

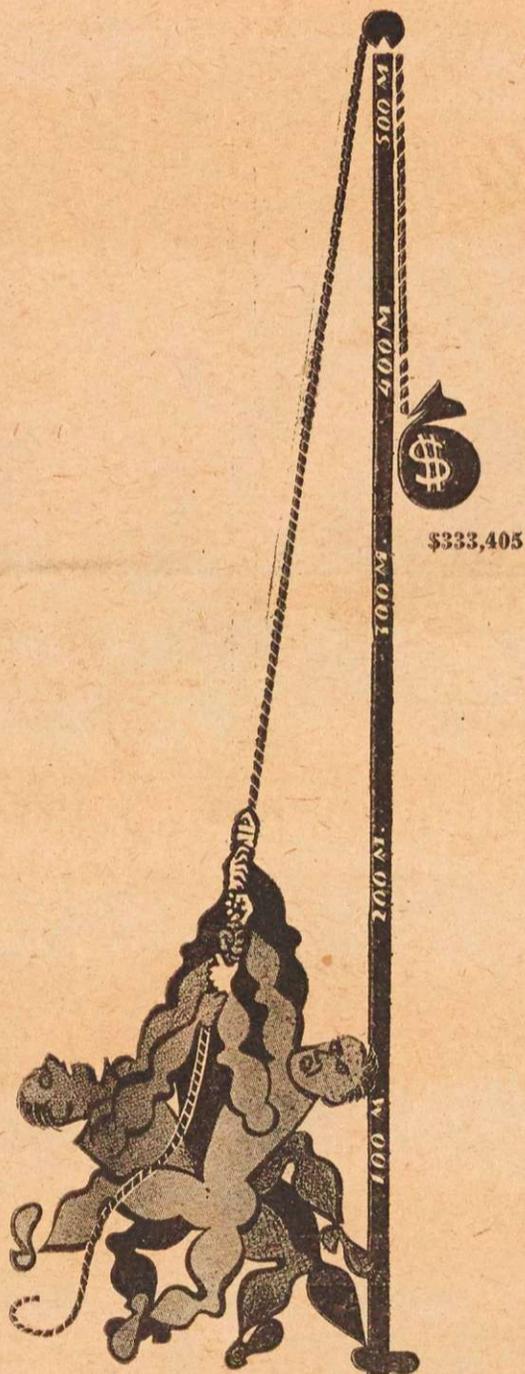
## Les $\frac{2}{3}$ de l'objectif ont été atteints

Un communiqué émis par la trésorerie de la CTCC indique que les entrées ont été de plus de \$20,000.00 au cours de la semaine écoulée le 26 juillet dernier et que les deux tiers de l'objectif de \$500,000 ont été atteints. Ce chiffre ne tient pas compte toutefois de la vente des Bons de solidarité syndicale aux individus.

Bien que l'on espère beaucoup de ce côté, les rapports sont très lents à entrer et la compilation de ces entrées n'a pas encore été dévoilée.

La trésorerie de la CTCC admet que les souscriptions faites actuellement sont plus élevées que ne l'indiquent les chiffres qui nous sont communiqués parce que plusieurs souscriptions ont été faites directement au fonds de secours des grévistes tandis que certains argents votés par les assemblées syndicales n'ont pas encore été reçus par les responsables du Fonds de Solidarité syndicale.

Les  $\frac{2}{3}$  de l'objectif ont été atteints; l'autre tiers le sera également si tous les syndicats et si tous les syndiqués "tirent ensemble".



\$333,405



Vol. XXXIII — No 30

Ottawa, 2 août 1957

# Progrès des négociations dans l'aluminium

Au moment d'aller sous presse mercredi matin, on note certains progrès dans les négociations qui se poursuivent actuellement à Québec entre les représentants des travailleurs de l'aluminium et ceux de la compagnie, en présence du ministre du Travail, l'hon. Antonio Barrette.

C'est ce que vient de nous communiquer M. Gérard Picard, président général de la CTCC, qui participe à ces négociations depuis près d'un mois.

A l'heure actuelle, dit M. Picard, chacune des séances de négociations de l'avant-midi, de l'après-midi et de la soirée, marque une étape intéressante dans la voie d'un règlement satisfaisant.

Sans préciser davantage, M. Picard a toutefois noté que des questions importantes ont été réglées et que des progrès réels sont enregistrés au cours de toutes les séances de négociations.

La déclaration de M. Adrien Plourde que nous reproduisons dans une autre colonne indiquait d'ailleurs que les négociations avaient pris une allure plus progressive au cours de la fin de

semaine dernière: "Il faut admettre, dit-il, que la semaine dernière, les représentants de la compagnie nous ont donné l'impression de vouloir réellement négocier. Les formules venaient, les questions syndicales étaient répondues."

Par ailleurs, un communiqué qui émane d'Arvida en date du 30 juillet nous dit que "c'est maintenant permis d'être plus optimistes".

Le communiqué signale, par exemple, "qu'il faut considérer comme acquis que nous aurons un système d'évaluation des tâches qui correspond à l'objectif que nous nous étions tracé." Ce ne sera peut-être pas le C.W.S. mais l'objectif lui-même sera atteint puisque le nouveau plan permettra au syndicat d'Arvida de se débarrasser du système absurde et

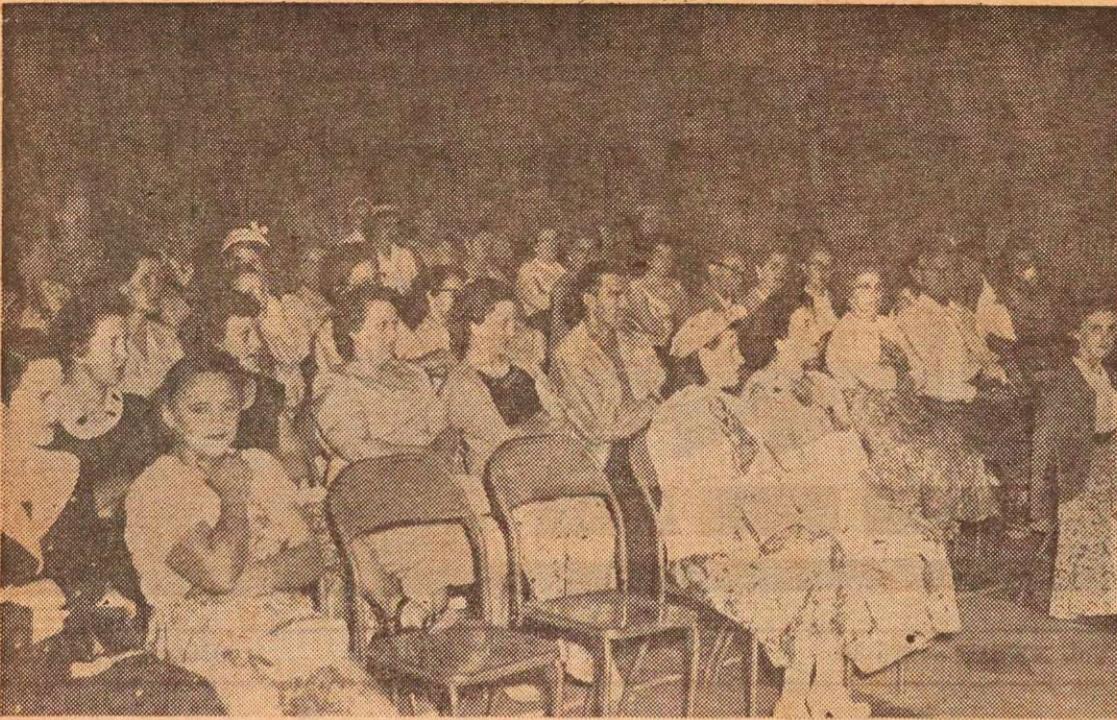
démodé qui était en vigueur à l'Aluminium et de le remplacer par un système où les tâches ne seront plus évaluées par la compagnie seule mais en coopération par la Compagnie et le Syndicat.

Bien entendu, la grève n'est pas finie et le retour au travail n'est pas pour la fin de semaine, ni la semaine prochaine, mais il est réjouissant de constater que les négociations progressent et qu'un projet de règlement est en voie d'élaboration en tenant compte des principales revendications syndicales.

Pour assurer la victoire totale, la ténacité des grévistes demeure nécessaire et l'appui du mouvement ne doit pas manquer jusqu'à la signature d'une convention collective de travail



## TIRONS ENSEMBLE ...



Groupe d'épouses de syndiqués de l'aluminium réunies jeudi soir dernier pour entendre M. Philippe Girard, organisateur de la CTCC les entretenir sur les derniers développements de la médiation qui se poursuit actuellement à Québec en présence de l'hon. M. Barrette, ministre du Travail. Chaque semaine, les épouses des syndiqués des quatre locaux de Chicoutimi, d'Arvida, de Kénogami et de Jonquière se réunissent ainsi en assemblée.

