

Les larmes de la Gazette et les \$11,000,000

Le gros journal capitaliste qu'est la Gazette de Montréal vient de s'apitoyer une autre fois sur les pauvres grévistes d'Arvida qui, selon elle, mal inspirés par leurs chefs, auraient dû accepter les premières offres de la compagnie que M. Barrette avait par la suite fait siennes.

Ce n'est pas l'habitude de la Gazette de s'attarder sur les ouvriers. Si elle le fait par exception, c'est pour blâmer indirectement les chefs syndicaux qui auraient mal conseillé leurs membres.

Mais les résultats auraient-ils été les mêmes pour les 10,000 employés de l'Aluminium et de ses filiales dans la province si les propositions Barrette avaient été acceptées ou si les contre-propositions de la compagnie que M. Barrette avait ensuite pris à son propre compte, avaient été acceptées?

Au point de vue salaire, M. Barrette avait suggéré à peu près ce qui est entendu aujourd'hui pour Arvida et les trois autres alumineries ainsi que la pleine rétroactivité, y compris le paiement des bénéfices supplémentaires de chômage pour Arvida et l'Isle-Maligne.

Le vendredi 16 août, le syndicat avait accepté la proposition Barrette, sans en changer un seul iota. Mais le mardi, la compagnie revenait avec des contre-propositions changeant les dates d'expiration des conventions, enlevant un congé et refusant de négocier les clauses d'ancienneté, le statut des représentants syndicaux, etc., sur une base centrale. Et il n'était question que des alumineries.

Aujourd'hui, les gains monétaires restent les mêmes pour les quatre alumineries, la rétroactivité est entière, le congé payé supplémentaire est accordé, les bénéfices supplémentaires en chômage sont accordés non seulement à Arvida et Isle Maligne, rétroactivement, mais les employés des alumineries de Shawinigan et de Beauharnois en jouiront également à compter du 1er janvier 1958.

De plus, le syndicat a obtenu en négociations que les conventions de toutes les filiales de la compagnie soient renouvelées, soit pour les employés de Shipshaw, de Saguenay Power, de l'Alma et Jonquière Railway, du Roberval et Saguenay Railway, des débardeurs et employés de bureau de Port-Alfred, avec des augmentations de 21 à 23 p. 100 pour ces employés.

De plus, les clauses d'ancienneté, des droits de la gérance, de la procédure des griefs, de l'arbitrage privé font partie de toutes les conventions.

Autant de clauses que ni les propositions Barrette ni les contre-propositions de la compagnie n'accordaient il y a un mois.

Ce sont là des gains syndicaux obtenus depuis la fin de la médiation Barrette.

Le Travail ne sera pas publié le 27 septembre

Afin de permettre à notre personnel de la rédaction de prendre une semaine de vacances et de suivre en même temps les délibérations du congrès de la C. T. C. C. qui se tient à Québec du 22 au 29 septembre, le journal Le Travail ne paraîtra pas le 27 septembre.

Notre prochaine édition qui sera celle du 4 octobre contiendra un rapport des délibérations du congrès et des principaux rapports qui seront présentés à cette occasion.

La Direction



Vol. XXXIII — No 37

Ottawa, 20 septembre 1957

La grève d'Arvida finit en triomphe

Tous les objectifs fixés par les syndiqués au début de la grève ont été atteints — Des augmentations globales de \$35,000,000, soit plus de \$3,000 par syndiqué de l'aluminium pour une convention de trois années — L'égalisation des salaires pour les filiales ainsi qu'un plan coopératif d'évaluation des tâches font partie des gains syndicaux — Le fruit de la solidarité syndicale

(Lire en page 2)



Trois grands artisans de la victoire syndicale remportée à Arvida. De gauche à droite, M. Amédée Daigle, directeur de la grève qui n'a su s'attirer que des éloges; M. Gérard Picard, président de la CTCC qui a dirigé les négociations depuis le début de la grève et M. Adrien Plourde, président du Syndicat d'Arvida et de la Fédération Nationale de la Métallurgie.

La grève d'Arvida finit par un triomphe

C'est par un défilé triomphal comprenant plus de 1,000 automobiles que les grévistes de l'aluminium d'Arvida ont souligné à Chicoutimi, à Arvida et à Jonquière et Kénogami les magnifiques gains que leur ont valus leur solidarité, l'appui de tous les syndiqués de la CTCC ainsi que la ténacité de leurs négociateurs.

Le défilé s'est immédiatement mis en branle après qu'un vote au bulletin secret parmi les quelque 5,000 travailleurs réunis au Colisée de Chicoutimi eut permis de compter un pourcentage de 97.2 p. 100 des bulletins en faveur du retour au travail aux conditions énoncées par leurs négociateurs, lundi dernier.



M. Adrien Plourde, exprime sa satisfaction du vote donné par les grévistes qui ont accepté le rapport du comité des négociations par un vote de 97.2 p. 100 en sa faveur. 4,000 grévistes assistaient à cette assemblée tenue lundi dernier au Colisée de Chicoutimi.

En acceptant cette entente, les grévistes d'Arvida, selon les calculs qui ont été faits, auront une somme de quelque \$22 millions de dollars en augmentations de salaire à se partager au cours des trois prochaines années, soit plus de \$3,000.00 d'augmentation par syndiqué, en moyenne.

Le règlement de la grève apporte également une somme globale de quelque \$13 millions de dollars en augmentations de salaire aux travailleurs des filiales de l'Alcan dans la province.

Du point de vue des demandes importantes des syndiqués, dont l'égalisation des taux de salaires dans les alumineries d'ici deux ans ainsi qu'un plan coopératif d'étude des tâches de même que son application, les syndiqués ont également obtenu gain de cause.

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, qui a dirigé les négociations depuis le début de la grève, a déclaré qu'il s'agissait là des négociations les plus importantes dans la province de Québec depuis le conflit de l'amiante et dans tout le Canada, depuis la grève des travailleurs de l'automobile en Ontario.

De son côté, M. Adrien Plourde, président du Syndicat, a déclaré qu'il n'avait honte de com-

parer cette convention collective avec toute convention dans la province de Québec.

Après quelques commentaires de portée générale faits par M. Picard, c'est M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération de la Métallurgie et qui a participé aux négociations depuis l'automne dernier, qui a donné le bilan complet des négociations.

Nous n'avons pas obtenu 100 p. 100 de nos demandes a déclaré M. Plourde, en remerciant l'appui des grévistes mais les résultats obtenus valent l'appui de tous.

De son côté, M. Picard, en rappelant les principales demandes syndicales a déclaré que ces demandes avaient été encadrées dans des formules. Les formules imaginées au moment des demandes n'ont peut-être pas été acceptées, dit-il, mais les résultats visés par ces demandes ainsi que les objectifs que vous vous étiez fixés au début de la grève, ont été atteints.

M. Amédée Daigle n'a eu que des mots d'éloges à adresser à tous les grévistes pour leur discipline tout le long du conflit qui dure depuis quatre mois.

Avec l'absence des policiers provinciaux et l'absence des scabs, ce conflit, en raison de sa durée et de son importance, a été l'un des plus paisibles ja-

SHAWINIGAN

L'arrêt de travail se poursuit chez Painchaud

Les employés de Painchaud et Frères de Shawinigan qui sont en arrêt de travail depuis plus de deux mois ne songent pas à retourner au travail tant qu'une convention collective de travail n'aura pas été conclue. D'ici là, ils continueront à se réunir régulièrement.

