

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 23

Ottawa, 14 juin 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

M. Barrette interviendrait personnellement pour régler la grève de l'aluminium

Les 100,000 membres de la CTCC dans la lutte contre l'Alcan

Les 100,000 membres de la CTCC feront leur part pour accorder aux grévistes de l'aluminium d'Arvida le support moral et financier dont ils ont besoin pour mener à bonne fin la lutte qu'ils ont entreprise contre l'Alcan.

C'est ce qui a été décidé samedi dernier à Québec au cours du Bureau confédéral qui réunissait des représentants de toutes les fédérations et de tous les conseils centraux affiliés à la CTCC.

Le Bureau confédéral a été d'accord pour demander à tous et à chacun des membres de la CTCC de faire sa part, parce qu'il y va de l'intérêt de tous les travailleurs syndiqués ou non que les ouvriers d'Arvida soient mieux traités par l'entreprise la plus importante de la province de Québec et la seconde par son importance par tout le Canada.

Vendredi prochain, à Québec, tout le personnel permanent de la CTCC, des fédérations et des conseils centraux se réunira en présence des dirigeants de la CTCC et le secrétaire général, par suite de la volonté manifestée par le Bureau confédéral, fera connaître à tous les détails d'un plan destiné à assurer aux grévistes d'Arvida le support moral et financier dont ils ont besoin.

Il ne s'agit pas de se raconter des histoires : l'Aluminium Co. qui a réalisé \$55 millions en profit net en 1956 possède de plus grandes ressources financières que le Fonds de Défense professionnelle de la CTCC et pourrait, par une lutte

longue, vider complètement la caisse et priver les grévistes des secours dont ils ont besoin.

Par ailleurs, les organisations affiliées, dont les syndicats, les conseils centraux, les fédérations, sont capables, s'ils se donnent la main, de réaliser les ressources financières dont les grévistes auront besoin pour une longue lutte.

Les syndiqués eux-mêmes de même que tous les travailleurs et toutes les personnes intéressées à voir disparaître la dictature économique qu'exerce le géant industriel et financier qu'est l'Alcan, seront également appelés à contribuer à la défaite de l'Alcan et au triomphe des légitimes revendications des travailleurs.

Si une industrie de base comme l'Alcan peut freiner les demandes d'augmentation de salaire, si elle peut imposer ses volontés dans l'application collective, tous les autres employeurs emboîteront le pas et bientôt la hausse des salaires sera paralysée, les clauses d'ancienneté deviendront inefficaces et les entreprises feront leur quatre volontés sur les lieux du travail.

La semaine prochaine, à la suite de la réunion des permanents syndicaux à Québec, nous serons en mesure de faire connaître les détails de ce plan dont le principe a été approuvé par le Bureau confédéral la semaine dernière.

Soulignons que les représentants des grévistes d'Arvida dont M. Adrien, président du Syndicat, ont déclaré que la réalisation du plan d'aide mis de l'avant permettra d'assurer la victoire aux grévistes d'Arvida.

C'est ce que déclare M. Gérard Picard à la suite d'une entrevue avec le Ministre du Travail

De retour de Joliette lundi soir, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, nous a communiqué que M. l'hon. Antonio Barrette, Ministre du Travail, est disposé à intervenir personnellement dans le but de trouver une solution à la grève présentement en cours dans l'industrie de l'aluminium.

C'est à la suite de demandes faites par les dirigeants de la CTCC et des syndiqués en grève que M. Barrette se déclare disposé à intervenir pour régler ce conflit qui touche actuellement 6,500 travailleurs à Arvida.

M. Barrette avait d'ailleurs répondu avec sympathie aux démarches entreprises par 11 maires de la région Saguenay-Lac-St-Jean qui lui avaient demandé d'intervenir personnellement.

M. Barrette avait répondu que M. Noël Bérubé, chef du Service de Conciliation et d'arbitrage, arrivant justement d'une visite d'enquête auprès des représentants des deux parties, serait en mesure de faire des recommandations aux deux parties en vue de trouver un terrain d'entente.

Au cours de sa rencontre avec M. Picard, le Ministre du Travail est allé plus loin et il a ajouté qu'il est disposé à intervenir personnellement pour régler le conflit.

Ampleur de la grève

La grève qui se déroule actuellement à Arvida et qui menace de s'étendre aux autres entreprises de l'Alcan à Shawinigan, à Isle Maligne, à Port-Alfred et d'autres entreprises, touche actuellement 6,500 grévistes à Arvida, soit un total de 40,000 personnes actuellement privées de revenu par suite de la grève.

D'autre part, toute l'économie de la région du Saguenay-Lac-St-Jean menace de se désagréger tandis que les petits commerçants, les industries de services, se voient dans l'obligation de congédier leurs propres employés et de même fermer leurs portes.

D'autres entreprises de la ville de Québec et même de Montréal sont aussi atteintes indirectement par la grève; les uns ont perdu une partie importante de leurs débouchés; les autres leur principale source d'approvisionnement.

Un devoir du gouvernement

L'intervention du gouvernement provincial et du Ministre du Travail n'a donc pas de quoi surprendre. C'est le contraire qu'il aurait été. Gardien du bien commun, le gouvernement a le devoir, en effet, de faire tout en son pouvoir pour mener un règle-

(Suite à la page 4)

SYNDICALISME ET CULTURE

La tâche du syndicalisme

Quelles sont les tâches du syndicalisme pour que les progrès techniques et l'âge des loisirs constituent un enrichissement pour la classe ouvrière. Dans le texte qui va suivre, M. l'abbé Gérard Dion poursuit l'exposé qu'il a fait lors du dernier congrès des Relations industrielles de Laval en mai dernier. L'article suivant montrera comment le syndicalisme devra orienter son action.

Le syndicalisme ouvrier a pour objet spécifique de s'occuper des intérêts des travailleurs en tant que travailleurs. Ce qui le distingue des autres groupements qui pourraient eux aussi, sous un aspect général, veiller à sauvegarder des valeurs humaines ou spirituelles des travailleurs, c'est qu'il recherche immédiatement leurs intérêts dans leur vie professionnelle. Sa vocation traditionnelle a toujours été de viser à libérer l'homme des conditions inhumaines, à lui apporter un revenu, de la sécurité. Mais tout cela, pourquoi? Ce n'est sûrement pas pour le jeter dans un autre esclavage où il sera perdu.

Le syndicalisme n'est pas, non plus, extérieur à la vie sociale. Il travaille comme une force déterminante dans les cadres de la société actuelle. Il doit à la fois s'y ajuster pour être efficace, mais il doit, en même temps, s'il veut être dynamique, dépasser le présent, avoir des vues et une action qui préparent l'avenir. Il est naturellement l'institution qui, d'une part, représente les masses laborieuses et, d'autre part, celle qui peut avoir le plus d'influence auprès d'elles.

On peut affirmer que, comme institution sociale, le syndicalisme dans les objectifs qu'il poursuit, dans son organisation et dans son action, peut jouer un rôle irremplaçable pour corriger les mauvaises conséquences causées par une domination de la technique et une mauvaise utilisation des loisirs, et ainsi, en ce sens, apporter une contribution à la diffusion d'une véritable culture.

C'est ce que nous allons expliquer.