## Les épouses des grévistes "tirent ensemble" pour le succès de la grève

Les épouses des syndiqués d'Arvida tirent avec leurs maris pour assurer le succès des revendications que ces derniers ont présentées et pour lesquelles ils sont en grève depuis le 17 mai dernier.

C'est ce que nous avons pu constater en fin de se-

maine dernière alors que nous avons assisté à plusieurs assemblées organisées spécialement pour les épouses des syndiqués et visité les quatre locaux de Chicoutimi, d'Arvida, de Jonquière et de Kénogami.

Une fois par semaine depuis le début du conflit, les

épouses des syndiqués sont convoquées par les dirigeants syndicaux pour leur expliquer tout d'abord les raisons de cet arrêt de travail et les mettre ensuite au courant des derniers développements. En ces derniers jours,

(Suite à la page 3)



Ci-dessus, Mmes Armand Fournier et P.-E. Gagnon qui sont en charge du département du tailage pour le local des grévistes d'Arvida.



Mme Mendoza Lapointe d'Arvida qui est en charge du bureau de distribution des colis et qui tient en même temps la comptabilité du comité de la famille d'Arvida.



Mme Vincent Boily d'Arvida, épouse d'un gréviste s'occupe du repassage du linge qui est apporté pour échange ou de celui qui est fabriqué sur place avec du matériel qui provient soit des dons ou d'achats par le Syndicat d'Arvida pour les familles des grévistes.



Quatre couturières qui fournissent gracieusement leur machine à coudre sont actuellement au travail pour venir en aide aux familles qui sont le plus dans le besoin au point de vue vestimentaire. On remarque Mmes Marc Hubert, Ovilla Gagné, Félix Allaire et Patrice Larouche, toutes du local d'Arvida.

# La ville de Chicoutimi souscrit \$2,000.00 au Fonds de Solidarité

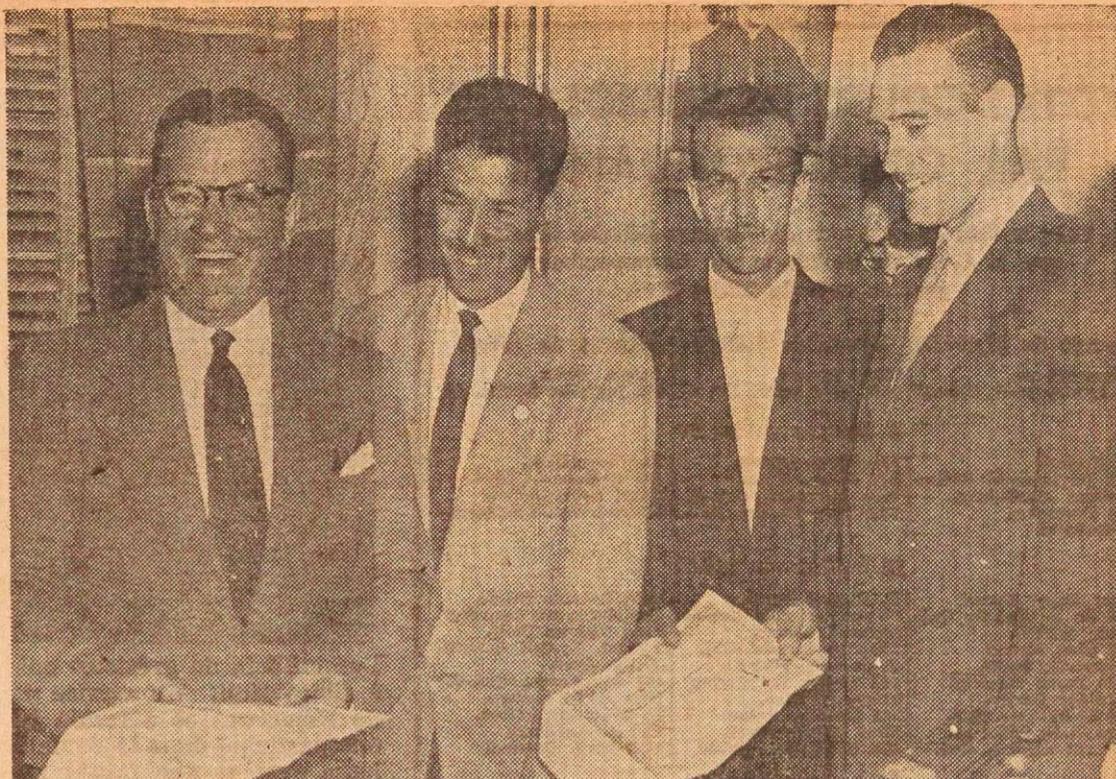
Les membres du Conseil de ville de Chicoutimi ont souscrit au nom de la Cité un montant de \$2,000 au Fonds de Solidarité syndicale de la CTCC, tandis que chacun des membres du Conseil de ville a acheté un Bon de Solidarité de \$100.00, la semaine dernière.

La délégation syndicale qui a été reçue par Son Honneur le maire Rosaire Gauthier, M.P., accompagné des membres de son Conseil, a profité de la circonstance pour lancer publiquement la vente des Bons de Solidarité dans la ville et la région de Chicoutimi.

Le maire de la ville a déclaré que devant une compagnie puissante, il fallait un syndicat puissant pour faire accepter des demandes justes et raisonnables. Il a ajouté qu'il n'était pas question de vouloir dresser le travail contre le capital mais bien de régler définitivement ce qui est rejeté à chaque convention.

Les échevins ont abondé dans le même sens que le maire de Chicoutimi. Pour sa part, le Dr Gustave Gauthier, a ajouté que la population appuyait les grévistes. "Le trust aluminium n'a pas d'âme, dit-il. Pour lui, ce qui compte, c'est la valeur matérielle. Les travailleurs ont toute notre sympathie".

La délégation syndicale se composait de MM. Robert Tremblay, directeur de la grève pour le local de Chicoutimi; Robert Mansour, assistant directeur du même local; Roch Bergeron, responsable de la campagne de vente des bons dans Chicoutimi et de M. Alfred Pednault, agent d'affaires du Syndicat de l'aluminium.



Le maire de la ville de Chicoutimi, M. Rosaire Gauthier, qui est en même temps député au fédéral, ainsi que les membres de son conseil municipal ont acheté des Bons de Solidarité syndicale. La ville de Chicoutimi, pour sa part, a souscrit un montant de \$2,000.00 au Fonds de Solidarité de la CTCC. Sur la photo, on remarque, de gauche à droite, S.H. le maire Rosaire Gauthier, M.P.; MM. Alfred Pednault, directeur adjoint de la grève des travailleurs de l'aluminium; Benoit Pineault, échevin de Chicoutimi et Roch Bergeron, responsable de la vente des Bons de Solidarité à Chicoutimi.

## \$100,000 promis par les syndiqués d'Isle Maligne

Au cours d'une assemblée syndicale à laquelle assistaient plus de 700 travailleurs de l'aluminium d'Isle Maligne, le Syndicat a décidé unanimement de se fixer un objectif de \$100,000.00 comme contribution au Fonds de Solidarité syndicale de la CTCC.

Cet objectif représente un minimum de \$100.00 par travailleur employé par l'Alcan à Isle Maligne.

Les travailleurs ont été unanimes à voter cet objectif et se sont engagés à l'atteindre le plus tôt possible.

Les uns ont rédigé leur chèque de \$100.00 séance tenante; d'autres ont décidé d'emprunter sur billet pour remplir leur engagement le plus tôt possible et finalement les autres se sont engagés à acheter pour \$15.00 de bons

de solidarité par paie bimensuelle.

Les travailleurs d'Isle Maligne sont convaincus que les travailleurs d'Arvida qui sont sur la ligne de feu ont droit au support de tous et principalement de ceux qui en seront les premiers bénéficiaires, soit, les employés des autres entreprises de l'Alcan de la province de Québec.

Les travailleurs d'Isle Maligne ont également mis leur fonds de défense professionnelle, soit un montant de quelque \$35,000.00 à la disposition de la CTCC.

## Liste des souscriptions de la semaine se terminant le 26 juillet

Un montant de plus de \$20,000.00 a été recueilli au cours de la semaine se terminant le 26 juillet par le Fonds de Solidarité syndicale.

Les entrées ont été légèrement inférieures à celles des semaines précédentes. Le trésorier de la CTCC nous indique que plusieurs souscriptions ont été faites directement au fonds de se-

cours des grévistes tandis que certains montants votés par des syndicats affiliés n'ont pas encore été reçus par la CTCC.