Par ailleurs, les travailleurs syndiqués de la région

continuent leur support moral et financier à ces travailleurs qui luttent pour la liberté du droit d'association.

D'autre part, le Conseil central vient de demander à la Cité de Shawinigan de déterminer les limites des terrains de la ville aux abords des scieries Painchaud afin que les piqueurs ne soient plus évincés

des terrains qui appartiennent à la ville de Shawinigan.

Le Conseil central a également demandé aux publics de Shawinigan et de la région de s'abstenir d'encourager la maison Painchaud et Frères, et d'appuyer ainsi la lutte que font actuellement les grévistes de cette entreprise.

Shawinigan

Dans les laiteries, les travailleurs ont commencé l'étude des amendements à apporter à leur présent contrat de travail. Dans les trois laiteries de Shawinigan, le contrat expire le 1er octobre.

A la laiterie Shawinigan, les amendements ont été envoyés à la partie patronale. On s'attend donc à ce que les négociations débutent très bientôt.

Dans une chronique syndicale ultérieure, nous vous donnerons les détails de ces amendements. Cette année les travailleurs des laiteries font un front commun pour la négociation de leur contrat. Cette décision a été prise la semaine dernière lors d'une assemblée générale des employés des laiteries Shawinigan, Bélanger et Coopérative.

mais vus dans la province de Québec et au Canada.

En raison des résultats qu'il apporte, soit une somme globale d'environ \$35 millions de dollars à quelques 10,000 travailleurs de l'industrie de l'aluminium, dont plus de \$20 millions de dollars pour la seule usine d'Arvida, ce conflit vient jeter un dur coup à ceux qui prétendent que les grèves ne paient jamais du point de vue financier.

Enfin l'apport financier des membres et des organismes syndicaux affiliés à la CTCC de même que l'aide financière reçue de l'extérieur ainsi que la compréhension de toute la population de la région Saguenay-Lac-St-Jean, indiquent que non seulement les travailleurs syndiqués mais également toutes les classes de la société du milieu que le problème intéresse comprennent l'importance de l'union et de l'unité pour protéger les faibles contre les puissants. On trouvera dans d'autres pages le résumé des allocations de MM. Picard et Plourde ainsi que le sommaire des avantages obtenus par les travailleurs de l'aluminium.

LA MAIN QUI FAÇONNE L'AVENIR

L'électricité, ce facteur de progrès et de confort, renouvelle sans cesse notre mode de vie.

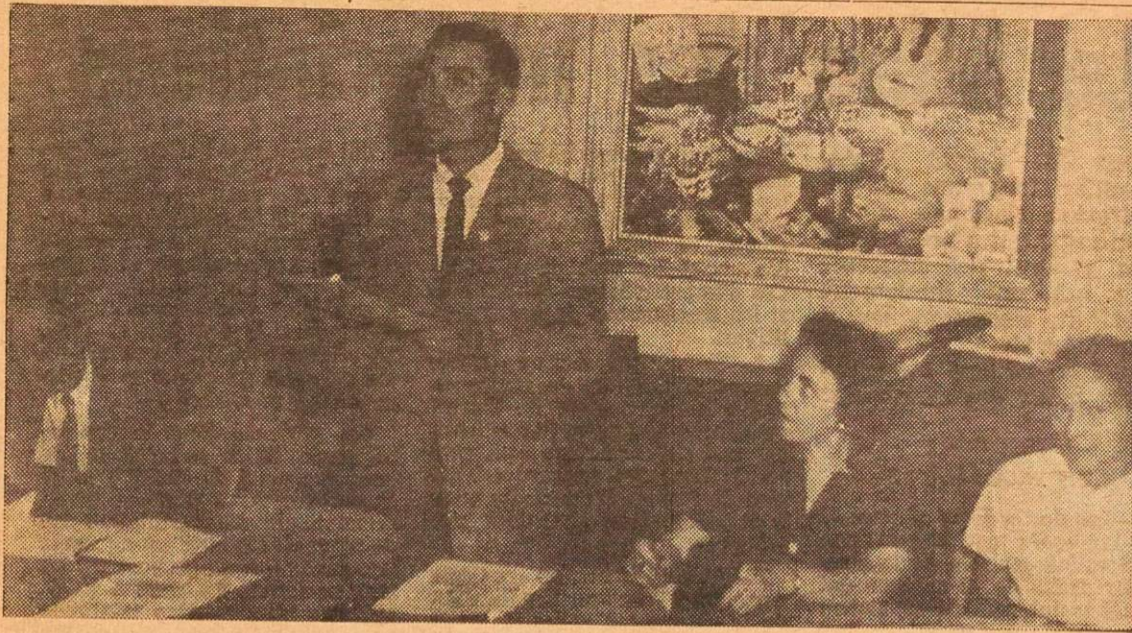
Des milliers de travailleurs spécialisés font franchir les rivières et les montagnes du Québec par des câbles puissants qui portent l'énergie électrique à nos fermes, à nos mines, à nos industries et à nos villes. Et c'est là une nouvelle preuve que le travail de l'homme est indispensable dans la mise en valeur des ressources hydrauliques.

La compagnie Shawinigan Water and Power, en poursuivant son programme d'aménagement, assure à la vaste région qu'elle dessert une abondance d'énergie électrique. Ainsi, la centrale de 246,200 kilowatts qu'elle construit au Rapide Beaumont portera bientôt à plus de 1,500,000 kilowatts la puissance totale de ses aménagements sur le St-Maurice.

Le grand essor industriel du Québec, qui est subordonné à l'approvisionnement d'énergie électrique, est un hommage à la clairvoyance et à l'esprit d'initiative de ceux qui l'ont rendu possible.



compagnies associées et filiales



M. Angelo Forte, président de la Fédération Nationale du Vêtement, expliquant aux employés de la Bluestone la sentence arbitrale qui vient d'être rendue dans leur cas. Les employés ont voté en faveur de la grève si les négociations post-arbitrales échouent.

MONTREAL

Vote de grève à la Bluestone

Au cours d'une assemblée spéciale tenue jeudi soir dernier, les quelque 180 employés de la Bluestone se sont prononcés en faveur d'un arrêt de travail si les négociations post-arbitrales qu'ils ont autorisées ne donnent aucun résultat.

C'est à la suite d'une sentence arbitrale défavorable à plus d'un point de vue que les employés concernés, par un vote unanime, ont rejeté les sentences majoritaire et minoritaire et demander à leurs dirigeants de reprendre les négociations sur la base de leurs demandes originales.

Le président du tribunal, M. Léonce Girard, avait recommandé une augmentation de salaire de 5 pour 100 sur les taux à la pièce et de 10 cents l'heure pour les employés payés à l'heure ainsi qu'une augmentation de

5 cents de plus aux tailleurs, à compter du 1er janvier 1958. Me Jean-Paul Geoffroy, arbitre syndical avait recommandé les mêmes augmentations, mais rétroactives au 1er janvier 1957.

De son côté, l'arbitre patronal, M. Guy Mathieu, avait recommandé une augmentation de 5 pour 100 à compter du 1er janvier 1958 pour les employés à la pièce, de 10 cents l'heure à compter du 1er juin 1957 aux employés à l'heure et de 5 cents aux tailleurs, à compter du 1er juin 1957.