L'objectif spécifique du syndicalisme, avons-nous noté, est d'abord économique. Mais le syndicalisme n'est pas une simple association d'intérêts matériels d'une partie de la population. Il représente un système de vie, une méthode d'expression et d'évolution de la personne humaine dans ses exigences morales autant qu'économiques. En effet, de par sa nature, il est une réaction contre l'individualisme, il fait appel à la solidarité, il réclame une vie sociale ordonnée dans laquelle le respect de la dignité de l'homme, la juste distribution des biens, le progrès de l'individu sont les conditions des rapports dans les relations du travail et même dans la société toute entière. Il pose constamment le problème de la liberté, de la justice, de la solidarité.

Le syndicalisme n'a pas à modifier ses objectifs essentiels. S'il le faisait, il ne serait plus lui-même. Mais il y a une pondération, une accentuation entre les objectifs concomitants qui relèvent des circonstances historiques. Évidemment, il lui faudra toujours veiller à l'amélioration et au mieux-être de ses membres, à leur sécurité dans le milieu de travail, mais en face d'un danger imminent d'une déchéance de la dignité de ceux qu'il a mission de défendre et de représenter, il doit effectuer une certaine adaptation. Celle-ci ne signifie pas une condamnation du passé, une trahison envers les prédécesseurs, mais elle peut être parfois le seul moyen de leur être vraiment fidèle, de continuer leur ligne de pensée et de vivifier leurs idées généreuses.

Un syndicalisme qui se bornerait à se conformer entièrement à tout ce qui est accepté autour de lui deviendrait bientôt sclérosé et perdrait sa raison d'être. Il faudrait lui en substituer un autre plus dynamique. En voulant qualifier les différents types de syndicalisme, on a parlé de "business unionism". Il existe, en effet, de tel genre d'organisations. Mais

nous croyons que leur apogée est désormais dépassé. On peut le constater actuellement dans les milieux syndicaux américains par leur réaction spontanée et violente contre certaines unions et certains chefs ouvriers, qui tout en fournissant des services matériels réels à leurs membres et en étant supportés par eux, sont l'objet de désaveux cinglants.

L'organisation interne du syndicalisme dans l'évolution actuelle peut à la fois contribuer à accentuer une désintégration de la culture chez les travailleurs, comme elle peut aussi bien favoriser son développement. Elle possède des éléments négatifs et positifs.

Il n'y aura aucun doute que pour des raisons d'efficacité dans la poursuite de leurs objectifs économiques, les syndicats ouvriers tendent naturellement à se transformer en de gigantesques machines où les techniques modernes d'organisation et d'administration sont appliquées. Nous ne discutons pas le bien-fondé de cette tendance; elle est déjà un fait réalisé et nous croyons qu'elle ne peut que s'accroître.

Cependant, cette unification peut comporter, si l'on n'y prend garde, un très grave danger, celui de réduire les syndicats à de simples numéros, comme on le reproche à certaines entreprises à production massive. On serait alors en face du paradoxe suivant: un groupement créé pour libérer le travailleur de la domination des puissances productives et le protéger en face de l'irresponsabilité collective des propriétaires anonymes, au nom même de l'efficacité dans la poursuite de ces buts, au nom de la technique d'organisation et d'administration, brimerait ces mêmes travailleurs, réduirait leurs initiatives, étoufferait leur personnalité quand il ne détruirait pas leur liberté. Ce péril n'est pas illusoire si, au sein même des groupements syndicaux, obéissant au mouvement général, on s'y laisse aussi fasciner par le primat de la technique.

Dans son organisation interne, le syndicalisme canadien doit faire face à une difficulté que l'on ne rencontre pas dans les autres pays. En effet, ici, deux cultures ethniques cohabitent et tous s'accordent à proclamer, au moins du bout des lèvres, qu'elles sont vraiment une richesse spirituelle dont bénéficie tout le peuple canadien et qui imprime un caractère original à notre pays. Deux commissions royales d'enquêtes (Massey et Fowler) ont reconnu ce fait d'une façon on ne peut plus péremptoire. Quelles que soient donc les structures que le syndicalisme se donne ou se donnera, il lui faudra donc tenir compte de ces valeurs culturelles qui existent et ne pas les immoler sur l'autel de certaines idoles, de quelque nom qu'on les désigne.

Le syndicalisme, s'il est bien compris, est sûrement le groupement le plus naturel des travailleurs, dans le sens qu'il est bâti pour eux et que c'est là qu'ils sont le plus chez eux. Il est un milieu capable de répondre à leurs aspirations humaines et susceptible de développer leur conscience individuelle et collective. S'il est vraiment démocratique dans les faits, le travailleur individuel sera amené, selon ses désirs et ses capacités, à assumer des responsabilités sociales, à prendre une expérience de la vie communautaire et, de la sorte, à mieux servir toute la société.

Dans son être, par sa constitution interne, le syndicalisme concourt déjà au perfectionnement de la culture d'une grande partie de la population.

Une question sur l'assurance-chômage

— Q. Je travaille dans une usine depuis un an, mais j'ai dû quitter mon emploi pour prendre du repos. Ai-je droit de réclamer des prestations, et si oui, comment devrai-je m'y prendre?

R. — Les prestations d'assurance-chômage ne sont versées qu'à une personne capable de travailler, disponible pour un emploi au moment de la réclamation, et incapable d'obtenir un emploi approprié. Vous ne remplissez pas ces conditions si vous avez quitté votre emploi pour prendre du repos.

— Q. Il y a, dans mon livret d'assurance, des marques imprimées semblables à celles qu'on voit sur les enveloppes à la place des timbres. Quelques-unes de ces marques ont un numéro imprimé en petit, d'autres un signe qui a l'apparence d'un S double ou d'un poignard, d'autres encore, une ou deux étoiles. Que signifie tout cela?

R. — Certains employeurs louent du bureau de poste des compteurs du même genre que les compteurs postaux, pour s'épargner la nécessité de coller

des timbres dans les livrets d'assurance de leurs employés. Les chiffres ou symboles qui apparaissent en petit à côté du montant de la contribution représentent la période visée par la contribution. A cause de certaines limitations d'ordre mécanique, on emploie dans certains cas des symboles au lieu de chiffres; le chiffre "1" représente une semaine, le chiffre "2", deux semaines, etc.; un poignard représente la moitié d'un mois, et un serpent ou double "S" représente un mois entier de contribution.

La liberté syndicale

L'introduction de la liberté syndicale au Canada remonte à 1872. Mais le droit syndical québécois s'est édifié, dans ses structures essentielles, de 1901 (loi des Différends ouvriers), à 1944 (loi des Relations ouvrières), sans oublier 1924 (loi des Syndicats professionnels) et 1934 (loi de la Convention collective). Théoriquement, cette législation répondait dans l'ensemble aux exigences de la doctrine sociale de l'Eglise. "Le droit d'association est un droit fondamental pour les travailleurs. Il est octroyé par la nature même. L'Etat a le devoir de protéger ce droit et d'en faciliter l'exercice." (Lettre collective des évêques du Québec sur le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Eglise, 1950, n. 174.)

