGES
- BETTER WORKING CONDITIONS

UNION MEMBERSHIP IS A GOOD BUY
 SIGN UP TODAY!

Strike Paralyzes Aluminum Industry

7,000 Workers At Arvida Walk Off Jobs

Following a breakdown in post-arbitral negotiations which were being held between the Aluminum Company of Canada Limited and the CCCL National Metal Trades Federation, bargaining agent for the workers, 7,000 aluminum employees went on strike last Friday

morning at 8 o'clock.

The strike has paralyzed Quebec's multi-million dollar aluminum industry. One of the main issues was a union demand for a master contract to cover the Arvida workers and those in closely associated organizations of the aluminum industry,

such as workers in smelters, power plants, 100 railway workers and another 100 stevedores who are employed by the Aluminum Company.

Adrien Plourde, president of the Metal Trades Federation CCCL, said at Arvida that another 3,000 workers associated with the industry would eventually go on strike to back up the union's demand for a master agreement.

Mr. Plourde made the following statement to Le Travail following the news of the strike:

"The refusal of the Aluminum Company of Canada to present counter-proposals to written proposals submitted by the union from their employees and discussed since the beginning of the week, this morning provoked the breakdown of negotiations between the two parties.

"The written document that the company submitted to us at the end of the week only repeats the offers made in October 1956."

The company said it would undertake to negotiate local agreements in Ile Maligne and Shawinigan Falls at rates equivalent to those agreed to at Arvida "so far as is practical to do so."

In rejecting the master-contract demand, the company said that it has pointed out to the union that the Quebec Labor Relations Board has certified the local unions separately at each location as the unit appropriate for collective bargaining.

Mr. Plourde reported that the strike started after the night shift completed their duties at the Arvida plant and the day workers were preparing to start work. The strike began in an orderly manner, he said, with the workers slowly filing out of the plant.

They later joined fellow workers of the day shift congregated outside the plant.

Meanwhile, he said, he was calling all workers to attend important meetings at Arvida, Chicoutimi, Jonquiere and Kenogami.

The Federation president explained that the meetings were being arranged to be held in different parts of the north country because one-third of the strikers live in Arvida with a third also in Chicoutimi and another third in the Jonquiere-Kenogami district.

Mr. Plourde said that the breakdown was provoked by the company's refusal "to present counter-proposals to written proposals submitted by the union for their employees since the beginning of last week."

The company was the first to announce the breakdown in the talks.

A spokesman for the Aluminum Company of Canada indicated the company would wait to hear from union delegate, who returned to their respective plants, presumably to report to their members.

The negotiations date from last November.

Another union demand is for an immediate 30-cent hourly across-the-board wage increase.

Actually, the two parties were



Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

MEMBERS PLEASE NOTE

Only a few weeks now remain before negotiations for the renewal of our collective labor agreement with Canadian Vickers will begin.

Advance notices of special meetings will be posted throughout the yard on union bulletin boards of the date for these meetings.

Members are asked to refer to these boards often and be ready to take part in all these meetings.

With the full support of our membership we feel that negotiations will not be dragged out this time.

"SKATE" LAUNCHED

The "Skate", third of the nuclear-powered United States undersea craft, has slid down the shopyard ways at Groton, Conn.

Moments earlier, Navy Under Secretary William B. Franke said the launching "marks the end of the era of research and prototype development".

He called the "Skate" "the first of the assembly line of atomic submarines".

REQUEST

The executive of the National Union of Vickers Employees CCCL has requested this column to ask members who have changed addresses to notify both union and company of their new locations.

Drop into the union office and leave your present address as this is the only manner in which we may keep out mailing lists up to date. Please co-operate.

ACTION SORELY NEEDED

The parking situation for employees of Vickers has not been

improved very much lately and some workers have threatened to quit their jobs if the company cannot furnish parking space for their cars.

A few months ago promises were made by those in charge of car parking lots to "do something" to relieve the utter congestion which prevails every morning, but so far no action has been seen as yet.

How about a little consideration and service for the workers?.

MODERN AMERICAN SYSTEM

Some time ago after a visit to American shipyards by company supervisors, a new method of outside ship painting was adopted.

A new portable scaffold replaces the solid staging which was formerly used but according to several workers who now have to use the new gadget some safety aspects were overlooked.