L'arbitre syndical et le président du tribunal ont également recommandé une troisième semaine de vacance après 20 années de service, ainsi qu'une fête chômée et payée de plus.

Les employés ont autorisé leur comité de négociations à reprendre les négociations en prenant pour base la demande de 15 pour cent d'augmentation pour les employés à la pièce et de 15 cents l'heure pour les employés à l'heure.

UNE DECISION ARBITRALE OBLIGATOIRE ET FINALE

Les employés de l'Esmond Mills recevront de \$20,000 à \$40,000

Un tribunal d'arbitrage composé de Me Pierre Danseureau, président et de Me Jean Massicotte, arbitre patronal ainsi que Me Pierre Vadeboncoeur, arbitre syndical, chargé de régler un différend qui existait depuis plusieurs mois entre l'Esmond Mills Ltée et le Syndicat National catholique des employés de cette industrie, a accordé gain de cause au syndicat.

La compagnie ne voulait pas reconnaître la validité de la clause de boni de vie chère inscrite dans un contrat de travail signé par les deux parties au mois d'août 1956 et refusait de payer aux employés une somme qu'on estime entre \$20,000 et \$40,000.

La clause qui faisait l'objet du litige se lit comme suit: "Pour chaque point d'augmentation dans l'index des prix aux consommateurs, sur les chiffres du 1er novembre 1952 (184.8 — index du coût de la vie (116.1 — index des prix aux consommateurs), il y aura une augmentation d'un cent l'heure. L'ajustement sera fait à la fin de chaque période de deux mois, le premier ajustement étant fait en janvier 1956. Toute augmentation des taux à l'heure résultant de l'ajustement sera en vigueur le lundi suivant la publication officielle par le Bureau des Statistiques du

Dominion, des indices du coût de la vie et des prix aux consommateurs".

D'autre part, une autre clause du même contrat mentionne que, si après avoir épuisé tous les moyens, le Syndicat croit que des griefs n'ont pas été équitablement réglés, les parties s'engagent à recourir à la conciliation ou à l'arbitrage. L'article suivant mentionne que les recommandations du conseil d'arbitrage seront finales et lieront les deux parties.

Dès la première séance publique, le procureur patronal, Me Paul F. Renaud, demandait au Tribunal l'annulation de l'article du boni en invoquant un article du Code Civil où il est mentionné de l'erreur comme pouvant annuler un article d'un contrat de travail.

Une preuve élaborée fut présentée par Me Renaud et rencon-

trée par une contre preuve soumise par Me Marc Lapointe, procureur de la partie syndicale.

De nombreux témoins furent entendus et, à la fin de l'arbitrage, de longues plaidoiries verbales furent faites de part et d'autres.

Pour sa part, le procureur devait établir la preuve que la partie patronale avait erré sur une considération principale qui l'ait poussée à contracter mais le Tribunal jugea que tel n'était pas le cas et que par conséquent, le contrat demeurerait totalement en vigueur.

Au cours des débats, on a établi que la rédaction de la clause du boni était claire. On a même précisé que lors des longues négociations qui ont précédé la signature de la convention de travail, la Compagnie a généralement eu en main et pendant longtemps le projet de la convention.

D'après les témoignages entendus, il se serait agi moins d'une erreur que d'un oubli dû à la lenteur des négociations. La Compagnie plus attachée à la question de salaire qu'aux autres n'aurait pas porté l'attention vou-

(Suite à la page 7)

MONTREAL

Le Conseil central nomme ses trois représentants au Conseil de ville

Ce sont MM. Roger Mathieu, Horace Laverdure et Jean-Baptiste Delisle.

Lors de la dernière assemblée régulière, les membres du Conseil central de Montréal ont désigné leurs trois représentants au conseil de ville de Montréal. M. Roger Mathieu, président du Syndicat des Journalistes de Montréal et vice-président de la CTCC l'a emporté sur M. Georges-Aimé Gagnon en remplacement de M. Gérard Poitras qui n'avait pas posé sa candidature.

Les deux autres conseillers sortant de charge, MM. Horace Laverdure, président du Conseil central de Montréal et Jean-Baptiste Delisle, secrétaire de la Fédération Nationale du Bâtiment, ont été réélus à l'unanimité. M. Delisle, retenu chez lui par la maladie, avait accepté par lettre sa mise en nomination.

Ces trois représentants du Conseil central sont des conseillers de la classe "C" élus par les corps publics. L'on sait que différents corps publics élisent 33 conseillers municipaux, les propriétaires élisent aussi 33 conseillers pour la classe "A", tandis que propriétaires et locataires élisent les 33 autres de la classe "B".

Au cours de cette assemblée, le Conseil central a également désigné M. Ivan Legault comme directeur sur le Bureau confédéral; Mlle Madeleine Brosseau agira comme substitut.

Les délégués présents ont également accepté l'affiliation du Syndicat des Employés municipaux de Dorval au Conseil central à la condition de remplir les exigences de la constitution du conseil.

M. Jean-Paul Lefebvre, directeur-adjoint du Service d'Éducation de la CTCC a fait connaître les grandes lignes du programme qui sera suivi par les syndiqués de Montréal au cours de l'année.



M. ROGER MATHIEU



M. J.-BAPTISTE DELISLE



M. HORACE LAVERDURE

ABONNES DE QUEBEC

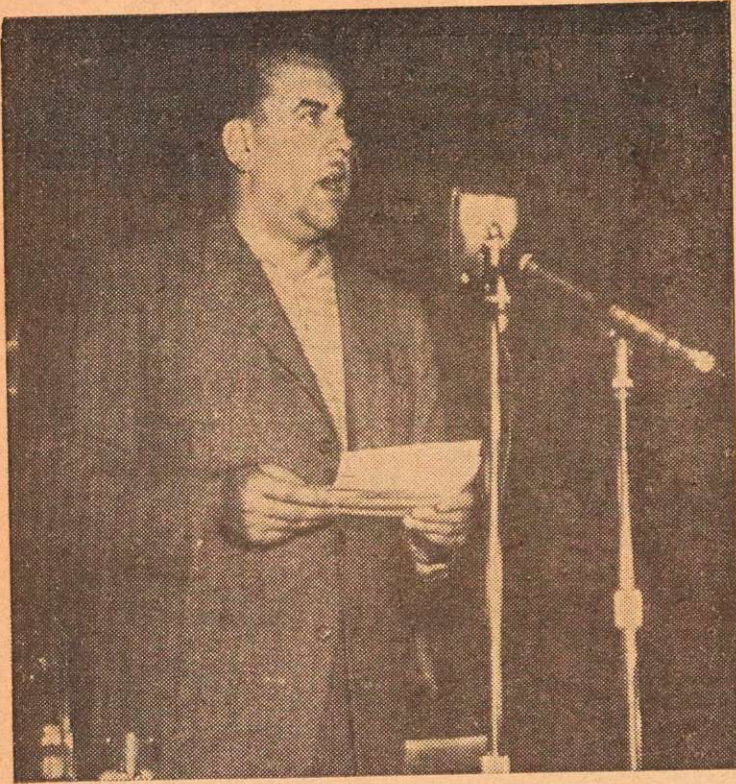
ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

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

Le bilan des négociations



M. Marcel Pépin, aviseur technique de la Fédération Nationale de la Métallurgie, exposant aux quelque 5,000 grévistes réunis au Colisée de Chicoutimi, lundi dernier, le bilan des négociations.