Tandis que nos évêques affirmaient que "la législation sur le droit d'association... doit s'améliorer sans cesse pour prévenir les abus de ceux qui, sous un prétexte ou sous un autre, ne comprennent pas la nécessité du syndicalisme sain et le rôle d'ordre et de paix sociale qu'il est appelé à remplir" (ibid. n. 176), la situation concrète de la liberté syndicale chez nous ne cessait de se détériorer depuis 1944.

Ce fut d'abord la loi injuste de 1946 qui, privant de leur droit incontestable à l'arbitrage un secteur considérable des instituteurs et institutrices à qui déjà la loi refusait l'exercice du droit de grève, a porté un coup mortel au prestige de la profession de l'enseignement et à la digne rémunération des personnes qui s'y consacrent. Puis, avant et après l'échec de l'effort qui visait, en 1949, par le truchement du fameux "code du travail", à la domestication du syndicalisme, des expériences malheureuses et répétées faites dans les usines, devant la Commission des Relations ouvrières et même devant les tribunaux permirent vite de constater que, "si les travailleurs ne peuvent négocier librement avec leurs employeurs des conventions collectives de travail qui sauvegardent tous leurs intérêts légitimes, s'ils n'ont pas les moyens légaux de parer à la mauvaise foi dans les négociations, leur droit d'association est illusoire" (ibid., n. 176). Aussi nos évêques exprimèrent-ils, dès 1950, la conscience commune de cette nécessité qui s'imposait aux yeux de l'observateur impartial: "La liberté syndicale doit être reconnue en pratique, notamment grâce à des sanctions efficaces que déterminerait la loi au sujet des congédiements ou des pressions exercées à cause d'activité syndicale." (Ibid., n. 177.)

Depuis, aucune amélioration ne vint; au contraire. L'on voit aujourd'hui que, trop souvent, les interventions du ministère du Travail (ou leur absence ou leur retard), les décisions, calculées ou illogiques, de la Commission des Relations ouvrières aboutissent à bannir pratiquement la liberté syndicale dans plusieurs secteurs géographiques et industriels de la province (le cas des chantiers est classique, et les événements de la Chute des Passes en ont souligné l'acuité) et à protéger indûment des organisations ouvrières (le plus souvent l'allégeance étrangère, comme dans les régions de Baie-Comeau et de Shawinigan), dont le remarquable mérite consiste dans une malléabilité de nature politique. La doctrine juste en ce domaine a été pourtant clairement formulée: "Le pouvoir exécutif de l'Etat ne doit pas s'immiscer comme tel dans les problèmes de relations du travail, sinon dans les cas de grave nécessité, pour aider, par exemple, à rétablir un équilibre rompu par la prépondérance de ceux qui détiennent une trop grande force économique." (Le Problème ouvrier, n. 177.)

Conclusion: en fait, il semble ne subsister, au Québec, que l'expression syndicale des puissants et des amis du régime. Sur le plan de la représentation syndicale, les premiers s'imposent malgré l'opposition patronale, les manoeuvres legalistes et parfois la force policière; les autres, après avoir été scufflés par des méthodes louches, sont juridiquement imposés (cas du taxi de Montréal). Mais entre ces deux groupes minoritaires, il y a tout le peuple immense des salariés qui ont faim et soif de justice. Leur rémunération ne convient pas aux exigences qui découlent de leurs responsabilités de pères de famille modernes; l'inégalité injuste de leurs conditions de travail constitue un facteur de déséquilibre. Ils possèdent le droit imprescriptible de choisir l'association syndicale qui leur permette d'obtenir justice pour eux et paix pour la société. "Quel homme, et surtout quel prêtre et quel chrétien, pourrait demeurer sourd au cri parti du plus profond de la masse qui, dans le monde d'un Dieu juste, appelle la justice et la fraternité!" (Pie XII.)

Notre Etat provincial, tout comme les autres, a donc "le devoir de protéger ce droit et d'en faciliter l'exercice". Toutes les authentiques libertés ont besoin d'être cultivées et protégées: pour la même raison fondamentale qui se rattache à l'éminente dignité de la personne humaine et à la fraternité des hommes sous un même Père. Un régime de liberté d'entreprise, tel qu'il est, dit-on, pratiqué chez nous et favorisé, postule celui de la liberté syndicale. Nous serions plus fiers de notre province si toutes les libertés essentielles y florisseraient, notamment la liberté efficace pour les plus petits de se grouper dans le syndicat de leur choix, ce qui serait la vraie liberté syndicale.

"RELATIONS, JUIN 1957"



Groupe de délégués des syndicats affiliés à la Fédération des Travailleurs du Bois Ouvré du Canada lors de leur récent congrès tenu à Matane.

MATANE

Attitude antiouvrière dénoncée au congrès de la Fédération du Meuble et du Bois Ouvré

Soixante délégués représentant 22 syndicats affiliés à la Fédération des Travailleurs de l'Industrie du Meuble et du Bois Ouvré du Canada, ont vigoureusement dénoncé certaines pratiques patronales et gouvernementales qui empêchent les travailleurs de ces industries de bénéficier de justes augmentations de salaire et de conditions de travail raisonnables.

Faisant suite à une recommandation du président de la Fédération, M. F.-X. Légaré, les syndiqués réunis en congrès annuel à Matane, ont protesté contre l'attitude de certains employeurs qui menacent de fermer leurs portes si les travailleurs veulent améliorer leur convention de travail.

Le président de la Fédération a signalé entre autres, les difficultés soulevées contre le Syndicat d'Estcourt dont les membres viennent de recevoir une lettre individuelle leur annonçant qu'il n'y aurait pas de travail avant le printemps prochain. Cette lettre constitue une réponse de l'employeur aux demandes d'amendements faites par le Syndicat.

Faire la bataille

Faisant allusion aux grèves d'Arvida, de Murdochville, de Baie Comeau, de Chute des Passes, de Shawinigan et de Montmagny, M. Légaré a déclaré que "les ouvriers dans la province de Québec n'ont qu'à plier le cou actuellement et à se laisser exploiter par le capital bien protégé par le gouvernement. On foule aux pieds la personne humaine du travailleur, dit-il, on se moque de tous les principes, on joue avec la législation, on abuse de la force policière pour mater les organisations ouvrières et les membres qui les composent. En face d'une telle coalition d'intérêts, il est de l'intérêt de tous les travailleurs de serrer les coudes, d'unir leurs forces et d'appuyer sans réserve ceux qui sont dans la bataille.

Au cours des délibérations du congrès, les délégués ont adopté deux résolutions assurant les mineurs de Murdochville et les métallurgistes d'Arvida de leur entier appui dans la lutte qu'ils font actuellement contre deux puissantes compagnies exploitant les ressources naturelles de la province de Québec.

Le décret du meuble

Par ailleurs, les délégués ont également protesté contre le fait que le lieutenant-gouverneur en Conseil, soit le Conseil des ministres, ait refusé de se rendre aux demandes de la Fédération

du meuble représentant 6,058 travailleurs et de 359 employeurs en vue d'amender le décret régissant l'industrie du meuble dans la province.

La Fédération représentant les travailleurs et l'Association des employeurs groupant 359 employeurs avaient présenté une demande conjointe au ministère du Travail. Ces amendements avaient été publiés dans la Gazette officielle de Québec le 12 mai 1956 et ce n'est que le 10 novembre 1956, c'est-à-dire plusieurs mois après les élections provinciales que les amendements proposés unanimement par les parties contractantes étaient décrétés après avoir subi plusieurs modifications.