More than one safety hazard has been observed by the employees when using the new scaffold and a visit by the Safety Engineer might help to correct some of these existing dangers.

COMPLAINTS

We have been asked by several employees to mention the quality of meals which are now being served in Canteen No 1.

According to these workers a lot of improvement could be made in the meals which are being served in this canteen.

Something must have happened as when this canteen first opened to serve full-course meals the food was excellent.

What happened? Cutting expenses or just plain "I don't care?"

MONTREAL

City Accepts Ruling Of Arbitration Board

The Executive Committee of the City of Montreal has approved an arbitration board ruling on contract differences between the city and its 3,000 white collar workers who are members of the National Union of Municipal Employees of Montreal CCCL. Acting on the written opinion from the city's Law Department, the Executive agreed to honor the ruling with the exception of five clauses concerning which the department was ordered to enter into negotiations with the union for clarification.

The main clause in the board's ruling was an eight per cent across-the-board salary increase retroactive to last September 1.

The union had requested a 10 per cent boost and shorter working hours, but the city had countered with offers of no salary increases, longer working hours and a reduction in the rates of overtime pay.

The board's ruling will cost the city about \$800,000 extra during the budget year. City Executive Committee Chairman Pierre DesMarais said he did not approve the ruling but he would accept it.

The city, he said, was not obliged to sign the contract since the

ruling was binding by law.

Subject to further negotiations, is a clause dealing with definition of a municipal employee which the Law Department said was in conflict with the Labor Relations Act. A clause concerning automatic eligibility to higher rank contradicts the powers of the city's Civil Service Commission, while a clause dealing with suspension and firing was in direct contravention of the Municipal Corporations Act, the legal opinion signed by Department Director Albert Berthiaume, Q.C. asserted.

Committeeman Lucien Croteau did not agree to further negotiations on the clause held to contradict the labor relations act.

Bosses Using Probe

WASHINGTON—AFL-CIO organizers have been instructed to report any instances of management use of the Senate rackets probe in anti-union propaganda. The Senate investigation is unquestionably hurting organizing efforts.

An official of the AFL-CIO Organizing Department said its men are encountering resistance of "a new quality" with charges of union "corruption" cropping up with increasing frequency. "Our men are on the defensive in five minutes," he admitted. "We continue to try to bring our message across. That's where the art of organizing begins," the official concluded.

The now-prevailing atmosphere was highlighted recently when the management of a large mid-South factory, controlled by a corporation which makes a fetish of its resistance to unionism, suddenly abandoned its resistance to a representation election under the auspices of the National Labor Relation Board.

A short time previously the management has resorted to an extensive anti-union propaganda campaign, circulating printed matter in opposition to organization, and hinting at the dire consequences in store for any employee speaking out for unionization.

An official of the union concerned said of the action by the management, "No doubt they knew that the climate would be most favorable to securing a 'no' vote."

The union withdrew its election petition, and no further effort will be made to unionize the establishment until the present clouded atmosphere is cleared.

LABOR'S DAILY.

Escalator Clauses Regain Popularity In U.S. Unions

Labour in the United States no longer frowns on the automatic cost-of-living wage escalator clauses that appear in some contracts. The reason for the change of view is explained in the AFL CIO Research Department monthly bulletin for February.

In the past, unions had opposed escalator clauses on the ground that they would limit wage increases to the rise in prices and thus freeze real wages.

Today, the unions feel, management generally accepts the view that wage advances are necessary to improve living standards, as well as to provide for higher living costs, and Labour's

negotiating for 7,000 employees who are employed at the plant in Arvida.

The union announced it was "useless" to continue negotiation proceedings that had been going on since the beginning of the week when the company found their union demand for a master contract to be "unacceptable."

Strike action had previously been sanctioned by the union membership.

fear that escalators might mean pay cuts when prices drop has been met by fixing limits.

The escalator clause in union contracts reached its popularity peak in 1952. Then, from 1953 until early 1955, many unions decided escalation was no longer necessary as a means of protecting the workers' purchasing power against inflation.

In January 1955, the number of workers covered by escalation clauses had dropped to about 1,950,000 according to the U.S. Bureau of Labor Statistics, but by December 1956, renewal of interest in escalation had carried the figure beyond the level of 1952.

It is estimated that currently there are some 3,500,000 union workers and another 300,000 unorganized workers under escalator contracts in the United States.

The Labour Gazette