C'est M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération Nationale de la Métallurgie qui a présenté le bilan général des négociations qui ont finalement abouti au règlement de la grève d'Arvida.

Voici en résumé les principaux gains des syndiqués:

Demandes non monétaires

1.—Les droits de la gérance.— Les syndiqués ont obtenu une amélioration sensible de la clause des droits de la gérance qui permet maintenant de soumettre à la procédure des griefs tout différend qui pourra survenir sur les lieux du travail.

2.—La clause d'ancienneté a aussi subi des modifications profondes. Pour la première fois dans l'histoire de l'Alcan, la compagnie accepte de reconnaître le droit d'ancienneté absolue, soit la longueur de service continu pourvu que l'employé soit apte à remplir la tâche.

3.—La procédure des griefs a

été rendue plus expéditive et elle prévoit un arbitrage privé dont les membres ne seront pas nommés par le gouvernement provincial, ce qui aura pour effet d'accorder de meilleures garanties d'impartialité en évitant ainsi les nominations de nature politique.

4.—Le service continu.—Dorénavant, un employé deviendra régulier après 6 mois de travail au lieu d'une année. Par ailleurs les droits d'ancienneté sont conservés lorsqu'un employé est absent de l'usine par maladie pour 2 et même trois ans, dans certains cas.

5.—La représentation syndicale permettant d'assurer l'application de la convention collective ainsi que la présence du syndicat à toutes les étapes d'un grief est assurée. Désormais le contremaître qui reçoit une demande d'absence d'un délégué de département ou d'un officier syndical pour régler un grief devra l'accorder à moins de raison grave.

6.—La sécurité syndicale.—Le syndicat n'a pas obtenu la formule Rand. Il conserve le maintien d'affiliation ainsi que la retenue syndicale. M. Pépin a expliqué que la force syndicale est connue et que d'autre part, le syndicat voulait surtout obtenir la protection des travailleurs à l'usine, des améliorations des conditions de travail et de salaire et non protéger uniquement le syndicat.

7.—La paie à toutes les semaines.—Les travailleurs ont également obtenu que la paie soit distribuée à toutes les semaines à Arvida et pour toutes les filiales. La mise en pratique de cette coutume devant occasionner plusieurs changements, elle sera mise en vigueur d'ici une année.

Les demandes monétaires

La semaine de 40 heures.— Elle entrera en vigueur immédiatement pour les employés des salles de cuves et au plus tard, six semaines après le retour au travail pour les autres. Jusqu'à l'application de la semaine de travail de 40 heures, les taux de la convention seront réduits de 5 p. 100 et augmentés de 4½ cents, ce qui équivaut au paiement du temps et demi pour les deux heures supplémentaires.

L'assurance-maladie.—La compagnie a également convenu de verser 3 cents l'heure au lieu de 2 cents pour chaque heure régulière de travail. Ce montant sera versé au travailleur quel que soit le sort qui attend le plan actuellement.

Les primes d'équipe seront désormais de 7 et 9 cents pour la première année, de 8 et 10 cents pour la deuxième et la troisième années.

ministre Barrette. Ce dernier, après avoir soumis un projet accepté par le syndicat mais rejeté par la compagnie, avait ensuite eu la faiblesse de se ranger derrière la formule de la compagnie. Nous avons dû revenir de loin en arrière pour atteindre les objectifs que nous nous étions tracés.

En terminant, M. Plourde demande aux syndiqués d'accepter la recommandation faite par l'exécutif du Syndicat, avec le résultat que l'on connaît.

Le chômage.—En cas de chômage, la compagnie versera une somme de \$13.00 par semaine pendant 26 semaines aux employés comptant de 1 à 5 années de service et pendant 36 semaines à ceux qui comptent 5 années et plus. Cette clause entrera en vigueur le 1er janvier 1958. La rétroactivité des bénéfices en cas de chômage comptera à partir du 15 novembre 1956.

Les salaires.—Pour la première année de la convention, les taux varieront de \$1.76 à \$2.45 à comparer avec \$1.50 et \$2.01; le minimum d'augmentation est de 26 cents l'heure; un an après la signature de la convention, les taux varieront de \$1.85 à \$2.62, soit une augmentation minimum de 35 cents l'heure pour les deux premières années ensemble. Deux années après la signature de la convention collective, ce sera l'application du système d'évaluation des tâches dont le coût ne sera pas moindre en moyenne de 10 cents l'heure. Si le plan n'est pas prêt ou si les parties n'ont pas encore réussi à s'entendre à cette date, l'augmentation de 10 cents l'heure sera automatique. Ce qui portera l'augmentation minimum à 45 cents l'heure pour la durée de la convention.

La rétroactivité.— La pleine rétroactivité sera accordée à compter du 15 novembre 1956. On a calculé que chaque employé recevra une rétroactivité moyenne de \$243.00.

Boni de vie chère.—A ces augmentations vient se joindre une clause de boni de vie chère qui sera calculé à 1½ cent l'heure pour chaque point d'augmentation de l'indice du coût de la vie à compter du 1er janvier 1958.

Les dates des conventions.— La convention d'Arvida et des employés de bureau d'Arvida entrera en vigueur dès sa signature pour une durée de trois années; l'aluminerie d'Isle-Maligne, 3 semaines après Arvida; Shawinigan, trois semaines après celle d'Isle-Maligne; Beauharnois, 3 semaines plus tard; Shipshaw et Saguenay Power, un mois plus tard; Alma et Jonquière Railway, Roberval et Saguenay Railway, un mois plus tard; Débardeurs et employés de bureau de Port-Alfred, le 30 novembre.

Dans les autres alumineries

Les employés des alumineries d'Isle-Maligne, de Shawinigan et de Beauharnois recevront les mêmes augmentations que ceux d'Arvida. Pour obtenir l'égalisation des salaires, à tous les six mois, ils recevront une augmentation de 25 p. 100 de la différence entre les salaires de chacune des alumineries et celle d'Arvida, de sorte que l'égalisation des salaires sera atteinte après deux années.

(Suite à la page 6)

La compagnie perd une autre occasion d'obtenir la coopération du syndicat

En demandant aux syndiqués d'Arvida de garder la même attitude ferme à l'endroit de la compagnie Aluminum Co., M. Adrien Plourde, président du Syndicat, a déclaré que la compagnie venait de laisser passer une autre occasion de manifester sa bonne volonté et d'obtenir l'entière coopération du syndicat.

M. Plourde faisait alors allusion au refus de la compagnie de reprendre à son service deux employés qu'elle avait congédiés l'hiver dernier à l'occasion d'un bref arrêt de travail.

Nous avons négocié ce problème pendant une partie de la nuit, mais la compagnie refuse de reprendre ces deux employés à son emploi pour des motifs purement "sentimentaux". Elle allègue que ce serait détruire l'autorité de ses contremaîtres et prétexte que ce problème ne relève pas des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

M. Plourde a déclaré qu'il valait mieux payer le plein salaire de ces deux hommes que de risquer d'allonger la grève pendant plusieurs semaines. Il a ajouté que le syndicat prendrait tous les moyens possibles afin de permettre, par le processus de la négociation, de la conciliation et de l'arbitrage, le réembauchage de ces deux employés.