Le montant de cette semaine tient compte, pour la première fois des dons ainsi que du produit de la vente des boutons-insignes dont les rapports nous sont connus:

Fédération des Employés du Commerce	\$ 6,000.00
Ass. des Employés de la Montrose de Granby	3,000.00
Synd. des Employés de Granby Elastic et Textile	2,000.00
Synd. des Travailleurs du Granit de St-Gérard	500.00
Synd. des Débardeurs de Sorel	115.00
Synd. des Employés de G. T. Davies de Lauzon	5,000.00
Ass. des Ouvriers du Marbre, Tuile et Terrazo de Montréal	1,000.00
Synd. des Services hospitaliers de Québec	300.00
Synd. du Bois ouvré de Beauce	100.00
Synd. des Imprimeurs de Beauce	100.00
Vente de boutons "J'appuie les grévistes"	1,349.00
<b>Total de la semaine</b>	<b>\$ 19,464.00</b>
Report de la semaine précédente	312,800.00
Liste des dons au 19 juillet	1,141.95
<b>TOTAL</b>	<b>\$333,405.95</b>

## LES EPOUSES . . .

(Suite de la page 2)

des assemblées deviennent surtout nécessaires du fait que les communiqués du ministre du Travail laissent entendre un règlement rapide du conflit alors que peu de chose justifiait un tel optimisme.

C'est ainsi, par exemple, que jeudi soir dernier, M. Philippe Girard, organisateur de la CTCC, rencontrait les épouses des syndiqués de la ville de Chicoutimi pour leur expliquer que la grève peut encore se prolonger pendant des semaines.

Ces explications deviennent de

plus en plus impérieuses quand les marchands ne cessent de harceler les épouses grévistes et leur demander quand le conflit va se terminer ou bien encore quand des individus pénètrent dans les foyers des grévistes sous divers prétextes et tentent ensuite de démoraliser les épouses des grévistes.

Dans son allocution, M. Girard a entretenu les épouses des grévistes des principales revendications syndicales et des motifs qui poussent les grévistes à bien tenir leur bout. En terminant, il a déclaré que ce n'est pas la durée de la grève qui va précipiter le règlement du conflit mais bien plutôt le contenu des propositions de la compagnie. M. Girard a également souligné que les demandes syndicales avaient été reconnues comme "justes" par le ministre du Travail puisqu'il avait recommandé, entre autres, un système conjoint d'évaluation des tâches ainsi que l'égalisation des salaires dans toutes les alumineries du Québec.

Les comités

Outre ces assemblées syndicales, d'autres réunions sont encore organisées spécialement pour les

épouses des grévistes: cinéma, soirée artistique, etc.

Enfin, dans chaque local, les femmes des syndiqués peuvent encore se retrouver sur le comité de la famille qui est en quelque sorte un complément du comité général de secours.

Ce comité de la famille est dirigé par M. Lionel Pagé, assisté de quatre directeurs locaux: MM. Maurice Gagnon à Arvida; Jean-Marie Laprise à Chicoutimi; Alfred Hébert à Kénogami et Roger Elefsen à Jonquière. Ce comité central compte 24 membres.

Chaque comité local recrute ensuite ses membres parmi les épouses des syndiqués du local. Ainsi, à Arvida, 60 épouses de syndiqués composent le comité de la famille dont la tâche essentielle est de visiter chacune des familles des grévistes et de s'enquérir des besoins de ces familles. Car des circonstances exceptionnelles peuvent faire que les allocations de grève sont insuffisantes pour certaines familles nombreuses.

Le comité fait enquête sur les besoins et il distribue ensuite à ces familles ce dont elles ont besoin.

Par exemple, le directeur de ce comité nous a communiqué

que plus de 4,000 paires de chaussures ont ainsi été distribuées aux familles des grévistes par ce comité.

Ces comités s'occupent aussi d'échange de linge entre les familles. Certaines pièces de vêtement qui, par exemple, ne répondent plus aux besoins d'une telle famille, peuvent cependant en accommoder une autre et vice-versa. C'est ainsi que les locaux des comités débordent de linge

de toutes sortes qui change de mains continuellement.

Par ailleurs, dans chaque local, des machines à coudre ont été fournies par des épouses des grévistes et des couturières s'occupent à fabriquer des vêtements de toutes sortes: Jeans, layettes, vêtements pour fillettes et garçonnets, etc.

A Arvida, la présidente du comité des femmes est Mme Roland Couture.

### Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

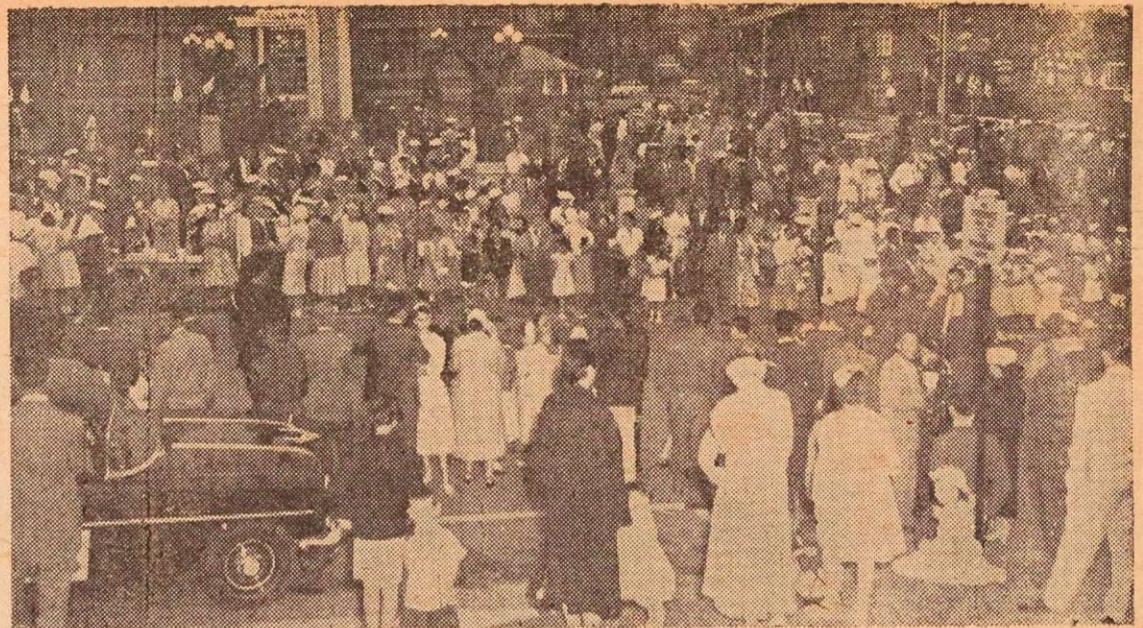
Tél.: bureau, VI. 9-2121  
domicile, CL. 9-2839

