

Réunion conjointe des unions ouvrières sur les accidents de travail

Pour la première fois dans l'histoire ouvrière de Joliette, les unions ouvrières affiliées aux trois grands organismes du Canada, C.I.O., F.A.T., et Syndicats catholiques et nationaux, C.T.C.C., ont tenu une grande réunion conjointe pour étudier la Loi des Accidents du Travail et les moyens à prendre pour protéger leurs membres à l'occasion des accidents du travail, le 24 janvier dernier.

Au cours de cette réunion qui était sous la présidence conjointe de M. Henri Thouin, président du Conseil Central de Joliette et de M. Gérard Frève, président du Conseil du Travail de Joliette (C.O.I.), deux représentants de la Commission des Accidents du Travail de la Province de Québec ont répondu aux questions des membres présents et donneront

des renseignements très utiles concernant les accidents du travail.

Pour aider les participants de la salle, il y avait un représentant du C.O.I., M. Gérin Lajoie, de Montréal, et un représentant des Syndicats Catholiques, M. Noël Lacas, du Conseil Central de Joliette (C.T.C.C.) qui formaient une équipe pour activer la discussion.

Semaine de 4 jours d'ici dix ans

ATLANTA, Georgie (POC) — Un membre du personnel du comité de l'automatisation des Ouvriers Unis de l'automobile, le Dr. James Stern, a prédit récemment que la semaine de travail de quatre jours serait instaurée d'ici dix ans, aux Etats-Unis. Le Dr Stern a également prédit une hausse de revenu de 20% pour la majorité des ouvriers d'ici la même date.

Le Dr Stern a tenu ces propos devant les membres de l'Association américaine pour l'avancement de la science. Il a précisé que la productivité accrue engendrée par l'automatisation permettra aux personnes âgées de prendre leur retraite plus tôt et permettra aux jeunes gens de demeurer plus longtemps dans les écoles afin d'y acquérir l'entraînement dont ils ont besoin pour les tâches qui les attendent dans la société de demain. On sait que l'automatisation est le fonctionnement automatique d'une machinerie compliquée.

Le Dr Stern a déclaré qu'on pourra utiliser cette productivité accrue afin d'augmenter de façon substantielle les normes de vie et afin d'augmenter les loisirs.

L'Alcan veut que seuls les ouvriers se sacrifient

L'ALCAN et le Syndicat de l'Aluminium d'Arvida n'ont pu tomber d'accord sur la mise en pratique d'une formule visant à maintenir le plus de travailleurs à l'ouvrage.

Un porte-parole syndical nous communique que bien que les méthodes préconisées par les deux parties permettent de garder à peu près le même nombre d'employés au travail, les différences du plan sont fondamentales.

Le syndicat pense et déclare que la compagnie doit faire sa part de sacrifices afin de maintenir le plus d'employés au travail étant donné qu'elle occupe une situation de premier ordre dans la région, qu'elle a toujours été choyée par les gouvernements et que les travailleurs, eux, ont dû se déplacer pour venir travailler à Arvida et qu'enfin, elle utilise les richesses naturelles de la province de Québec à sa guise sans qu'il ne lui en coûte trop cher.

De son côté, la compagnie est prête à faire certains changements pour garder ses ouvriers au travail: elle leur suggère de prendre leurs vacances en hiver et de s'inscrire aux bureaux de l'assurance-chômage.

C'est là un procédé élégant de la part de la compagnie qui s'en tire ainsi à bon marché: l'assurance-chômage paie les déboursés et les travailleurs doivent prendre leurs vacances en hiver.

C'est pour ces raisons que les conseils de ville de Chicoutimi, de Jonquière et de Kénogami ont accepté les contre-propositions du syndicat.

Nos richesses naturelles seront utilisées pour nous ou bien elles ne le seront pas. Si l'Alcan démontre par son attitude qu'elle utilise nos richesses naturelles pour elle-même, plusieurs seront tentés de dire: reprenons nos richesses et faisons-les servir à toute la population, aux travailleurs comme aux administrateurs.

On appellera cela de l'étatisation, du socialisme ou du communisme ou n'importe quoi, mais ce sera le fait: Les richesses de la nature peuvent appartenir à quelques-uns mais elles doivent servir à tous selon la philosophie thomiste.



Vol. XXXII — No. 3

Ottawa, 27 janvier 1956

Crabtree Mills

Hausse de salaires et la semaine de 40 heures chez Howard Smith

Le Syndicat catholique et national des Employés de la Pulpe et du Papier de Crabtree qui groupe les employés de la Cie Howard Smith de Crabtree vient de signer une convention collective de travail avec la Compagnie.

Cette entente fait suite à de nombreuses séances de négociations directes et de plusieurs séances de conciliation sous la direction de M. Léopold Roger, conciliateur du gouvernement.