Au début de ses remarques, M. Plourde a remercié MM. Gérard Picard et Marcel Pépin, pour le travail qu'ils ont abattu depuis des mois en faveur des ouvriers de l'Alcan. Ils ont épousé votre cause et travaillé avec ardeur, avec énergie comme s'ils étaient eux-mêmes à votre place.

Nous n'avons peut-être pas obtenu 100 p. 100 des deman-



"Il nous faudra continuer la lutte contre cette compagnie sans âme tant que nos deux confrères de travail congédiés l'hiver dernier, n'auront pas réintégré leur travail", déclara avec fermeté M. Plourde, en analysant les résultats des négociations qui devaient aboutir à la fin de la grève de 6,500 travailleurs à Arvida, lundi dernier.

des faites mais nous n'avons pas honte de vous soumettre les résultats de nos négociations. Nous n'avons pas honte non plus de comparer notre contrat avec ceux qui existent présentement dans la province.

Les difficultés ont été nombreuses, rappela-t-il;

nous avons à faire face à la compagnie qui prend figure de géant industriel en Amérique du Nord, une compagnie qui le plus souvent qu'à son tour, reçoit l'appui des gouvernements.

La compagnie, par ailleurs, se réfugiait derrière l'offre qu'elle avait faite devant le

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121

domicile CL. 9-2839

Tous les objectifs fixés lors du vote de grève d'Arvida ont été atteints

C'est ce que déclare M. Gérard Picard, président général de la CTCC

"Après quatre mois de lutte, tous les objectifs que vous vous étiez fixés au début de votre grève sont atteints. Le règlement proposé constitue une importante victoire du syndicalisme dans un secteur de base de l'industrie canadienne."

C'est par ces mots que M. Gérard Picard, président général de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada, a résumé lundi au Colisée de Chicoutimi le bilan des négociations qu'il a dirigées pour le Syndicat des employés de l'Aluminium d'Arvida.

Il parlait aux quelque six mille grévistes engagés depuis le 17 mai dans un arrêt de travail contre l'Aluminium Company ainsi qu'à plusieurs centaines de travailleurs des filiales de cette compagnie également impliqués dans l'entente.

Le contrat unique

"Résumons, a dit M. Picard, les raisons pour lesquelles vous avez déclenché cette grève. Vous demandiez d'abord un contrat unique pour toutes les usines de la Compagnie installées dans notre province. Par cette demande, vous vous proposiez de réaliser

deux objectifs principaux: d'abord, obtenir un moyen efficace de consolider votre unité face à l'employeur et de prévenir la division de vos forces. Ce premier but est pleinement réalisé puisque déjà cette année nous avons obtenu de négocier en même temps pour toutes les usines et qu'à l'avenir, l'expiration des conventions des alumineries à trois semaines seulement l'une de l'autre, protège efficacement votre unité d'action. En second lieu, vous vouliez faire cesser l'injustice de taux de salaires inégaux payés dans les différentes usines pour le même travail. Ce second objectif est lui aussi pleinement réalisé puisqu'au cours des deux années qui viennent, les différentiels existants seront amortis à raison de 25% par période de six mois jusqu'à ce que tous les taux aient atteint le niveau des plus élevés soit ceux d'Arvida.

L'évaluation des tâches

Votre deuxième demande portait sur l'évaluation des tâches. Vous demandiez un système coopératif en vertu duquel le Syndicat et la Compagnie auraient voix égales pour procéder à cette évaluation. Vous obtenez pleine satisfaction. L'étude d'un tel système commencera dès le retour au travail et l'application en deviendra obligatoire après la deuxième année de la convention signée à l'issue de la présente grève.

L'ancienneté

Vous demandiez en troisième lieu une clause d'ancienneté qui protège plus efficacement les droits acquis de chaque travailleur. Cette clause améliorée apparaîtra dans la convention proposée.

Vous réclamiez enfin des salaires plus conformes à l'importance de l'industrie qui vous emploie. Cette demande se chiffrait à trente cents d'augmentation horaire immédiate applicable sur les taux de base. Voici ce que vous obtenez:

Les salaires

- à compter de la signature de la convention, taux variant entre \$1.76 et \$2.45, à comparer avec les taux payés jusqu'ici: \$1.50 à \$2.01, soit une augmentation minima de \$0.26 cents l'heure;
- un an après la signature, les taux varieront entre \$1.85 et \$2.62. Minimum d'augmentation pour les deux premières années: \$0.35 cents l'heure;
- deux ans après la signature, application du système nouveau d'évaluation des tâches dont le coût ne doit pas être inférieur à dix cents l'heure en moyenne. Si le nouveau système n'est pas appliqué, les dix cents seront versés en pourcentage avec un an de rétroactivité.

Les clauses monétaires vous procureront en trois ans une somme globale de 35 millions de dollars supérieure à celle que vous auriez touchée si les taux en vigueur au moment de votre grève n'avaient pas été modifiés. Et je n'ai encore mentionné

que les avantages principaux, relatifs aux objectifs auxquels vous teniez le plus. Le résultat des négociations mises en branle par votre arrêt de travail en comprend une foule d'autres.

Je ne puis donc que vous féliciter d'une lutte qui aboutit à une victoire aussi importante. Il est remarquable qu'une grève qui mettait en cause plus de six mille travailleurs se termine sans qu'une seule défection ait été enregistrée dans vos rangs. Vous êtes un magnifique exemple de syndicalisme militant."

Autres avantages

Mentionnons encore, parmi les avantages obtenus, une procédure de griefs plus expéditive, comportant de meilleures garanties d'impartialité et le recours à un arbitrage privé. La semaine de travail est réduite de 42 à 40 heures avec pleine compensation en matière de salaires. Les primes d'équipes sont augmentées. La Compagnie verse 3 cents au lieu de 2 au fonds d'assurance-maladie pour chaque heure régulière travaillée et n'exige plus, comme condition à cette contribution, que 75% des employés participent au fonds.

Le boni de vie chère est augmenté à 60 cents par semaine pour chaque point d'augmentation à l'indice du coût de la vie, à compter du 1er janvier.

Une clause entièrement nouvelle stipule que la Compagnie versera en cas de chômage, \$13 par semaine chômée pendant 26 semaines pour les travailleurs qui ont au moins un an de service et pendant 36 semaines pour ceux qui ont au moins 5 ans.

Tous les avantages monétaires sont rétroactifs à la date d'expiration des conventions. Cela signifie que les travailleurs recevront en moyenne \$243 chacun en paiement rétroactif.

Les dates d'expiration des conventions, dans les alumineries, une question qui avait à quelques reprises ralenti les pourparlers, est réglée de la façon suivante: la convention des travailleurs d'Arvida et celle des employés de bureau de cette usine seront signées en même temps et la date de cette signature servira de barème, les trois autres alumineries s'échelonnant ensuite à trois semaines d'intervalle l'une de l'autre.

Enfin, plusieurs clauses non monétaires, qui différaient jusqu'ici d'une usine à l'autre, apparaîtront désormais sous la même forme dans toutes les conventions, telle la clause des droits de la gérance, celle de la paie hebdomadaire (au lieu de bi-mensuelle), la clause de griefs, la clause d'ancienneté, etc.