## 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 juillet 1957.

Bourse de \$1,000.00	Bourse de \$100.00	Bourse de \$50.00
Roger Giroux, 2 Avenue Ruel, Everell	Roger Simard, 1901 Blvd Benoit XII Q.	Roland Godin, 652 Sapinière Dorion, Q.
6 bourses de \$25.00		
E. Frederic 510 De Mazenod Québec Arthur Montigny, La Durantaye Bellechasse	Mme J. C. Lépine, 247 8e rue Québec Mlle Germaine Hamel, 586 Père Grenier, Qué.	Guy Laverdière, 483 St-Germain, Qué. Henri Louis Gilbert, 960 Ave Royale Beauport
15 bourses de \$10.00		
Mme Edgar Huard, 283 De la Chapelle Qué. Irene O'Neill, 116 Blvd Masson Bernadette Houle, 4310 Boyer Montréal Gabrielle Gauvin, 339 St-Anselme, Qué. Mme J.-P. Jolicœur, 155 rue Cadillac, Qué.	P. Eugène Carrier, 26 rue Langelier Lauzon Fernand Bisson, 350 Père Grenier, Qué. J. Jacques Vézina, 363 10ième rue Québec Maurice Vézina, 545 Maufils, Québec Mme Dolores Perry, 375 St-Olivier, Québec	Mme Rolande Daigle, Cap Rouge rue Douraine Mme Thérèse Petit, 2 Blvd. Bastien Lorette Joseph Cook, 127 Ave Proulx, Qué.-O. Mme Cécile Leclerc, 73 D'Auteuil Québec. Thérèse Lapointe, 1552 Blvd. Cardinal
45 bourses de \$5.00		
Mlle Anita Boucher, 11 Des Chene C- Richer Mme Arthur Turmel, 155 de la Reine E. Qué. Mme Vye E. Baril, 1184 4e Ave Limoilou Q. Mlle Simone Boucher, 11 Du Chene Chateau Richelieu Edgar Grégoire, 441 Des Bouleaux Qué. Léopold Boulet, 675 Belvédère Québec Mme Frank Brille, 3266 Lavallé Ste Foy Charles St-Hilaire, 11 Bouleaux St-Romual Octave Desharnais, 37 rue St-Jean Québec Mme M. Beaulieu, 10 1/2 St-Thomas Lévis J. Henri Légaré, 3235, Ch. Ste-Foy Ste-Foy Donat Lapierre, 24 St-Ulric Giffard Mme Joseph Parent, 461 rue Montmarthe Q. Irene Vallières, 2411 Ch. du Foulon Sillery Ed. Robitaille, 246 Richelieu Québec	Henri Béland, 6 Latourelle Québec Adolphe Jacques, 253 St-Georges P. O. 302 Mme Louis Langlois, 146 St-François O. Qué. Annette Robitaille, 1085 Moncton Apt. 2 Q. Antonio Renaud, 248 Arago Est Québec Marcel Thivierge, 161 Ave Leclerc, Qué. Mlle Thérèse Gauvin, 2375 Choquette App. 6 Laurent Gignac, 2412 Ch. du Foulon, Q. Claude Marier, 867 Ave Verchères, Qué. Mme Jules Barber, RR No 1 Les Saules Paul H. Michaud, St-André Kamouraska Mme W. Goupil, 248 Du Roi Est Québec Malcolm Slater Sr., 7 rue St-Claude St-Romual Mrs. Jeave Elder, 1195 Belvédère Road Q. Lucien Fillion, 12 Du Roi Est Québec	Lionel Picard, 4 Desjardins, Lévis Mlle Lucette Lavoie, 641 Franklin, Québec Conville Boutin, St. Michel Bellechasse Françoise Lafond, 574 Blvd Card. Villeneuve Mme Etienne Gignac, 479 St-Germain, Qué. Mlle M. M. Savard, Anc. Lorette Grand Désert Mme Jules Savard, 1234 Ave William Sillery B. Cassault Gare CNR Lévis Chef de la Voirie Gertrude Timmons Ste-Anne de la Poca- tière K. Théodore Labrie, 524 St-Germain Qué. Mlle Rolande Paquet, 7 St-Damase New Liver P. Gérard Hamel, 1435 N. R.R. 2 Anc. Lor. Henri Simard, 64 St-Cyrille Est App. 1 Jean M. Robitaille, 2823 Quatre-Bourgeois Mme Irene Roy, 63 rue St-Patrice, Qué.

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



Des milliers de grévistes ont participé aux démonstrations marquant la fête de Ste-Anne à Chicoutimi. Un service d'autos et d'autobus a transporté les grévistes de Jonquière, de Kénogami et d'Arvida jusqu'à Ste-Anne de Chicoutimi où environ 20,000 personnes ont participé dans le recueillement à la procession au flambeau et au salut. Les travailleurs avaient une faveur spéciale à demander à Ste-Anne: le règlement satisfaisant de leur différend de travail.

# Début des négociations avec Canadian Vickers

Les représentants de l'Union Nationale des Employés de Vickers ainsi que les membres du comité de négociations de la compagnie sont actuellement en pourparlers concernant le renouvellement de la convention collective qui expire le 31 août prochain.

Les séances de négociations se poursuivent depuis plusieurs semaines et les quelque 1,400 employés de la Vickers, département de la Marine, attendent anxieusement les réponses de la compagnie aux demandes syndicales.

L'une des principales demandes a trait à la réduction des heures de travail de 45 à 42 1/2

heures avec la pleine compensation, une augmentation de 20 cents l'heure ainsi que l'établissement d'un salaire de base.

L'Union calcule que ces augmentations vaudront à tous les employés couverts par la convention, une augmentation minimum de .50 cents l'heure.

### Temps supplémentaire

Tout employé de jour ou de nuit requis de travailler plus longtemps que la journée régulière ou de la semaine régulière recevra temps et demi pour les deux premières heures et demie et temps double pour tout travail en surplus.

Par ailleurs, les travailleurs de l'équipe de nuit recevront 1 1/2 le salaire des travailleurs de l'équipe de jour.

Les employés requis de travailler le samedi seront rémunérés à temps et demi pour le travail jusqu'à midi et à temps double pour toutes les heures subséquentes jusqu'à minuit.

Quant au travail effectué le dimanche, il sera rémunéré à temps triple pour toutes les heures travaillées entre minuit le samedi et minuit le dimanche soir.

L'Union demande également un boni de 25 cents l'heure pour les employés déposés au travail de réparation des navires ainsi qu'un supplément de 25 cents l'heure pour le travail qualifié de "mal-propre".

### Griefs et représentation syndicale

La procédure des griefs doit subir également plusieurs changements, dont la formation d'un tribunal permanent pour la durée de la convention. Les décisions de cet arbitre unique seront finales et lieront les parties.

L'union demande que les repré-

sentants syndicaux sur le comité des griefs soient rémunérés pour toutes les heures perdues au cours des réunions de ce comité.

### L'ancienneté

L'Union demande également l'établissement d'une nouvelle formule d'ancienneté: l'ancienneté d'usine qui servira de base pour la compilation des années de service pour les vacances annuelles et les plans de pension; l'ancienneté de groupe d'occupation signifiant la longueur de service continu pour une tâche donnée et enfin l'ancienneté préférentielle de groupe d'association pour les représentants syndicaux.

Le syndicat demande également l'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène ainsi que la nomination d'un agent de sécurité qui représentera l'union sur le comité de sécurité et d'hygiène.

### Congés et vacances

Le syndicat demande que neuf fêtes statutaires soient rémunérées à temps régulier lorsqu'elles sont chômées; si les travailleurs sont obligés de travailler ces jours-là, ils recevront le salaire de la fête chômée plus temps double.

Relativement aux vacances, le syndicat demande tout d'abord des vacances annuelles de 7 jours consécutifs rémunérées sur la base de 2 p. 100 du total du salaire gagné.

Le syndicat demande sept jours additionnels payés pour les employés ayant accumulé trois années mais moins de 10 années de service; en plus de la semaine régulière de vacances, le syndicat demande 14 jours payés de plus pour les employés ayant complété 10 années de service et 21 jours additionnels pour ceux ayant accompli 20 années de service.

## COURS DU SOIR

BRIQUETAGE — Bricklaying  
CHARPENTE — Carpentry  
ELECTRICITE — Electricity  
FERBLANTERIE — Sheet Metal  
PEINTURE — Painting  
TAPISSERIE — Wallpaper hanging

## Evening Courses

PIERRE — Stone Cutting } Samedi après-midi  
PLATRAGE — Plastering } Saturday afternoon  
PLOMBERIE — Plumbing  
CHAUFFAGE — Heating  
SOUDURE — Welding  
REFRIGERATION — Refrigeration

Date limite pour votre application: 30 septembre

Tous les applicants doivent se présenter entre le 16 et le 30 septembre entre 7:00 p.m. et 9:00 p.m.

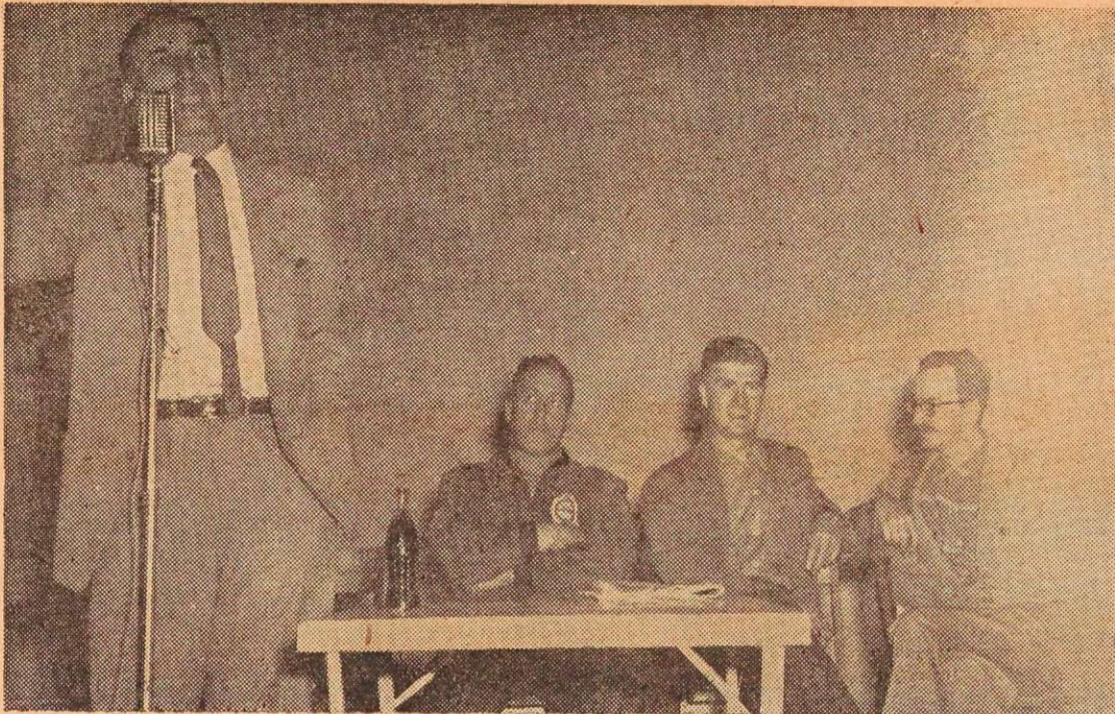
Applications must be registered before: September 30th.