Le secrétaire de la Fédération, M. Geo.-Etienne Gagné, a souligné le fait que sept employeurs représentant 359 travailleurs, dont trois ne sont pas couverts par le décret, avaient réussi à faire bloquer les amendements proposés.

Compte fait, seulement 4 employeurs représentant 62 employés ont empêché la volonté unanime manifestée par 359 employeurs et 6,058 employés, d'avoir force de loi.

Pour avoir la clé de cette énigme, il faut souligner, de dire M. Gagné, que l'un des quatre employeurs protestataires est le propriétaire de Mont-Carmel Furniture Ltée, M. Alfred Plourde, député provincial du comté de Kamouraska, qui emploie 25 employés.

Problèmes internes

Au cours de leur congrès les délégués ont adopté plusieurs mesures de régie interne concernant la stratégie des prochaines négociations et l'organisation syndicale à compléter dans le secteur du meuble et du bois ouvré. Les délégués ont également étudié les projets de réforme de structure de la CTCC sans toutefois prendre d'attitude positive

Dans la pulpe et le papier

Les ouvriers d'East-Angus rejetent l'offre faite par la St. Lawrence Corporation

L'offre d'une augmentation générale de 3½ p. 100 et de quelques ajustements particuliers de salaire faite par la St. Lawrence Corporation d'East-Angus aux membres du Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de l'endroit n'a pas réussi à satisfaire les employés.

Au cours d'une grande assemblée tenue à la salle paroissiale d'East-Angus, le syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier a rejeté à l'unanimité cette offre de la compagnie comme non satisfaisante. Les ouvriers ne peuvent accepter une augmentation de salaire plus basse que toutes celles qui furent accordées ailleurs et particulièrement dans l'industrie de la pulpe et du papier.

Les ouvriers ont chargé leur comité de négociations, composé de MM. Philippe Lessard, président de la Fédération de la Pulpe et du Papier; Henri-Louis Tardif, président du Syndicat; G. Dugal, vice-président; Oscar Fournier, secrétaire et J.-P. Lancellette, agent d'affaires de la Fédération, de retourner négociation et de faire rapport à l'as-

semblée générale du Syndicat. A cette séance de négociations, les représentants de la compagnie, MM. S. E. Williams, vice-président et gérant général de la St. Lawrence Corporation; W. T. Pound, vice-président en charge de la production; Frank Taylor, gérant de la division Kraft; M. Barker, secrétaire du président; J. P. Lunderville, gérant local; William Clifford, directeur du personnel, et M. Tessier, assistant-directeur du personnel, ont insisté sur les difficultés présentes de la compagnie, mais le syndicat et le comité de négociations croient qu'elles ne sont pas de nature à empêcher la compagnie de donner à ses ouvriers, l'augmentation générale qui s'est donnée dans le papier.

MAGOG

Décision du fonctionnaire local renversée par le tribunal d'arbitrage

Le conseil arbitral de l'Assurance-chômage de Sherbrooke vient de renverser deux autres décisions du fonctionnaire de Magog. Le fonctionnaire avait refusé leurs prestations à deux employées, Madame I. Vachon et Madame L. Campagna, en prétendant que celles-ci avaient perdu leur emploi par suite d'un arrêt de travail attribuable à un différend. Or, ces deux dames avaient été mises à pied quelques jours avant un lock-out survenu à la Dominion Textile le 10 décembre 1956. Faute de faire la distinction nécessaire, le fonctionnaire les avait incluses dans une décision globale.

Le jugement les rétablit dans leurs pleins droits. Il a été rendu par un tribunal formé de Messieurs F.-J. Conway, président, A. Bélanger, représentant le côté syndical et E. Bernard, représentant le côté patronal.

Cette cause a été plaidée par Me Pierre Vadboncoeur, conseiller technique à la C.T.C.C., assisté de Normand Bélanger, agent d'affaires du Syndicat et Raoul Gaouette, président du syndicat local.

ou négative à ce sujet. Le débat fut simplement une occasion de se familiariser avec toute la question.

A l'issue du congrès qui s'est déroulé dans les salles de l'école Gagnon de Matane, les délégués ont réélu unanimement l'exécutif sortant de charge. Ont été confir-

més à leur poste, MM. F.-X. Légaré, de Rimouski, président; Geo.-Etienne Gagné, de Victoriaville, secrétaire; Geo.-Etienne Patry, de Victoriaville, trésorier; Normand Dubé, de Price, 1er vice-président et Jean-Paul Bérubé, de Cabano, 2e vice-président.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 6227, boul. St-Laurent,
Montréal • 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, Ont.



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

ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

M. Barrette interviendrait...

(Suite de la page 1)

ment juste. L'Alcan étant une compagnie puissante, doit entendre une voix aussi puissante, doit faire face à une autorité capable de lui faire entendre raison en peu de temps. Les travailleurs sont bien confiants de venir à bout de la résistance de la compagnie à la longue, mais une prompt intervention du gouvernement provincial pourrait éviter des sacrifices inutiles non seulement aux travailleurs et à leur famille mais aussi aux travailleurs de plusieurs autres entreprises.

Le gouvernement provincial, d'ailleurs, a le pouvoir de faire entendre raison à la compagnie

parce que c'est le gouvernement provincial qui peut réglementer l'usage des ressources hydrauliques et sans ces ressources et le consentement du gouvernement l'Alcan se trouverait dans une mauvaise posture.

Par ailleurs, l'Alcan est une compagnie riche, capable de payer à ses employés de la province de Québec un salaire au moins aussi élevé qu'elle paie à ses employés des Etats-Unis.

Personne ne songera à blâmer le gouvernement provincial s'il menace la compagnie de lui retirer les privilèges actuellement accordés si elle refuse de se soumettre et s'entête à faire souffrir toute une population.

ST-HYACINTHE

Hausse de \$6.00 à \$12.00 aux employés municipaux

Une sentence arbitrale rendue dernièrement par le juge Chassé vient d'accorder une augmentation de salaire de \$6.00 à \$12.00 par semaine à un groupe d'employés municipaux de la Cité de St-Hyacinthe.

Le groupe qui vient de recevoir une telle augmentation se recrute parmi les employés du département de l'hygiène et de l'atelier municipal. Ces employés, parce que non couverts par le certificat de reconnaissance, n'avaient pas obtenu de hausse l'an dernier.

Le syndicat, après avoir fait du recrutement et obtenu le droit de les représenter, vient d'obtenir des amendements à la convention collective générale.

Ces amendements, outre la hausse des salaires, prévoient la rétroactivité des salaires jusqu'au 1er février

1957, 9 fêtes chômées et payées, des congés en maladie jusqu'à la concurrence de 180 jours et finalement l'atelier syndical parfait.

SHERBROOKE

Noel Dorion of Quebec has been named chairman of a conciliation board set up last October 5 to deal with negotiations between workers who are members of the National Textile Workers Union CCCL and their employers the Dominion Textile Company of Sherbrooke.

Mr. Dorion is the board's third chairman. He replaces Lucien Lortie who recently resigned.

Other members of the board, which have not yet met, are union counsel Pierre Vadeboncoeur of Montreal and company representative Emile Colas.