La grève de l'aluminium compte parmi les plus importantes de ces dernières années au Canada, tant par le nombre des travailleurs qui s'y trouvaient impliqués que par les avantages obtenus. C'est la grève la plus importante soutenue au Québec depuis celle de l'amiante en 1949 et la plus importante au Canada depuis celle de l'automobile.



M. Gérard Picard, expliquant aux grévistes de l'aluminium la portée générale des gains réalisés au cours des négociations à Chicoutimi.

Légalité immorale et moralité illégale

Voilà sans doute un titre qui en fera sursauter quelques-uns. Pourtant la saine philosophie nous enseigne qu'il y a des lois qui n'obligent pas et que par contre, il y a des actes parfaitement moraux que l'on peut poser, bien qu'ils soient défendus par la loi civile.

Prenons l'exemple de la Gaspé Copper Mine et du gouvernement provincial qui se retranchent derrière la "légalité" pour empêcher les mineurs de Murdochville d'exercer leur droit naturel d'association. Ces gens-là orchestrent leur publicité de manière à faire croire qu'ils respectent les lois, donc qu'ils ont raison. Les badauds, les vieilles femmes s'y laissent encore prendre, mais les gens sérieux, ceux qui n'ont pas de partis pris savent que ceux qui respectent la loi à la lettre, qui cherchent dans la loi ce qui peut favoriser leurs intérêts ne respectent pas toujours la morale.

L'inverse est également vrai: les hommes peuvent poser des gestes parfaitement moraux tandis que la loi civile les condamne. Il y a, par exemple des grèves que le gouvernement, que la loi déclarait illégales. La grève d'Asbestos, par exemple, en 1949; celle de Murdochville en 1957.

Actuellement, on voit des employeurs violant des droits naturels et recevoir des applaudissements parce qu'ils respectent la loi.

Comme le disait TIRONS ENSEMBLE, le 10 septembre dernier, "et l'on ne songe pas à se demander: Où est la moralité? Bientôt, il deviendra plus honorable de violer un droit dans la légalité que de réclamer son droit dans l'illégalité."



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

Paraît tous les vendredis.

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227, 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 I.B.C.W. ALLIÉS

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



Dimanche dernier, les piqueteurs montaient toujours la garde autour des installations de l'Alcan à Arvida. Il est entendu que les lignes de piquet ne seront pas enlevées tant que le contrat n'aura pas été signé.



Sur cette photo, prise lors de l'assemblée de Chicoutimi, on remarque au premier plan, M. l'abbé Philippe Bergeron, aumônier du Conseil régional Saguenay-Lac-St-Jean ainsi que M. Louis-Philippe Boily, président du Conseil régional; à l'arrière plan, se trouve MM. Gérard Hébert, président du Syndicat de l'aluminium de Shawinigan et M. McLellan, trésorier du Syndicat d'Arvida.



Les grévistes déposent leur bulletin de vote dans l'urne, un vulgaire sac de papier. Mais le secret du vote fut aussi bien gardé que s'il eût été déposé dans les boîtes métalliques scellées en usage dans les campagnes électorales.



Les membres du service d'ordre du local de Chicoutimi, agissaient comme scrutateurs lors du dépouillement du vote lundi dernier. 97.2 p. 100 des grévistes ont voté en faveur du retour au travail.

LE BILAN DES NEGOCIATIONS...

(Suite de la page 4)

La rétroactivité payable aux employés de ces alumineries comptera de la date d'expiration de leur convention collective respective. Les bénéfices supplémentaires en chômage compteront à partir du 1er janvier 1958 tandis que les clauses du droit de la gérance, du service continu, de la procédure de griefs et d'arbitrage s'appliqueront également aux alumineries. Les autres clauses seront négociées localement.

Les autres conventions

Le comité des négociations a également obtenu pour les employés de bureau d'Arvida, outre la semaine de 35 heures une augmentation sur les gains en moyenne de 11 pour 100 pour la première année, de 5 p. 100 pour la 2e année et de 5 p. 100 pour la 3e année. La rétroactivité sera calculée sur la base de 13 p. 100.

Les employés des services publics de Shishaw, du Saguenay Power, du Roberval-Saguenay et de l'Alma Jonquière Railway au-

ront 13 p. 100 d'augmentation la première année, 5 p. 100 la deuxième année et 5 p. 100 la troisième année.

Ceux de Saguenay Terminals, débardeurs et employés de bureau recevront une augmentation de 9 p. 100 la première année, 6 p. 100 la deuxième année et 5 p. 100 la troisième année. Il est à noter que la convention de ces derniers n'est pas encore terminée et qu'ils viennent de bénéficier d'une augmentation de 5 p. 100 en avril 1957.

Les clauses du droit de la gérance, de la paie toutes les semaines, d'ancienneté, de griefs, d'arbitrage négociées à Arvida s'appliquent également à ces filiales.

En terminant, M. Pépin a déclaré que les résultats atteints récompensaient amplement pour les difficultés, les peines et les misères rencontrées depuis le début de l'arrêt de travail. Il a ajouté que l'union de tous avait permis une telle victoire en demandant aux travailleurs de rester toujours unis comme ils le sont présentement.

Texte inspiré du Père THIVOLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 18

Images de MARIE PIGNAL



1. Pendant la semaine de Pâques, les Juifs qui viennent à Jérusalem pour offrir le sacrifice affluent de tous les coins du monde. Ils achètent sur place agneaux, colombes, boeufs. Les marchands — bien que cela soit interdit — ont envahi les vastes cours du Temple qu'ils transforment en foire à bétail. Ce sont partout de bruyants marchandages sur un fond sonore de bêlements, de cris, de meuglements...



2. Jésus entre dans le Temple, il entend le vacarme effroyable, si peu favorable à la prière, il voit les marchandages éhontés des profiteurs qui réalisent des bénéfices scandaleux. Alors, saisi d'indignation, il s'empare d'un paquet de cordes et se met à chasser les vendeurs.



3. Les marchands de boeufs et de brebis poussent leur troupeau vers la sortie. Les bêtes s'affolent et, l'espace étant restreint, montent les unes sur les autres en poussent des cris de terreur, jettant par terre les cages des colombes qui s'envolent.



4. Jésus renverse les tables des changeurs. Aucune monnaie aux effigies païennes ne devait entrer dans le trésor du Temple. Les usuriers juifs poursuivaient donc un commerce fructueux à l'ombre du sanctuaire. Les pièces roulent sous les pieds des bêtes et les usuriers poussent des cris perçants.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Nous publions ci-dessous le texte d'une lettre circulaire qui a été adressée la semaine dernière, aux 1,200 employés du département de la marine de la Canadian Vickers.

L'on sait que l'union a ouvert les négociations il y a six semaines pour le renouvellement de la convention collective expirée le 1er septembre.

Après plusieurs rencontres entre les représentants des deux parties, négociations directes ayant abouti à une impasse, le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail.

Au cours de la seule séance de conciliation tenue à date, il devint évident que la compagnie avait décidé de se montrer arrogante et hostile aux représentants syndicaux.

Au cours d'une assemblée

syndicale tenue le même soir, les syndiqués, déjà au courant des attitudes peu engageantes de la compagnie au cours des négociations directes, ont décidé d'organiser des assemblées de protestations qui ont atteint pratiquement tous les travailleurs de chacun des métiers.