All applicants must report from September 16th to September 30th, from 7:00 p.m. to 9:00 p.m.

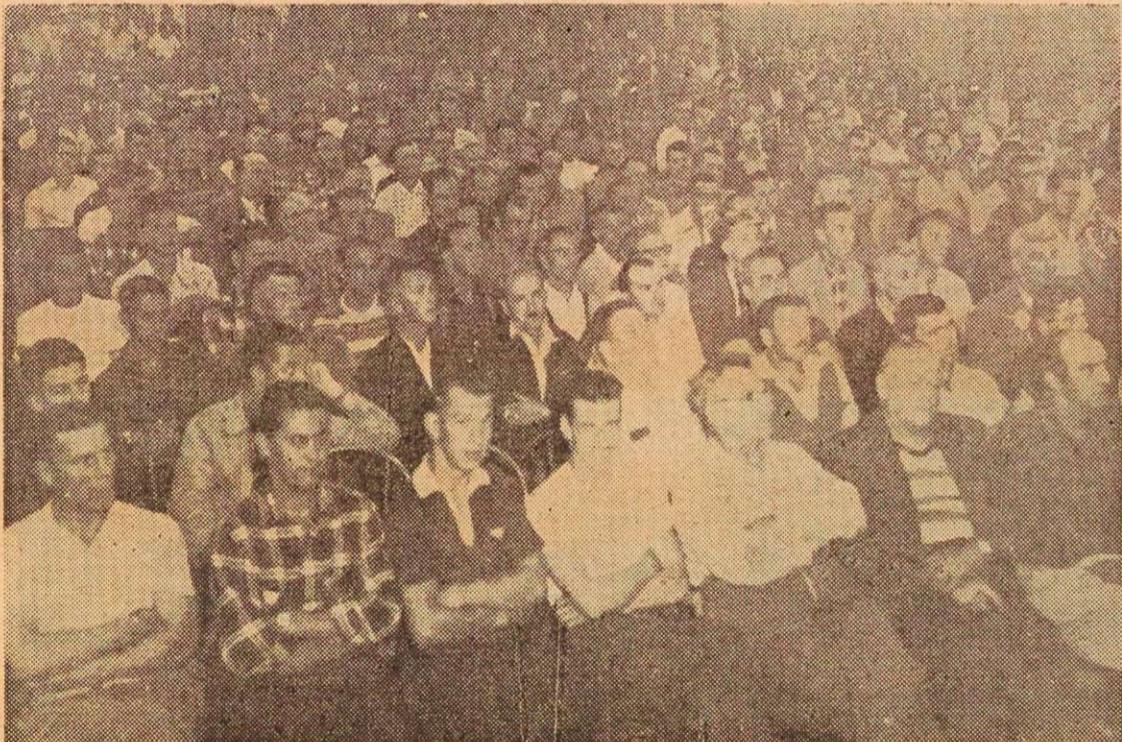
## LE CENTRE D'APPRENTISSAGE DES METIERS DE LA CONSTRUCTION DE MONTREAL

THE MONTREAL BUILDING TRADES APPRENTICESHIP CENTRE

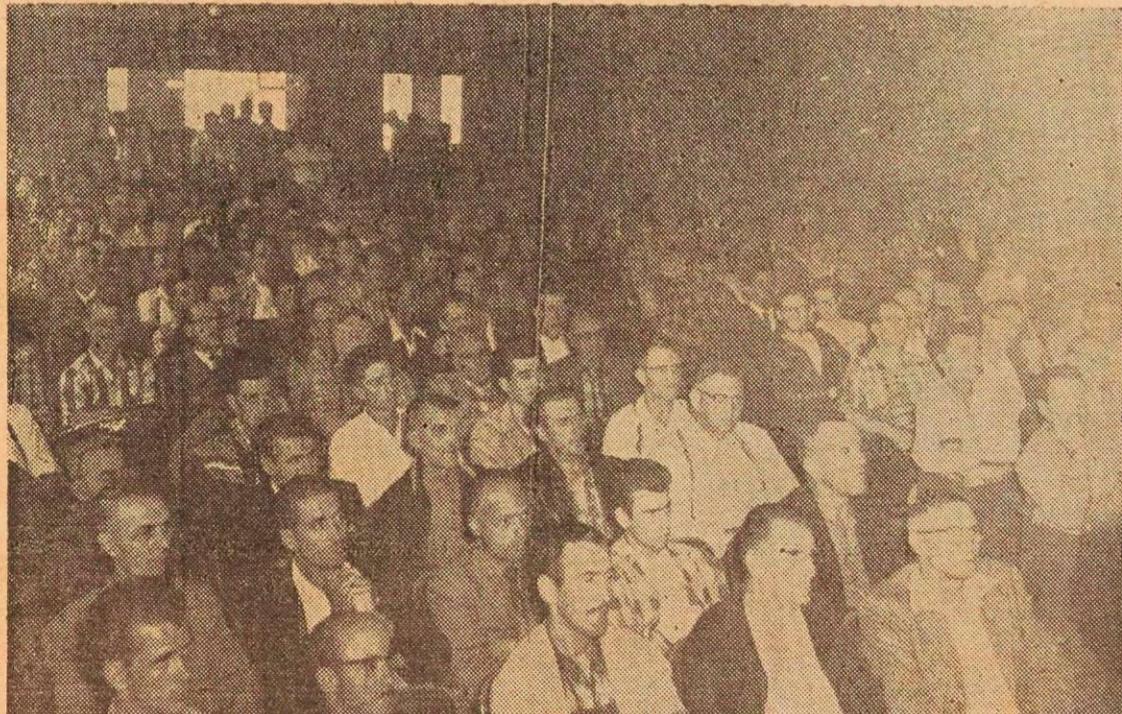
5205 PARTHENAIS — LA. 6-3711



Photographie prise dans la salle de l'Hôtel de ville de Kénogami au moment où M. René Harmégnies adressait la parole aux grévistes du local de cette ville. De gauche à droite, on remarque MM. Roger Montreuil, assistant-directeur du local de Kénogami; Maurice Lapointe, directeur du local de Kénogami et Raymond Parent, directeur du local de Jonquière.



Une partie de l'immense foule de quelque 1,000 grévistes qui assistent quotidiennement aux assemblées dans la salle du collège classique de cette ville.



A Kénogami, les grévistes se réunissent chaque matin dans la salle de l'hôtel de ville. Près de 800 grévistes de l'aluminium demeurent dans cette ville. La région du grand Chicoutimi, pour sa part, compte plus de 1,900 grévistes.

## M. Adrien Plourde fait le point dans les négociations en cours

Dans un message adressé à tous les travailleurs de l'aluminium, lundi dernier, M. Adrien Plourde, président du Syndicat de l'aluminium d'Arvida, affirme la détermination des officiers du Syndicat de continuer la lutte jusqu'à la victoire finale.

Dévoilant un peu ce qui se passe à Québec, M. Plourde note certains progrès dans les négociations et l'impression que les représentants de

la compagnie ont réellement l'intention de négocier sérieusement.

Par ailleurs, il croit qu'il sera possible, pourvu que le même esprit préside aux négociations en cours cette semaine, de régler toutes les questions en suspens dans un délai raisonnable.