The dispute concerns complaints made by employees of the weaving department of the mill and assistant machinists, two cases of non-paid legal holidays and the company's attempt to enforce the inhuman "speed-up system".

The famous Dominion Textile Company "speed-up system" requires a worker to work two and three times as fast as normally done with less pay at the end of the week.

The union maintains that increased production calls for salary readjustment.

TEXTILE

SHERBROOKE

HAUSSE DE 8 ET DE 10 CENTS AUX TISSERANDS DE LA PATON

L'Association Nationale des Employés de la Paton de Sherbrooke vient d'accepter les dernières offres faites par la compagnie, et les syndiqués ont décidé, au cours d'une assemblée générale, tenue dimanche dernier à Sherbrooke, de ne pas mettre à exécution la menace de grève qui pesait sur cette industrie.

L'on sait que les travailleurs avaient auparavant rejeté les recommandations majoritaires d'un tribunal d'arbitrage présidé par M. Marcel Bélanger qui avait recommandé une augmentation de 5 cents l'heure aux employés payés suivant le plan boni et de sept cents l'heure aux employés payés

sur une base strictement horaire, pour une convention d'une durée de deux années.

L'arbitre patronal, Me Jean Massicotte, avait concouru dans ces recommandations tandis que M. André Roy, secrétaire général de la CTCC, avait rendu une sentence minoritaire.

C'est au cours de négociations post-arbitrales que la

compagnie a offert une augmentation de 8 cents l'heure pour les employés travaillant à la pièce et de 10 cents l'heure aux employés travaillant sur une base horaire.

Réunis en assemblée dimanche dernier, les syndiqués ont finalement repoussé l'idée de faire la grève et accepté l'augmentation de 8 et de 10 cents l'heure.

SAINT-HYACINTHE

Augmentation de 10 cents l'heure à l'Yamaska Shirt

Le Syndicat Catholique National du Vêtement de Saint-Hyacinthe et la compagnie Yamaska Shirt viennent de conclure une convention collective de travail qui accorde une augmentation du salaire horaire de 10 cents aux employés à l'heure et de 10 p. 100 aux employés à la pièce.

La convention collective qui a été signée pour une durée de deux années à compter du 1 janvier 1957,

accorde aussi une fête chômée et payée de plus aux employés.

Mlle Madeleine Bienvenue, présidente, ainsi que

Mlle Marie-Paul Jubinville, ont signé la convention au nom du syndicat, tandis que M. Yvon Bolduc, représentait la compagnie.

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau, VI. 9-2121

domicile, CL. 9-2839

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 \$1,000.00.

Prix du cours : \$0.50

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

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

Nom

Adresse

DECUPER ET POSTER

SOREL

Le ministre du Travail, l'hon. Milton F. Gregg, annonce aujourd'hui que le Conseil canadien des relations ouvrières a accredité le Syndicat catholique national des débardeurs de Sorel, inc. (CTCC) comme agent négociateur d'une unité de personnel d'entretien au service de la Sorel Dock and Stevedoring Ltd., à Sorel (Québec).

Environ 19 travailleurs sont concernés.

* * *

Hon. Milton F. Gregg, Minister of Labour, today announced that the Canada Labour Relations Board had certified The National Catholic Syndicate of Longshoremen of Sorel, Inc. (CCCL), as the bargaining agent for a unit of maintenance personnel employed by the Sorel Dock and Stevedoring Co., at Sorel, Que.

Approximately 19 employees are affected.



Le comité directeur de la grève tient une réunion régulièrement tous les jours. Sur cette photo, on remarque l'assistant-directeur de la grève, M. Alfred Pednault, agent d'affaires du Syndicat; M. Amédée Daigle sur qui repose toute la responsabilité de la bonne conduite et de l'organisation de la grève; Robert Tremblay, responsable du local de Chicoutimi; M. McLennan, trésorier du Syndicat et M. Arthur Lapointe, organisateur de la CTCC et responsable du local d'Arvida. MM. Raymond Parent est responsable du local de Jonquière et Maurice Lapointe, est responsable du local de Kénogami.



Tout l'Exécutif sortant de charge a été réélu à la suite du 11e congrès de la Fédération Nationale des Services à Québec en fin de semaine dernière. De gauche à droite, on remarque M. Charles-A. Guy de Montréal, trésorier; M. Léopold Brisson de Montréal, 1er vice-président; M. Adélarde Couture de Québec, président, et M. Wilfrid Brousseau également de Québec, secrétaire. M. J.-Paul Doucet des Trois-Rivières, élu 2e vice-président, n'apparaît pas sur cette photo.

Les employés d'hôpitaux revendiquent les bénéfices de l'assurance-chômage

Au cours de son dernier congrès qui s'est déroulé à Québec en fin de semaine dernière, les employés d'hôpitaux ont demandé que les bénéfices de toutes les lois sociales dont principalement la Loi de l'Assurance-chômage, s'appliquent aux employés d'hôpitaux comme aux autres travailleurs du Canada.

La Fédération Nationale des Services célébrait également le dixième anniversaire de sa fondation au cours de ce congrès.

Le congrès a débuté le 7 juin au midi et s'est terminé le 8 au soir. Soixante et cinq délégués ont suivi le congrès.

Une messe a été célébrée au début du congrès en la chapelle de Jacques-Cartier, par l'aumônier de la Fédération, M. l'abbé Aurèle Ouellet.

Le 7 une soirée récréative a été donnée par la Fédération pour les délégués et leurs épouses.

La Fédération compte présentement 27 syndicats affiliés dans la province de Québec et la province d'Ontario, groupant un total de 6,700 membres.

M. le président Adélarde Couture, M. Jacques Archambault, conseiller technique de la Fédération et M. Wilfrid Brousseau, secrétaire général, chacun de leur côté ont présenté un rapport

élaboré sur les activités de la Fédération et tracé quelques projets d'avenir.

Un album souvenir relatant les principaux faits historiques depuis qu'il a été question de fondation d'une Fédération, soit en 1941 à aujourd'hui, a été présenté aux délégués.

Parmi les résolutions qui ont été adoptées au cours du congrès, l'une d'entre elles autorise une campagne de publicité qui doit être entreprise bientôt.

La Fédération va continuer sa campagne de revendication pour que les employés des institutions d'hospitalisation et des maisons d'édu-cations soient protégés par toutes les lois sociales comme les autres ouvriers.

Les élections ont réélu tous les mêmes officiers pour leur 11e terme à l'exception de un qui est à son 6e terme.

Voici la liste des officiers: M. Adélarde Couture, président, Québec; M. Léopold Brisson, premier vice-président, Montréal; M. J.-Paul

Doucet, deuxième vice-président, Trois-Rivières; Charles-A. Guy, trésorier, Montréal; Wilfrid Brousseau, secrétaire général, Québec.

Une question sur l'assurance-chômage

— Q. Auriez-vous l'obligeance de me donner une liste des personnes que je puis réclamer à titre de personnes à charge pour obtenir un taux de prestations plus élevé.