La compagnie a fait appel aux dirigeants de l'union pour faire cesser ces assemblées et assurer la production normale. Le syndicat accéda et les employés repriront le travail; mais les travailleurs des métiers qui n'avaient pas participé à ces arrêts de travail décideront à leur tour de se réunir pour étudier leurs problèmes.

Si la compagnie se résignait à ne plus gouverner avec un gant de fer, il est probable que la situation redeviendrait normale.

Lettre ouverte à tous les employés de Canadian Vickers Ltd.

Canadian Vickers est peut-être à la tête des chantiers maritimes en autant que l'importance du chantier est concernée, mais elle a complètement manqué son coup pour ce qui est de maintenir l'enthousiasme et le cœur à l'ouvrage de ses employés, en un mot, le "moral" du personnel!

En temps de guerre, le "moral" des troupes est de première importance, c'est grâce à lui que les soldats sont aptes à endurer les difficultés de la guerre et à faire face au danger. En temps de paix, le "moral" des travailleurs est indispensable à un rendement maximum.

Un "moral" élevé bénéficie à tout le monde, mais il n'est possible que dans une atmosphère heureuse et grâce à des relations ouvrières marquées par la compréhension de la direction. Un "moral" élevé est indispensable à l'industrie. Lorsqu'il existe dans une entreprise donnée, cette entreprise est à l'abri des conflits; mais il n'existe que si l'entreprise est dirigée par des hommes ayant de la vision et de vraies qualités de dirigeants. Là est le secret de l'efficacité dans une industrie!

Plus d'un directeur de personnel a échoué dans sa tâche parce qu'il pensait connaître toutes les réponses aux problèmes de personnel, alors qu'au contraire, il ne connaissait que ses petites idées à lui tout seul!

Comment faire pour créer une atmosphère heureuse, pour stimuler la loyauté et l'efficacité des ouvriers? C'est bien simple: voyez à leurs besoins, donnez satisfaction à leurs légitimes revendications!

Sans doute, les directeurs de personnel ont toujours à la bouche la formule suivante: "NOUS FORMONS TOUS UNE BELLE FAMILLE HEUREUSE". C'est facile à dire, mais la réalité est souvent bien différente!

Aux chantiers de la Vickers, les travailleurs couvent leur ressentiment depuis des années! Ils en ont assez de ne pas être reconnus comme membres de la "belle famille heureuse", avec des droits égaux à ceux des autres membres de la famille!

Ils ont droit à des avantages économiques et à des conditions de travail! L'employeur ne peut toujours continuer à s'en moquer!

Les ouvriers du chantier veulent non seulement ces avantages, mais ils veulent que la direction les respecte!

Une compagnie qui écoute avec respect et compréhension les demandes des ouvriers et cherche sincèrement à saisir les raisons de ces demandes est en bien meilleure posture qu'une compagnie qui rejette ces demandes avec arrogance, et qui use de représailles, et qui se moque des travailleurs, de leurs besoins et de leurs sentiments!

Les pertes que peut subir une compagnie pour n'avoir pas su maintenir des relations harmonieuses avec ses ouvriers ne paraissent pas en blanc et en noir dans les livres comptables, mais de mauvaises relations entraînent infailliblement des effets semblables! Malgré tout ce que peuvent penser certains représentants de la Canadian Vickers sur la "bonne entente" qui, selon eux, existerait, qu'ils ouvrent les yeux enfin: eux seuls sont responsables du grave malaise qui sévit présentement!

Syndicalement,

S. T. Payne, agent d'affaires.

UNION NATIONALE DES EMPLOYÉS
DE VICKERS — C.T.C.C.

3 CCCL Members Chosen To Act As Councillors

The Montreal Central Council of the C.C.C.L. announced last week-end that it had chosen the three members that will represent the union at the City Hall for a three-year term commencing with the October civic election which are sche-

duled to be held the 28 of next month.

They will sit as City Councillors in the "C" public bodies category.

They are Jean Baptiste Delisle, Horace Laverdure and Roger Mathieu.

Mr. Delisle has been the

C.C.C.L. representative at the Montreal City Hall since the present form of administration was adopted in 1940.

Mr. Mathieu, a newspaperman replaces Gerard Poitras who became ineligible to hold office after he purchased a home in the newly created town of Anjou, formerly called St. Leonard de Port Maurice.

Labor sends six of the thirty-three non-elective councillors to the City Hall to constitute a third of the 100-member council.

Property owners elect another thirty-three and the remainder are elected at large.

Mémoire de la CTCC au Cabinet fédéral, le 22 octobre

La CTCC présentera son mémoire annuel au gouvernement fédéral, le 22 octobre prochain, à 11.00 a.m. Ce sera la première fois que les dirigeants de la CTCC rencontreront les membres du Cabinet Diefenbaker.

Le texte du mémoire ne sera préparé qu'à la suite du prochain congrès de la CTCC qui se déroulera à Québec à compter de dimanche, le 22 septembre, pour se poursuivre pendant toute la semaine.

Il est possible toutefois que le mémoire comprenne également plusieurs demandes faites par la CTCC au gouvernement précédent et qui avaient été ignorées. Il est certain toutefois que le problème touchera aux problèmes de l'assurance-chômage, de l'habitation et du chômage saisonnier.

Name Of Murdoch Finds Place In Vocabulary Of Labor Movement

MONTREAL (CPA) — From Quebec has come an addition to the dictionary of labor terms. The new words are based upon the name of James Y. Murdoch, President of Gaspé Copper Mines, at Murdochville, Quebec, scene of recent violence caused by strike-breakers imported by Murdoch to break a strike for union recognition by the United Steelworkers of America. Certification proceedings have been stalled for more than a year by court action initiated by the company. Suggested new words are:

"a murdoch" — An employer who fights legitimate attempts to gain union recognition by resorting to legal trickery in the courts.

"to murdoch" — to use legal

loopholes for the purpose of defeating the rights of workers desiring to join the union of their choice.

"murdochism" — The practice of using courts of law and legal loopholes to defeat the ends of justice in labor disputes.

Labor bodies have frequently published glossaries of labor terms based in many cases upon events in trade union history. Thus "pinkerton" became a term denoting a "labor spy" following revelations of the activities of the Pinkerton Detective Agency in the United States. Evidence showed companies paid large sums to agencies who sent detectives into union organizations to act as spies and provocateurs.

Union Scores In Arvida ...

(Continued from page 8)
of disloyalty appearing in your ranks".

"You have proven yourselves a magnificent example of militant unionism".

"Other benefits which you have obtained is an improved grievance procedure, a reduction from 42 to 40 hours a week with full compensation, increase in night shift premiums, and an increase in company contributions to the sickness-insurance plan".

"A cost of living bonus of 60 cents a week for each one-point boost in the consumer's index from January 1st, 1958".

"An entirely new clause stipulates that the company will pay \$13.00 a week in case of unemployment to all workers with one year service for a period of 26 weeks".

"And workers with five year service will receive the same

amount for a period of 36 weeks".

"All monetary advantages are retroactive to the date of expiration of the contract which means that a minimum amount of \$243.00 will be paid every worker".

"Expiration dates of the labor agreements will occur over a space of three weeks between each contract".