Voici le texte de la lettre de M. Plourde, à l'adresse de tous les travailleurs de l'aluminium:

*Cher confrère—*

*La grève à Arvida dure depuis dix semaines et personne ne peut prédire avec précision quand elle se terminera. Pour vos officiers, elle continuera tant et aussi longtemps que la compagnie n'acceptera pas d'accéder aux objectifs que nous nous sommes tracés.*

*Faisons le point. D'abord, la compagnie s'obstinait à vouloir négocier que pour Arvida. Par la suite, elle consentait à étendre les salaires d'Arvida à l'Isle-Maligne. Plus tard, elle offrait le contrat d'Arvida à l'Isle-Maligne. Beaucoup plus tard, elle offrait en autant que c'était pratique, les salaires d'Arvida à toutes les alumineries. Devant le ministre du Travail, elle consentait à payer sans restriction, les mêmes salaires. Plus tard encore les représentants de la compagnie déclaraient qu'ils étaient mandatés pour négocier au nom de toutes les filiales de la compagnie.*

*La discussion est maintenant engagée sur la façon de payer les travailleurs d'Arvida et des filiales. Ce n'est pas facile et c'est long. Citons quelques exemples pour illustrer les difficultés que l'on rencontre. Il y a des travailleurs qui ne sont pas à boni. Il y en a d'autres qui sont à boni "étudié", mais le pourcentage du boni était calculé sur un taux de salaire moindre que le taux régulier; il y avait d'autres travailleurs qui avaient un boni qu'on dit "arbitraire" et qui s'appliquait dans certains cas, sur un taux de \$1.44 l'heure, alors que le taux du journalier est de \$1.50.*

*Lorsqu'il est possible et souhaitable d'abolir le boni, il faut fixer un taux de salaire qui tienne compte des gains qu'ils recevaient avant la grève et déterminer une augmentation comparable aux autres travailleurs. Lorsqu'il est absolument impossible d'abolir les bonis, parce que les travailleurs en cause seraient préjudiciés, il faut discuter et négocier, une méthode de calcul de boni qui garantit aux travailleurs, la protection des gains antérieurs et des gains futurs. Bien d'autres questions ont été amorcées telles que l'évaluation des tâches, l'ancienneté, etc., etc.*

*Est-il possible de régler toutes ces questions dans un délai raisonnable? Je crois que oui. Précisons. A venir jusqu'à mercredi dernier, la compagnie se laissait traîner et par les négociateurs du Syndicat et par le ministre du Travail. Avant mercredi dernier, elle étudiait, elle réfléchissait, elle réétudiait chaque proposition qui lui était soumise, remettait au lendemain la réponse qu'elle devait donner le jour même; au lieu d'une réponse, c'était une question qu'elle demandait, et enfin, elle soumettait une contre-proposition qu'elle avait soumise huit mois auparavant à Arvida. Lorsqu'elle ne pouvait plus reculer devant une proposition du ministre, elle acceptait la proposition mais en lui donnant une interprétation différente.*

*Pour être honnête, il faut admettre que la semaine dernière, les représentants de la compagnie nous ont donné l'impression que pour la première fois, ils voulaient réellement négocier. Les formules venaient, les questions syndicales étaient répondues.*

*Souhaitons que cette semaine, l'atmosphère des négociations de la semaine passée se continue. La paix industrielle ne reviendra dans l'industrie de l'aluminium que par une discussion franche sur tous les problèmes, même les plus controversés.*

*Travailleurs d'Arvida, votre conduite et votre détermination soulèvent partout l'admiration, restez sur le champ de bataille avec le même esprit qui vous y a amené jusqu'à la victoire. Abattez, dès qu'elle se présente, toute rumeur qui compromettrait le succès de la grève. Suivez les mots d'ordre de ceux qui restent en place; ils méritent votre confiance et la confiance des officiers qui doivent négocier dans la capitale.*

*Travailleurs des filiales, les circonstances n'ont pas voulu jusqu'à présent, que vous laissiez vos outils, mais aujourd'hui votre devoir est d'aider les travailleurs d'Arvida. Si les grévistes font la lutte pour eux, ils la font aussi pour vous.*

*De partout affluent les souscriptions, les gars de l'aluminium doivent faire beaucoup plus que tous les autres. Travailleurs de l'aluminium, vous êtes présentement des négociateurs en puissance. Votre attitude, vos gestes sont pesés et jugés par la compagnie et influencent beaucoup plus que nos arguments à la table des négociations.*

**JUSQU'À LA FIN, TIRONS ENSEMBLE**

*Fraternellement,*

**ADRIEN PLOURDE**

Le problème des employés d'hôpitaux

# Incapacité de payer VS incapacité de subsister

La sentence arbitrale des hôpitaux de Québec, en 1954, constitue un exemple typique de la réaction de plusieurs tribunaux d'arbitrage en face de l'argument "incapacité de payer" des hôpitaux. La grande majorité des tribunaux adoptent cette attitude. Quelques-uns cependant font entendre un son de cloche différent.

En 1951, Me Raymond Beaudet, assisté de Me Pierre Vadboncoeur, arbitre syndical, et de Mme Roy, arbitre patronal, faisait les commentaires suivants, en marge d'un différend entre les hôpitaux Notre-Dame et Pasteur et l'Association des employés d'hôpitaux de Montréal.

"Il s'agit des salaires et heures de travail proposés par le syndicat dans la pièce S. 4. C'est la partie importante et particulièrement litigieuse de la convention collective.

Les demandes formulées par le syndicat ne sont certes pas exagérées, mais le principal moyen de défense présenté par l'employeur consiste dans l'incapacité de payer d'une oeuvre de bienfaisance publique.

Ce tribunal est d'avis que l'incapacité de payer n'est pas un moyen de défense surtout quand les réclamations des salariés n'excèdent pas les bornes du salaire vital.

Le tribunal a de la considération et de l'admiration pour l'oeuvre hautement humanitaire accomplie par les hôpitaux.

Cette oeuvre est tellement noble qu'elle doit être en même temps un champ fertile pour l'épanouissement de la justice sociale.

Le caractère admirable de l'oeuvre ne saurait justifier des salaires inférieurs aux exigences de la vie pour les ouvriers.

Affirmer une telle proposition serait imposer aux classes laborieuses une forte partie du fardeau de l'hospitalisation.

L'oeuvre de l'hospitalisation appartient à la société entière, et c'est aux classes plus fortunées qu'il faut demander d'en solder les frais.

Notre population s'est toujours montrée généreuse et le tribunal a la conviction que les

hôpitaux trouveront les ressources budgétaires requises pour répondre aux exigences de la justice sociale.

Le tribunal accorde donc à l'unanimité l'échelle de salaires soumise par le syndicat dans la pièce S. 4, sauf les quelques exceptions suivantes:

En invoquant la pétition de principe soulignée dans le texte, le tribunal en question ne posait pas le précédent.

Dans sa brochure intitulée "Salaire vital", M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., cite le cas suivant, à la page 10 (édition 1948):

... Le Conseil d'arbitrage chargé de connaître du différend entre la cité de Montréal et le Syndicat National des Fonctionnaires municipaux de Montréal (CTCC) et dont la décision a été rendue en mai 1944, a abondé dans le même sens que le Conseil National du Travail et a commenté favorablement le texte ci-haut rapporté.

Dans le cas d'un service public, au sens de la loi provinciale du Québec, une sentence arbitrale indique qu'il ne saurait être question d'incapacité de payer lorsque les revendications des salariés sont fondées. Il s'agit en l'occurrence d'une décision unanime rendue en vertu de la Loi provinciale relative aux différends entre les services publics et leurs salariés, et ayant trait au différend survenu entre l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal et la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal. La sentence finale et exécutoire porte la date du 14 avril 1944. Voici l'extrait se rapportant à la question ici soulevée:

"On a prétendu qu'il serait prématuré de hausser les salaires lorsque la caisse est vide, et qu'il faut d'abord se procurer les fonds suffisants. S'ils doivent venir demain, tout est bien. Au cas contraire, l'exécution de notre arrêt peut faire surgir quelques difficultés entièrement étrangères à notre rôle bien limité qui est de fixer la juste valeur du travail des requérants."

Nous citerons, dans un prochain article, d'autres exemples similaires.

(à suivre)

Jacques ARCHAMBAULT,  
conseiller technique, CTCC.



M. Philippe Girard, organisateur de la CTCC, portant la parole à l'assemblée quotidienne des grévistes au local de l'église St-Jacques d'Arvida. On remarque également MM. Arthur Lapointe, directeur du local d'Arvida et René Allaire, assistant-directeur.

## 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**

## ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

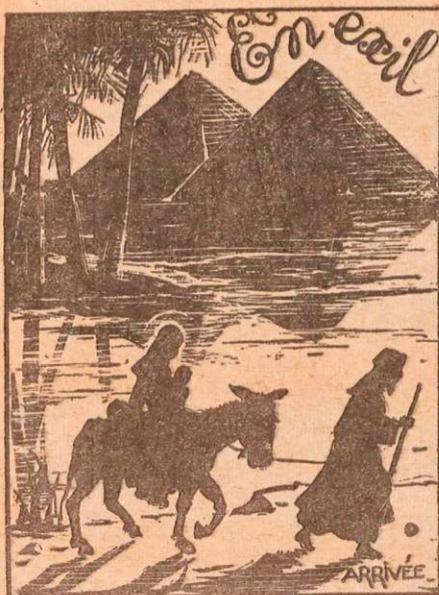
chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

**CHAQUE SYNDIQUE PORTE  
LE BOUTON-INSIGNE**

Texte inspiré du  
Père THIVOLLIER

## LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 11

Images de  
MARIE PIGNAL



1. Pour la traversée du désert, la Sainte Famille a dû se faire accepter par quelque chef de caravane, car nul ne peut s'aventurer seul au pays de la soif, des bêtes sauvages, des razzias de bédouins...