R. — Les prestations au taux de soutien de famille sont payables à un réclamant qui a une autre personne à sa charge. Le nombre de ces personnes n'entre pas en ligne de compte. Une personne ayant quelqu'un à sa charge est (1) un homme dont l'épouse est entièrement ou principalement soutenue par lui; (2) une femme dont le mari est à sa charge; (3) une personne soutenant entièrement ou principalement un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans, ou (4) une personne qui maintient un établissement domestique d'un seul tenant et y soutient, entièrement ou principalement, une personne qui lui est unie par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption.

Dans les chantiers



DE SOREL

1,222 syndiqués de la Marine Industries de Sorel ont souscrit la somme d'un dollar chacun pour venir en aide à l'hôpital Hôtel-Dieu de Sherbrooke, à l'occasion de la campagne organisée à cet effet il y a quelques jours.

* * *

Les mises à pied

Depuis quelque temps, plusieurs mises-à-pied ont été faites aux chantiers maritimes de Sorel. S'il y en a qui trouvent que leur mise à pied n'a pas été faite conformément aux dispositions de la convention collective de travail relativement à la clause d'ancienneté, ils sont priés de communiquer avec leur délégué de département ou leur agent

d'affaires dans le plus bref délai possible.

* * *

Pique-nique

C'est le 23 juillet prochain qu'aura lieu le pique-nique organisé par le Syndicat des Chantiers maritimes de Sorel. Ce pique-nique aura lieu au Parc Belmont de Montréal et le transport s'effectuera par chemin de fer. Le départ aura lieu de Sorel à 9 h. 30 a.m. et l'arrivée à Montréal aura lieu vers 11 h. 30 à proximité du Parc Belmont.

Les travailleurs et tous les membres de leur famille sont invités à participer à ce pique-nique. Le prix du billet sera de moitié prix pour les enfants.

Elections syndicales au Conseil central de St-Jean

Dimanche dernier, à l'occasion de l'assemblée statutaire du Conseil central de Saint-Jean, les représentants des syndicats affiliés ont procédé à l'élection des officiers de cet organisme pour la présente année.

Les élections ont été tenues sous la présidence de Me Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la CTCC; Mlle Monique Landry agissait comme secrétaire en cette occasion.

Ont été élus: MM. Maurice Clark, président; Stanislas Tremblay, 1er vice-président; Marcel

Chouinard, 2e vice-président; Mlle Alice Morin, secrétaire-archiviste; Denis Martel, secrétaire-trésorier; Adrien Thibodeau, sergent d'armes; Frédéric Boucher, statisticien.

Le pro-maire de la ville de St-Jean, M. Léopold Goyette, a rendu visite aux délégués au cours de leur assemblée.

Immédiatement après la réunion, les membres du nouvel exécutif ont rendu visite à Son Excellence Mgr Gerald-Marie Coderre qui leur a accordé sa bénédiction.

LA PLUS LONGUE PROTECTION

Notre police d'assurance vie-choisie ne comporte pas la seule remise d'UN CAPITAL au décès de l'assuré; la famille retire aussi

UNE RENTE pendant 10-15 ou 20 ans et, lorsqu'elle cesse, nous lui remettons UN SECOND CAPITAL qui équivaut souvent au premier.

Détails gratuits sur demande.

J. H. ROY, gérant

CAISSE NATIONALE D'ÉCONOMIE

Division Montréal-Lachine

510 est, rue Ste-Catherine, Montréal 24
Tél. PL. 1806 — 1807

10e congrès de la Fédération des employés municipaux à Québec

Le 10e congrès annuel de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires du Canada aura lieu cette année à Québec les 11, 12 et 13 juillet prochain. C'est ce que vient de nous communiquer M. René Bélanger, président de la Fédération en soulignant également que l'année 1957 marque également le 10e anniversaire de fondation de la Fédération qui avait eu lieu également à Québec. Depuis cette date, a-t-il précisé, les congrès des fédérations ont eu lieu dans diverses autres villes de la province.

Il est à remarquer que cette Fédération compte aujourd'hui 64 syndicats alors qu'elle n'en comptait que 15 lors de sa fondation en 1947.

Le congrès débutera par une messe qui aura lieu en l'église

paroissiale de Jacques-Cartier, le jeudi 11 juillet, à 9 heures a.m. Le congrès se terminera par une soirée sociale qui aura lieu le samedi soir.

L'ouverture du congrès sera faite par Son Honneur le maire

de Québec, M. Wilfrid Hamel.

Date des congrès

A date, les Fédérations des Métiers de l'imprimerie du Canada, des Services et des Travailleurs du Bois ouvré ont tenu leurs assises annuelles. En fin de semaine se déroulent les congrès de la Fédération nationale du vêtement à Québec et celui de la Fédération de l'Industrie minière à Thetford Mines.

Voici maintenant la liste complète des congrès des Fédérations:

La Fédération de l'industrie minière, à Thetford, les 13, 14 et 15 juin.

La Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement à Québec, les 13, 14 et 15 juin.

La Fédération nationale du cuir et de la chaussure à Plessisville, les 21, 22 et 23 juin.

La Fédération des travailleurs de l'industrie chimique, à Montréal, les 29 et 30 juin.

La Fédération nationale du textile à Drummondville, les 3, 4 et 5 juillet.

La Fédération des employés du commerce à Rimouski, les 6, 7 et 8 juillet.

La Fédération de la Métallurgie, les 4, 5 et 6 juillet, à Jonquière.

La Fédération des employés municipaux à Québec, les 11, 12 et 13 juillet.

La Fédération du bâtiment et des métiers de la construction, à Alma, les 19 et 20 juillet.

La Fédération de la pulpe et du papier à Port-Alfred, les 19, 20 et 21 juillet.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Satisfaction des membres

La décision de tenir des assemblées spéciales pour les employés qui travaillent sur les équipes de nuit a été bien accueillie par les membres du syndicat. L'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers a décidé, en effet de tenir des assemblées spéciales le samedi matin précédant la réunion générale du troisième lundi du mois pour les travailleurs des équipes de nuit. Les travailleurs concernés trouvent plus facilement le temps d'assister à ces assemblées le samedi matin que le lundi soir alors qu'ils doivent entrer au travail.

Une opération de sauvetage

Un incident qui aurait pu dégénérer en tragédie s'est terminé heureusement vendredi soir dernier alors que des voitures de la radio-police et du département des incendies furent mandées à la Canadian Vickers à la nouvelle que quatre jeunes gens montés dans une chaloupe à fond plat s'en allaient à la dérive à la hauteur des installations de la compagnie. C'est le constable Monette du département de la sécurité de la compagnie qui réussit à accrocher l'embarcation et à la tirer près des quais. Les jeunes gens furent remis à la police et reconduits chez eux. La tragédie aurait pu se produire si l'embarcation avait été poussée plus au sud où les courants sont plus rapides. Nos félicitations au constable Monette pour son geste.

Nombreuse assemblée

L'assemblée régulière de lundi soir dernier fut attendue par une foule record de membres alors que les départements étaient tous représentés. Il faut dire que l'approche des négociations avec la compagnie constitue un véritable

stimulant pour les membres qui comprennent que la réussite des négociations repose en définitive sur la détermination des travailleurs d'obtenir une convention de travail qui leur donnera satisfaction. Rappelons que les négociations doivent débuter à la fin du mois de juin et que les amendements à apporter à la convention collective ont tous été approuvés par l'assemblée générale.