The aluminum strike was one of the most important in Canada during recent years taking into consideration the number of workers involved and the advantages obtained.

"It was the most outstanding strike in Quebec since the famous asbestos strike of 1949 and the most important in Canada since the auto workers strike".

All aluminum workers will be back on their jobs in a few weeks.



SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

We are publishing in its entirety a circular which was widely distributed last week-end to the 1,200 marine workers at Canadian Vickers Limited who are members of the National Union of Vickers Employees C.C.C.L.

The union opened negotiations six weeks ago for the renewal of their collective labor agreement with Vickers which expired the first of this month.

After several meetings of direct negotiations with company spokesmen the talks reached a stalemate and the union immediately applied for the services of a government appointed conciliator to regulate the dispute with the company.

One meeting of conciliation has been held but little progress was evident as the company insisted on using strong arm tactics in their dealing with union negotiators.

A mass meeting was then called at 5.00 p.m. by the union and an overcrowded union hall of members were given a report on the meeting of conciliation.

The members who were thoroughly disgusted with the company's attitude during negotiations with the union officials called meetings in protest to the company's stalling tactics.

These meetings have spread to practically every trade in the marine division and have halted progress of the work in the marine department.

The company launched an appeal to the union to get the workers back on their jobs.

This was done and the workers returned but other trades which had not previously held their meetings left their jobs to discuss their problems.

If the company decides to relax its policy of "get tough" conditions would very soon be back to normal.

AN OPEN LETTER TO ALL EMPLOYEES OF CANADIAN VICKERS LTD.

CANADIAN VICKERS MAY BE THE "LEAD" YARD INsofar as SHIPBUILDING IS CONCERNED BUT IT HAS FAILED MISERABLY IN THE BUILDING OF EMPLOYEE MORALE.

In war time, morale is the ability to endure hardship and to show courage in the face of danger. In peace-time it means willingness to serve faithfully, to get together in solving problems to work harmoniously in getting the work done.

Everybody benefits when high morale exists and where employee relations are happy loyal and cooperative. Morale is one of the most precious elements in a business. No firm whose employees have high morale will ever be driven asunder by internal conflict because such a firm is made up of executives who are leaders of men, with foresight and who are a source of inspiration. High morale is a most important ingredient of efficiency and only in its atmosphere are people inspired to give their best.

WHAT THE SHIPYARD WORKERS WANT!!!

Many a Personnel Manager has come a cropper because he thought he knew all the answers whereas what he did know was he thought the answers should be. High morale in a nut-shell is determined by the degree to which employee "wants" are satisfied. The satisfaction of employee wants therefore creates MORALE. It is as simple as that.

It is common place for a Personnel Manager to say about their employees "WE'RE JUST ONE BIG HAPPY FAMILY." But there are no secrets in the best of families.

Vickers shipyard workers have harboured a resentment for many years, the hunger for recognition as members of the Vickers family with equal rights with other members of the family.

These rights consist of social and economic needs. They can't be played around with as things to be extended by grace of management.

Shipyards workers are concerned not only with the necessity of life but also getting them in a way that maintains their self-respect.

The Company which listens to the demands of the workers through their union with an open mind, giving thought to the significance of what is asked is far bigger than the Company which rebuffs and retaliates without concern to the workers thoughts or feelings.

Losses due to failure by the Company to cooperate with the union representing its shipyard workers are not all inscribed in the ledger of one year business, and no matter how "heavenly" relations may appear in the eyes of certain Company representatives, they must realize that they alone have created the labour unrest it is experiencing today.

Fraternally
NATIONAL UNION OF VICKERS EMPLOYEES —
C.C.C.L.
S. T. Payne —
Representative.

Canadian Vickers 'Get Tough' Policy Is Not Paying Off

In regard to the situation as it exists at the present time at Canadian Vickers Limited with the employees leaving their work to attend meetings which they insist are called in protest to the stalling tactics used by Vickers in their dealings with the union, it is of the utmost importance to realize that the union has played its part to prevent any disorders and has at all times abided by the Labor Laws as come under the Quebec Labor Relations Board.

The crux of the problem is that the employees at Canadian Vickers Limited have been "snowballing" for such a long time that they have reached a point of being fed up and discouraged by the manner in which they are being treated by the delaying program of the management of Montreal's east end shipyard.

While the union has always shown a spirit of co-operation in their dealings with Vickers management,

the Company are using a "do it or else" ultimatum towards their workers.

Co-operation should be shown by both sides. It's a two-way street!

Loyalty and co-operation along with efficiency is never created overnight.

And during the first meeting of conciliation Vickers spokesmen adopted a dictatorial attitude of "do it or else".

The union fully believes

that Vickers "get tough" policy can never and will never replace constructive labor-management relations.

And this the Company has yet to learn.

Then we can sit down and talk of team-work understanding and harmony between union and company.

As "Le Travail" goes to press the union is awaiting notification of the resumption of conciliation meetings.

Union Scores In Arvida Strike Settlement

"After a four-month fight, all the objectives which you had set out to secure have been attained. The proposed regulation of the new agreement constitutes an important union victory".

With these words, Mr. Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union opened his address at the Chicoutimi Coliseum Monday morning of this week.

Mr. Picard addressed over 6,000 strikers who have been on strike since last May 17 against the Aluminum Company of Canada and several hundreds of other workers who were implicated in the strike.

"To resume" said Mr. Picard "the reason the strike was called was to enforce your demand for a master contract for all plants belonging to the company in the province."

"By this demand you hoped to realize two principal objectives: to find a way to consolidate your economic force and to prevent the weakening of your strength".

"The first goal has been realized, because we have negotiated for all company plants".

"The expiration of the labor contracts with a three-week interval between each one protects your united action".

"In the second demand you wanted to halt the injustice of the differential in salaries in the different plants".

"This demand has also been won as the existing salary dif-

ferences will be amortized by 25 per cent for a period of six months until all salary scales in the plants will be equal".

"Your second demand covered job evaluation rates. You demanded a co-operative system by which the union and the company would have equal voice in adjusting the evaluations."

"You have obtained full satisfaction with this demand".

"The study of the new evaluation system will start when the workers return to their jobs and the application will become obligatory after the second year of the newly signed collective labor agreement".

"Your third demand was for a seniority clause which would give every worker greater protection".

"This clause, with minor adjustments, will be included in the new agreement. And finally you claimed salaries more consistent with the industry in which you are employed".

"This demand has won you an immediate salary increase of 30 cents an hour".

"Here are the gains you have won":

(a)—From the signing of the agreement hourly wage rates will

range from \$1.76 to \$2.45 as compared to the former rates of \$1.50 to \$2.01 which means a minimum increase of 26 cents an hour.

(b)—One year after the contract has been in force the wage rates will vary between \$1.85 and \$2.62 which figures the minimum wage increase for two years to be 35 cents an hour.

(c)—Two years after the contract has been in force another minimum wage increase of 10 cents an hour under the new job evaluation system. If the new system is not applied the 10 cents will be paid on a percentage basis with one year of retroactive pay.

"The monetary clauses which you have won will, in three years, amount to a global sum of \$35,000,000 more than you would have if the job rates which were in force at the time the strike was called were not modified".

"I have no other way of expressing my congratulations for your determined fight which has brought about this important victory".

"It is remarkable that a strike which affected over six thousand workers ended without one sign

(Continued on page 7)