Après bien des jours de marche, voici la vallée du Nil; derrière les palmiers, les pyramides se découpent sur le ciel.



2. En Egypte, tout est inhabituel et hostile pour cette famille pauvre de Juifs campagnards. Le cadre de la vie est païen; les temples, les statues des innombrables dieux égyptiens sont un étrange décor pour le Fils du vrai Dieu. Voici les pauvres exilés perdus entre le mystérieux sphinx et ces colonnes aux proportions gigantesques; ils sont à la recherche de la petite colonie de Juifs établie au pays des Pharaons.



3. Joseph a trouvé de l'ouvrage parmi les travailleurs du bois dans ce pays de grands bâtisseurs. Reçue dans la colonie juive, Marie a organisé la vie du ménage; la voici à l'ombre, dans la cour de sa maison: elle est occupée à moudre le grain dans un de ces moulins faits de deux meules comme s'en servent encore bien des peuplades africaines.



4. L'Enfant Jésus grandit. Le voici qui fait ses premiers pas, avec le sérieux un peu effrayé des tout-petits qui se lancent dans cette aventure...

Il faut attendre la mort d'Hérode pour que le retour en la terre d'Israël soit devenu sans danger.

# More And Better Federal Housing Aid Badly Needed

By H. G. HOWITH

(First in a series of articles)

OTTAWA (CPA) — Make no mistake about it — housing in Canada is slumping, and it's not all due to the so-called "tight-money" policy introduced by the deposed Liberal regime.

Every province in Canada except tiny Prince Edward Island had a sharp decline in the number of houses started in the first five months of 1957. Canada's nationwide total for the January-May period of this year: 27,602 units as against 40,798 in the same period last year.

Or take completions: in the first five months of 1956, 44,441 houses were completed, but in the same time this year the figure was 39,253.

Or take units under construction: the number of units being built at May 31 this year was 57,483, but at the same date last year Canada's total was 74,033!

The real estate classified advertisements in the daily newspapers haven't dropped, though — so one can't argue that we've got enough houses for our population, especially in view of the heavy immigration over the past six months.

The simple fact of the matter is that housing costs are way out of proportion to what prospective homeowners or home-builders are able to pay.

That's where the National Housing Act comes in. It's designed to help the consumer purchase or build his home, but is it effective?

The answer is "no".

For instance, the average income of borrowers under NHA in 1956 was \$5,312 yearly. But — only EIGHT PER CENT of those who filed income tax returns in 1954 (the last year for which statistics are available) made above five thousand dollars!

Again, only 204 out of a total of 47,593 borrowers under NHA — or FOUR TENTHS OF ONE PERCENT — came in the \$3 thousand-or-less income bracket. But — 64.2 percent of all persons who filed tax returns in 1954 made less than three thousand dollars!

What could be done?

First of all, loans should be issued through the Central Mortgage and Housing Corporation directly to the borrower. A special revolving fund has been suggested — a fund that completes in time the circuit between loans and payments.

Secondly, interest rates should

be lower. The maximum interest rates under the NHA increased from 5¼ to 5½ percent in March 1956, and from 5½ to 6 percent in January 1957. Loans for low-income groups should bear interest at 2 percent — not 6 percent.

The amount of the loan should be made 90 percent of the lending value up to \$12 thousand instead of \$8 thousand as fixed by present legislation. (The average construction cost of all types of houses built under NHA was \$11,667 in 1956.)

An extension in the amortization period from 25 to 30 years has been suggested. More people could borrow if payments could be spread over a longer period of time.

Other improvements which have been offered include a rental subsidy fund to provide low rental housing for Canadians in lower income brackets who can-

not afford to buy or build houses; and a system of grants to the provinces by the federal government. These grants would be turned over to municipalities to build schools and other expensive public facilities — in this way, the municipality would be able to take advantage of the provisions of the NHA.

High prices for homes and "tight money" are squeezing the prospective home-owner into an unenviable position. With the population on the increase, and the heavy immigration expected to continue for some time, the problem becomes more acute.

It will be interesting to see the new government's approach to the housing problem, for housing might well have been one of the silent but salient causes of the Liberal downfall.

This real slump in a vital activity calls for a real solution — soon.

## Prior Consultation Avoids Unrest From Automation

Labour-management experts agree that much labour trouble can be avoided if management consults its employees before installing automatic machinery, according to an article, "Automation in New York State", published in the INDUSTRIAL BULLETIN of the New York State Department of Labor for February 1957.

An instance is given of a case in which a large organization decided to install automatic machines in its accounting department. Rumours of the change caused serious concern among the office employees. The union made representations, with the result that union and management sat down to discuss the impending changes.

After a series of meetings and agreement was worked out which included: a recruitment drive among the employees to obtain volunteers who would take training in operating the new machines; recruitment salaries were to be established at high levels to encourage employees to come forward; during the recruiting campaign no one would be hired from outside until it had been ascertained that a regular employee could not be retrained for the job; the employer agreed to do his best to provide comparable jobs within the organization for those whose positions were being abolished.

In this case, the article says, "because management and labour met before actual installations and because intelligent action was taken in time, no one has been downgraded or fired because of the IBM machines".

As an instance of the way in which automation may lead to an actual increase in employment, the article reported that in New York State, employment in the computing and related machines industry rose from 12,600 to 20,100 between 1947 and 1954.

The article points out that difficulties arising from automation are more easily overcome in an expanding firm or industry than in one that is stationary. "However, experience shows that even in non-expanding firms they can be solved if foresight is demonstrated", it adds.

Although the transition stage in the introduction of automatic machinery is often difficult, with "fear of layoffs", when the change is once made "workers, on the whole, have been eager to get on automated jobs".

(THE LABOUR GAZETTE)

Avez-vous acheté un "BON DE SOLIDARITE SYNDICALE?"

# L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Les négociations

Des rencontres entre les représentants de la compagnie et de l'Union ont eu lieu cette semaine; les négociations ainsi que les pourparlers en sont encore au stage préliminaire, c'est-à-dire que les parties cherchent à se renseigner sur la portée des demandes syndicales.

L'on sait que ces négociations intéressent quelque 1,300 employés de la division de la Marine de la Canadian Vickers, membres de l'Union nationale des Employés de Vickers. D'autres négociations couvrant certaines unités groupées dans les unions internationales sont aussi en court avec la compagnie. La convention de l'Union Nationale expire le 1er septembre 1957 tandis que les conventions signées par les unions internationales expirent le 18 août 1957.

Il n'y a pas eu d'entente ni de cartel entre les diverses unions pour la négociation de ces conventions collectives de travail mais des représentants des divers locaux doivent se rencontrer prochainement pour établir un plan de campagne qui bénéficiera à toutes les organisations et à leurs membres.

M. S. Ted Payne qui dirige les négociations pour l'Union Nationale des Employés de Vickers a eu un entretien avec le gérant général de la compagnie, Mr. J. E. Richardson.

Avis aux membres

Les officiers de l'Union nous prient de rappeler de nouveau aux membres qu'il est de leur avantage de fournir leur adresse exacte au local de l'Union. Plusieurs employés qui avaient été mis à pied récemment n'ont pu être rejoints ni par les représentants de la compagnie ni par les officiers syndicaux lors du rappel au travail parce que ni les uns ni les autres n'avaient l'adresse exacte de ces employés.

Le pique-nique

Les préparatifs pour le succès du pique-nique annuel des employés de la Vickers et de leur famille qui aura lieu le 17 août prochain vont bon train et les membres du comité d'organisation sont unanimes à prédire un succès jamais remporté. Plusieurs volontaires ont offert leur collaboration pour travailler à l'organisation de la journée.

Chacun son métier

Plusieurs membres de l'union se sont plaints aux officiers du local du fait que plusieurs employés ne possédant pas leur licence d'opérateurs dirigent la grue électrique sur le quai.

Il est pourtant entendu, d'après les avis qui sont affichés que seuls les opérateurs dûment licenciés peuvent faire fonctionner cette grue. Outre les dangers que présente l'opération de

cette grue par une main d'œuvre non qualifiée, il faut remettre à l'honneur le vieux proverbe qui dit "Chacun son métier et les vaches seront bien gardées".

Les vacances

Plusieurs centaines d'employés ont commencé leurs vacances annuelles vendredi dernier de sorte que tout est tranquille sur les chantiers cette semaine. Nous souhaitons de joyeuses et heureuses vacances à tous et leur souhaitons de revenir au travail pleins d'entrain et sans avoir à déplorer un accident fâcheux.