Un avis

Les employés sont avertis une autre fois de ne pas boire l'eau qui s'échappe des boyaux sur le terrain de la compagnie. Rappelons que l'an dernier plusieurs employés ont été malades parce qu'ils avaient bu de cette eau contaminée et qu'ils avaient dû perdre plusieurs journées de travail. Rappelons également que la compagnie a promis d'installer des abreuvoirs en divers endroits.

A propos des absences

Les membres sont encore une fois priés d'aviser les représentants de la compagnie lorsqu'ils doivent quitter leur travail en cas d'urgence ou lorsqu'ils sont malades. Il suffit d'aviser le contre-maître en charge ou le département de la sécurité à l'entrée principale. Qu'on ne s'absente pas sans aviser qui de droit si l'on veut conserver une feuille de route intacte.

Le règlement des griefs

Les membres qui ont des problèmes à régler par le moyen de la procédure des griefs sont priés de se souvenir qu'une procédure doit être suivie conformément à la convention collective de travail actuellement en vigueur. Le règlement rapide et satisfaisant d'un grief dépend souvent de la façon dont on a suivi la procédure indiquée pour arriver à cette fin.

Accusation contre le directeur du personnel de la Cité de Québec

Le Syndicat des Fonctionnaires de la Cité de Québec vient d'écrire au Conseil de ville pour accuser le Directeur de la Cité de violer la Loi des relations ouvrières ainsi que la convention collective de travail et lui demander de rescinder une décision prise à la suite de la recommandation du Directeur du Personnel.

Cette infraction à la Loi et à la convention collective se serait produite lorsque le Directeur du personnel, M. Paul Simard a pris l'initiative de discuter avec les employés la possibilité de changer les conditions de travail prévues à la convention collective au sujet du paiement du temps supplémentaire, et de recommander au Comité administratif un tel changement. Le Comité administratif a par la suite adopté une résolution acceptant la recommandation illégale du Directeur du personnel.

On sait qu'en vertu du certificat de reconnaissance, le Syndi-

cat est le seul agent négociateur et que les ententes particulières en marge de la convention collective sont interdites.

De plus, le directeur du personnel n'a jamais soumis au Syndicat un tel projet d'amendement, contrairement à l'article 2 de la convention collective qui stipule que "des amendements peuvent être apportés à la convention collective du consentement des deux parties".

Le Syndicat a décidé d'écrire au Conseil de ville pour le prier de rescinder la décision prise à la suite de la recommandation du Directeur du personnel".

Texte inspiré du Père THIVOLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 5

Images de MARIE PIGNAL



1. A cette époque, l'empereur romain ordonna un recensement général afin de connaître les ressources de chaque contrée et de fixer les impôts. Chacun devait se faire inscrire au lieu d'origine de sa famille. Marie et Joseph étaient de la race de David, originaire de Bethléem, en Judée; ils entreprirent ce voyage de plusieurs jours. Joseph ferma la maison, Marie assujettit les bagages sur l'âne qui va les conduire.

2. Le chemin est long, et Marie sur le point d'être mère ne peut supporter la fatigue! Aussi Joseph l'a bien installée sur l'âne qu'il guide en ces mauvais chemins; car en Judée, ils trouvent des montagnes escarpées aux falaises abruptes que creusent des gorges profondes où coule le Jourdain.

3. La route passe par Jérusalem, mais il faut aller plus loin vers le sud. A travers le feuillage argenté des oliviers, voici Bethléem. Ce nom signifie "Maison du pain" à cause des terres à blé qui l'entourent et des importants marchés où viennent se ravitailler les tribus nomades.

4. Voici Marie et Joseph donnant à l'agent du recensement les indications nécessaires pour leur inscription; ils sont fatigués du long voyage et ils ont hâte de trouver un gîte où se reposer.

que réserve l'avenir à votre fils?



Voici deux excellentes suggestions qui assureront le succès de votre garçon.

- ★ Une instruction avancée
- ★ Un entraînement de premier ordre
- ★ Bonne paye
- ★ Généreuse pension de retraite
- ★ Un avenir stable et prometteur.

A Le programme d'instruction à l'intention des apprentis-soldats, pour les jeunes de 16 ans. Ce programme permet de continuer ses études tout en apprenant une spécialité. Sous la direction d'instructeurs compétents, le jeune homme reçoit un cours complet d'apprentissage dans une spécialité, selon ses aptitudes, et aussi un cours approprié sur la science militaire. Ces cours lui donnent une base solide sur laquelle il peut se bâtir un avenir intéressant et une carrière enviable. Degré minimum d'instruction: 8e année (7e année dans le Québec).

B Le programme pour la formation d'officiers des forces régulières (R.O.T.P.). Ce programme s'applique aux trois services. Le jeune homme peut compléter ses études, au niveau universitaire, aux frais du ministère de la Défense nationale, soit à l'un des trois Collèges militaires, soit à l'une des universités canadiennes ou institutions affiliées. Le ministère assume les frais de scolarité et le cadet reçoit en outre un généreux montant supplémentaire pour couvrir les divers frais encourus au collège: livres, matériel d'études, etc. Si votre fils possède les titres et qualités nécessaires, il peut obtenir une instruction au niveau universitaire, obtenir un brevet d'officier dans l'Armée canadienne et embrasser une carrière noble et respectée. Toute demande d'admission doit être reçue avant le 1er juillet de chaque année. Degré minimum d'instruction: 11e scientifique spéciale ou l'équivalent.

Pour plus de détails sur ces programmes d'avenir, postez ce coupon immédiatement au:

Quartier général de la région militaire du Québec,
3530, rue Atwater,
Montréal, Qué.

Veuillez m'envoyer, sans aucune obligation, tous les renseignements sur le programme indiqué ci-dessous:

ROTP - officiers Apprentis-soldats

Nom.....

Adresse.....

Ville.....

Téléphone.....

Nom du père.....

A57-64



Arvida Strikers Draw Strike Pay

Union strike benefits will be paid to the striking 6,500 aluminum workers of Arvida who are employees of the Aluminum Company of Canada it has been announced.

The United Steel Workers of America CLC has taken up a collection among its Kitimat, British Columbia members to help the strikers at Arvida. The United Steel Workers of America bargains for Aluminum Company employees at Kitimat.

The National Federation of Metal Workers, CCCL, bargaining agents for the Arvida workers has complained that the company has not paid vacation allowances to the strikers. The company announced in a letter that vacation allowances will be paid after strike ends.

In a communication issued by the CCCL union and addressed to all its affiliates, the essential points and fundamental reasons for the strike are revealed and which was called three weeks ago.

The 6,500 strikers are employed by the Arvida plant of the Aluminum Company of Canada. As is already known, the refusal of the Aluminum Company of Canada to accept four principal points brought on the work stoppage.

The four points in question were a master labor agreement covering all company plants in the Province of Quebec, salary increases, respect of seniority rights, and the improvement of job classifications.

Much has been said previous and since the strike began of the Union's demand for a master contract. To understand the union's demand the following points should be given consideration:

(1) The Aluminum Company owns and operates 11 different plants in the Province of Quebec, of which nine are located in the Saguenay-Lake St. John region, another at Shawinigan Falls and the eleventh located at Beauharnois.