Tirons ensemble

Les membres de l'Union sont invités à souscrire au Fonds de Solidarité syndicale de la CTCC pour venir en aide aux travailleurs de l'aluminium, soit en achetant un bouton-insigne soit en achetant des bons de Solidarité qui se vendent au local de l'Union en tranches de \$5.00, \$10.00, \$15.00, \$25.00, \$50.00 et \$100.00. Qu'on se souvienne que le succès de la grève d'Arvid va avoir son influence sur les salaires et les conditions de travail par toute la province pour des années à venir et que le succès ne peut être assuré que si les grévistes sont soutenus financièrement par tous les travailleurs, à plus forte raison par les travailleurs de l'industrie métallurgique.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur: FERNAND BOURRET

Bureaux: \$227 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.

89 IMPRIMERIES ALLIÉS

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

# Arvida Strike Talks Enter Fourth Week

Notification by representatives of the National Metal Trades Federation, C.C.C.L., and the Aluminum Company of Canada has been given the Provincial Minister of Labor, the Honorable Antonio Barrette, of their intention to resume strike talks on Tuesday of this week.

This news release reached "Le Travail" last Friday after a meeting between both parties and the Labor Minister.

They had before them a 10-point program suggested by the Minister as a basis for settling the strike involving 6,500 workers who are members of the National Union of Aluminum Workers of Arvida, C.C.C.L., whose Union is affiliated to the National Metal Trades Federation.

The negotiations now in their fourth week were scheduled to be resumed with the Labor Minister last Friday but Company and Union representatives said they would like to continue private discussions for another day.

At the series of daily meetings held last week high hopes were expressed by Labor Minister Barrette for a settlement of the long strike of the union workers who have been out for over 75 days.

The Minister said both parties agreed his ten-point strike settlement formula contained "all that is necessary to arrive at a settlement".

He said that both labor and management had agreed to continue negotiating "within the framework of the proposal I made last week".

Negotiations would involve finding the best possible way of applying the formula.

But the 10-point formula of Labor Minister Barrette does not coincide with the essential demands made by the union covering seniority, grievance procedure, the status of representatives and officers of the union while the monetary propositions of Mr. Barrette remain within a few pennies of the offer made by the Aluminum Company of Canada.

For the information of our readers we give below the 10-point formula advanced by Labor Minister Barrette for the settlement of the strike:

1—Retroactive pay of not less than \$160.00 and not to exceed \$200.00 to be paid all employees covered by the agreement and agreed upon by both union and company.

In the overall picture the average retroactive pay would be about \$180.00 for each worker.

2—A system of job valuation would be established by August 1st 1959 after a joint study by union and company with each party paying their share of the costs.

If disagreement is shown upon the setting up of the system, a decision of an impartial arbiter

will be binding on both parties.

The arbiter's decision in the case is to be rendered after a delay not exceeding two months after the signing of the collective labor agreement.

3—The clause covering rights of management and union which was accepted by both parties Tuesday July 3rd 1957 will be incorporated into the new contract.

4—The establishment of the 40-hour week to be completed during the three months following the signing of the labor contract.

5—The new labor agreement to be signed for a three-year period from August 1st 1957.

(A)—From August 1st 1957 salaries will be paid at the rates of \$1.76 minimum to \$2.45 maximum per hour.

This would mean an hourly increase of 26 cents.

(B)—From August 1st 1958, an additional 9 cents which would place the minimum at \$1.85 an hour and the maximum hourly rate at \$2.62.

(C)—From August 1st 1959, when the new job valuation system goes into effect, a minimum hourly increase of 7 cents will be paid the workers plus an additional bonus of three cents an hour.

6—A cost of living bonus from January 1st 1958 of 60 cents a week for all increases of one point in the cost of living index.

This bonus would be compiled every three months.

7—The existing differential in salaries in the company's several plants should disappear before August 1st 1959 when the new job valuation system starts operating.

8—As of August 1st 1957 night shift premiums of 7 cents an hour will be paid workers on the 4.00 p.m. to midnight shift and 9 cents an hour for the midnight to 8.00 a.m. shift workers.

After the contract has been in force for one year (August 1st 1958) the premiums for night shift workers will be boosted by 8 cents and 10 cents respectively.

9—The present number of paid holidays at Arvida will remain "statu quo" with an additional paid holiday for the workers commencing August 1st 1958.

10—A three-cent-an-hour bonus will be contributed by the company towards the maintenance of a sickness-insurance plan for the employees.

In regard to these propositions here are some union demands which were ignored by Labor Minister Barrette when he drew up his 10-point formula:

• The right of union officers who are employees of the company to conduct union business when necessary.

• The right to strike action or lock-out during the life of the agreement. Official status of union representatives and union officials.

• Preferred seniority for union representatives in the employ of the company.

• Two extra paid holidays.

• A new job valuation system.

• Increases in pension benefits.

• Immediate application of the 40-hour work week.

• Basic hourly rate of \$1.875 from November 15th 1956.

• A cost of living bonus in accord with the consumers index.

• Improvements in the regulations concerning vacations.

In regard to the Barrette propositions retroactive pay is placed at \$160.00 per worker while the union demand calls for retroactivity from October 15th 1956 the expiry date of the agreement.

The new job valuation system would not be put into operation for two whole years from August 1st 1959.

The 40-hour work week would not be effective until three months after the signing of the new labor agreement.

• Other union demands are:

• Preferential seniority in cases of promotion or demotion.

• Plant seniority to be considered in lay-offs and in cases of re-hiring.

• A limit to be placed on Sunday work.

• Employees to be paid every week instead of the two-week waiting period now in force.

• The right to contest all changes in established bonus payments.

• Amendments to the grievance procedure.

• Irrevocable and obligatory union contributions.

• A one-year collective labor agreement.

• Time and one half for day workers with double time paid for Sunday work and holiday work.

• Time and one half for Saturday, Sunday and holiday work.

• A guaranteed 40-hour work week.

• A four hour minimum to be paid workers who are called to work outside of regular work hours.

The Barrette formula calls for a three-year contract instead of a one year agreement.

It is only natural that the Arvida strikers were left without any impression when they learned of the formula put forward by Barrette.

At this point in the talks a dead-lock seemed imminent notwithstanding the optimistic declaration for a settlement made by Labor Minister Barrette.

## SHIPYARD NEWS & VIEWS

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

#### Negotiations are progressing

Meetings between union and management have taken place last week and the talks are still in the preliminary stage.

Both C.C.C.L. and International Unions are now negotiating with Canadian Vickers Limited for the renewal of their respective collective labor agreements.

The agreements when signed will cover over 1,300 marine workers who are members of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. while the other unions cover Boilermakers, Plumbers, Steamfitters, Machinists and Sheet Metal Workers.

The C.C.C.L. contract expires on September 1957 while the other union agreements finish on August 18 1957.

There has been no inter-union agreement to negotiate jointly as has been done in the past, but officials of both unions have met and made arrangements to meet together shortly to map out a campaign which will benefit both organizations.

Mr. S. Ted Payne who is conducting negotiations at Canadian Vickers has met with Vickers general manager Mr. J. E. Richardson.

Readers of this column will be kept informed of developments as they occur.

#### Memo to members

Officials of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L. have again asked this column to appeal to all workers to check and make sure that the union and company have your present address on file.

Several workers who were in line to be recalled to their jobs after the recent lay-offs could not be reached by company or union as they had failed to leave their present address. Please comply with this request.

#### Picnic

Preparations for the annual picnic which is sponsored by

the Canadian Vickers Mutual Association have been completed and the committee wishes to thank all those who volunteered their services to help with the work or organization.

The response for volunteer workers was very gratifying and the extra help the committee was given is very much appreciated. Thanks to all who helped.

We have no doubt the way things are now that this year's outing will even surpass last year's successful picnic.

#### Stick to your own job!

The union has been approached by several members who say that others than the regular licensed operators of the electric crane on the dock are acting as operators.

There is a notice posted on the crane which means exactly what it says.

"None but licensed operators are allowed to operate this crane".

Apart from the safety angle involved these "operators" who have no business doing this job are advised to stick to their own jobs and follow the old motto "Live and let live".

#### Vacations in full swing

Many hundreds of employees left last Friday on their annual vacations. The yard and shops will be very quiet this week. We wish all the vacationing shipbuilders the very best of luck on their holidays. Observe all safety rules on the highways and come back to your jobs without any accidents.

#### Support the fund

Members are invited to contact their union office or departmental steward as to how they may support the current C.C.C.L. Solidarity Fund for the aluminum strikers at Arvida. Vickers members have to date made a wonderful showing in contributing to the Fund. Keep up the good work.

#### CCCL SOLIDARITY FUND

### Let's All Pull Together A Little More

The grand total of \$333,405.95 has been obtained in the \$500,000 objective set by the C.C.C.L. union to set up a solidarity fund to aid the aluminum strikers of Arvida who have been outstanding in their demonstration of union solidarity during their 75-day old strike.

Let's all pull together a little more and help to reach our objective which was set by the union to help a group of union men who deserve nothing but the highest praise for the wonderful fight they have put up to win decent wages and better working conditions.

**BE UNION!  
BUY UNION!**  
*always look for the Union label*