(2) That even if the workers in these 11 plants are working for the same company **THE ARE PAID AND TREATED DIFFERENTLY IN EACH OF THE COMPANY ESTABLISHMENTS, REGARDLESS OF THE FACT THAT THEY ARE PERFORMING IDENTICAL JOBS ON IDENTICAL MACHINES IN ALL THE PLANTS.**

This constitutes a gross injustice to which the CCCL union is seeking an end. And the only remedy to adjust this situation is for the CCCL union and its 11 union locals to negotiate a master contract, which would place all workers on equal footing in regard to salaries and working conditions.

Salaries

At the present time the Aluminum Company of Canada pays its laborers working in the Arvida plant \$1.50 an hour. They offer to increase this by 47c, but under the following conditions:

(1) That the 47c wage increase be spread over a three-year period. The immediate offer is 18c which would raise the rate to \$1.68 an hour;

(2) Due to its operations, the Aluminum Company of Canada ranks second in importance in Canada;

It is in a class with numerous other industries in the Province of Quebec whose workers are being paid \$1.80 an hour;

(3) That at \$1.68 an hour the Aluminum Company would still be far behind other industries in wage rates.

Here are some wage rates which are being paid in other industries at present:

Aluminum industry in the United States	\$2.00 hourly and more
Nickel	\$1.94 an hour
Steel	1.91½ an hour
Shawinigan	
Chemicals	1.84 an hour
General Motors	1.77 an hour
Paper Mills	1.73 an hour
Asbestos	1.70 an hour
Aluminum (offered)	1.68 an hour

Over 50 companies, far less richer than the Aluminum Company of Canada are paying their employees higher rates of wages and some are at present negotiating for further hourly increases.

If the union accepted the company's present offer of 18 cents they would not only be sacrificing much, but would only add to the present injustice practiced by a company which never would pay their employees wages that would meet the level of other industries.

The Arvida strikers are demanding an immediate salary increase of 30 cents an hour. For the first three months of this year Aluminum Company profits soared to a 4½ millions increase over the same period as last year.

Company price increases since the signing of the last collective labor agreement have enriched the company coffers by \$40,000,000 yearly increase for the Arvida plant alone.

The Question of Seniority

The present labor agreement contains a clause covering seniority which reads that before seniority is recognized consideration must be given to competence, capability and efficiency of the employee.

Experience has taught that "competence" in the clause should be modified and that the workers years of service with the company take its place.

This would give more consideration to the employee while taking into account the worker's aptitude to do the job.

During arbitration hearings over 500 grievances were presented for study by the board and they all related to seniority.

This should reveal why the CCCL union is fighting to have this clause changed. The company claims it respects seniority

in 75 per cent of cases involving job promotion.

It remains only to find a satisfactory clause which will cover the remaining 25 per cent.

In other important industries, both Canadian and American, seniority receive much more respect.

The workers are objecting to being called upon to sacrifice their seniority in the name of efficiency.

It is very unreasonable when a worker with 20 years faithful service in the company should be obliged to give up his job to a younger man who possesses a little more efficiency and who eventually when he gets older will in turn be replaced by a younger worker.

C. W. S. Plan

To fix salaries, to fit each occupation, an endeavor is made to negotiate job tariffs of a lower level and a higher level with the other occupations being paid between these two scales.

This system was imposed by the company and was enforced by them. The workers maintain that this company system is unjust and should be changed. The minimum wage rate is \$1.50 an hour and the maximum rate is \$2.00 an hour. And the average hourly rate as applied by the company is but \$1.65 an hour. And only a few workers are receiving this hourly rate.

The CCCL union is therefore suggesting the adoption of the C. W. S. (co-operative-wage system).

This system is presently in force in the steel industry in the United States and Canada as well as Kaiser Aluminum Company in the U.S.

As its name implies the C. W. S. is applied jointly by company and union. In all meetings the Aluminum Workers Union of Arvida, CCCL, has contended that:

(1) The aluminum workers showed great patience during negotiations which lasted eight months plus an additional 19 meetings of post-arbitral talks.

(2) None of the demands made by the union represent a precedent. The conditions demanded are in all cases applied elsewhere in all the large industries.

(3) And the workers decided on strike action after the holding of a secret vote of the 6,500 union members which resulted in 99 per cent voting to reject the company's final offer which was exactly the same as the company offered the workers in October 1956.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

MEMBERSHIP APPROVAL

The recently organized Saturday morning meetings held for night shift workers has been well received by the membership.

The union intends to hold these early morning meetings in the future and they will take place in the union hall the Saturday morning preceding the monthly general membership meeting which is held the third Monday of each month.

The venture has aroused great interest among the night shift employees who generally found it inconvenient to be present at the meetings which are held in the evening.

COMMENDABLE ACTION

Quite a flurry of excitement prevailed last Friday night when city radio police and fire department sub-chiefs were called to Vickers dry dock when a report was made that a flat bottom boat without oars was seen drifting opposite Vickers.

The boat contained four small boys and no one seems to know how the kiddies got into this predicament.

It remained for Constable Monette of Vickers Security Police to hook on the boat and drag it close to the dry dock. The youngsters were taken in charge by the city police and returned to their homes.

The situation might easily have turned into a deplorable accident if they had drifted south of Vickers plant where the current is strong.

Our congratulations to Constable Monette for some quick thinking and following it up with fast action.

CROWDED MEETING

Last Monday's general membership meeting held in the union hall was exceptionally well attended by large groups of members from various departments.

CRABTREE MILLS

Paper Mill Workers Get Substantial Increases

Following meetings of direct negotiations employees of Howard Smith Paper Co. of Crabtree Mills in the Joliette region, have signed a collective labor agreement which awards them salary increases varying from 13 to 29 cents an hour.

This announcement has been given Le Travail by Mr. Noel Lacas, business agent for the CCCL Central Council of Joliette.

The new contract was signed between the paper company and the National Pulp and Paper Union CCCL for one year's duration with retroactivity from May 1 1957.

The advent of the official opening of negotiations for the renewal of our collective labor agreement with Canadian Vickers Limited played a great part in discussions from the floor.

Negotiations will begin the latter part of this month and all preliminary business has been completed.

All union members agree that there will be little delay in moves leading up to the signing of the new labor agreement.

WARNING

Workers are again advised against using water hoses for drinking purposes. Many will remember last year's epidemic of sickness due to drinking contaminated water.

The company has promised to install water coolers at different locations in the yard which when realized will prevent any recurrence of last year's trouble. Many workers lost several days from their jobs confined at home very sick.

REPORT ABSENTEEISM

Members are advised to report any absence from their jobs due to an emergency or illness. In all cases be sure to notify either your charge hand, foreman or report directly to the Security Office at the plant's Main Gate.

Keep your time record clean as this goes a long way in your favor when a lay-off occurs.

GRIEVANCES

Members who have a problem that requires adjusting through grievance procedure are asked to refer to grievance procedure in their copy of the labor agreement booklet. There are certain steps to be taken previous to the grievance reaching the specially appointed committee. Following the steps laid down will help to have the grievance settled promptly.

Messrs. Philippe Lessard, president of the Pulp and Paper Federation, Antonio Lessard, union president assisted by Philippe Leveille and Guy Levesque acted for the union during negotiations.