Les termes exacts de l'entente ne sont pas connus officiellement mais ils se résument à ce qui suit:

1 — Augmentation générale de .04 sous l'heure rétroactive au 1er mai 1955;

2 — Chiffre différentiel de .03 et .04 sous au 1er novembre 1955,

ce qui équivaut à une hausse de .01 l'heure sur les différentiels du chiffre de l'après-midi et du soir;

3 — Semaine de travail réduite à 40 heures avec pleine compensation à partir du 1er janvier 1957;

4 — Les "paper makers" recevront un ajustement d'une moyenne de .07 sous l'heure à partir du 1er novembre 1955;

5 — Il y aura une reclassification des métiers;

6 — La Fête du Travail sera chômée et payée, ce qui porte le nombre de congés payés à sept (7);

7 — Les primes d'assurance-maladie seront payées 50% par la Cie. Antérieurement, les employés payaient la pleine prime;

8 — Plusieurs changements importants dans les clauses de la convention;

9 — Un boni de .02 sous l'heure qui sera payé avant Noël 1956

et qui sera effectif à partir du 1er mai 1956 au 31 décembre 1956.

10 — Le contrat aura une durée de deux années.

Par cette entente, les salaires de base qui étaient de \$1.25 seraient portés à \$1.29 à partir du 1er mai 1955; à \$1.31 à partir du 1er mai 1956; à \$1.42 à partir du 1er janvier 1957.

A partir du 1er janvier 1957, les employés jouiront de la semaine normale de travail de 40 heures et ne subiront aucune perte pour la diminution des heures de travail qui étaient de 44 heures.

M. Philippe Lessard, président de la Fédération de la Pulpe et du Papier, a dirigé toutes les séances de négociations et représentait le syndicat au cours de la conciliation.

M. Paul Breton, président du Syndicat, assisté de tous les officiers, faisaient partie du comité de négociation.

Montréal

Achat de 800 terrains par la Coopérative d'habitation

Quatre modèles de maisons à prix modique seront construits à Saint-Léonard-de-Port-Maurice à partir du mois d'avril prochain — Remise mensuelle de \$36.00 à \$50.00

M. Gérard Poitras, président de la Coopérative d'habitation du Conseil Central, vient de révéler que cet organisme vient d'acquérir une propriété de 185 arpents à St-Léonard de Port-Maurice, sur laquelle on se propose de construire au moins 800 maisons unifamiliales de quatre modèles différents.

Pour sa part, M. Romer Gauthier, gérant de la Co-

opérative, nous a déclaré que la construction des premières maisons débuterait en avril prochain, dès que les plans d'urbanisme du nouveau centre d'habitation seront terminés.

Une expérience

La coopérative qui groupe actuellement 270 membres dans toutes les classes de la société vient de faire l'expérience de la construction de quatre modèles

de maisons sur la rue Tailon au nord de Sherbrooke.

Actuellement un cinq pièces, plus la chambre de bain est complètement terminée tandis que l'on est à parachever la construction d'un autre cinq pièces, genre bungalow, d'un sept pièces dont cinq pièces à l'étage inférieur et deux pièces à l'étage supérieur et de sept pièces genre semi-détaché, dont cinq pièces à l'étage infé-

(Suite à la page 6)

Aux "Idées en Marche"

Pourquoi les syndicats revendiquent toujours?

On entend souvent la question suivante: "Pourquoi les Syndicats ouvriers revendiquent-ils toujours?" Informés par les journaux, la radio et la télévision, plusieurs personnes dans les divers milieux se plaignent qu'il y a trop de grèves, que les syndicats ouvriers sont insatiables. Cette opinion est partagée par des agriculteurs, des collets blancs, des professionnels, des rentiers, des patrons. Pour leur part, les syndicats ouvriers soutiennent que, dans notre système économique, la revendication est, de toute nécessité, leur principale activité. Ils prétendent même que leurs revendications sont un facteur de progrès économique et, partant, que la population entière bénéficie de leur action syndicale. Devant ces faits, il convient d'analyser les motifs qui poussent les syndicats à faire autant de revendications et d'en mesurer les résultats.

Tel est l'objet de la question que discuteront les participants du prochain forum "Les Idées en Marche" le jeudi, 2 février 1956, sur les postes de radio et de télévision du réseau français de Radio-Canada. Le forum "Les Idées en Marche" est réalisé en collaboration avec "La Société canadienne d'Education des Adultes".

Les revendications des syndicats ouvriers sont-elles justifiées? Ces revendications sont-elles inévitables dans le système actuel? L'opinion publique est-elle trop peu ou trop mal éclairée? Les raisons apportées par les syndicats ouvriers pour justifier les revendications sont-elles suffisantes?

Autant de questions que se poseront les participants du forum "Les Idées en Marche", le jeudi, 2 février 1956, diffusé sur les postes de Radio et de Télévision du réseau français de Radio-Canada.

La condition ouvrière

Maurice Bouladoux, président de la Confédération française des Travailleurs chrétiens

A écouter les déclarations des représentants qualifiés des pouvoirs publics et du patronat, on pourrait croire que la classe ouvrière française a bien tort de se plaindre...

Il est exact que les travailleurs, par leur action énergique, ont, depuis trois ans, obtenu quelques améliorations, notamment pour les plus défavorisés d'entre eux...

Mais ceux qui trouveraient là de quoi apaiser leur mauvaise conscience, auraient tort: les masses populaires de notre pays sont loin, en moyenne, d'avoir un sort satisfaisant; c'est par millions que l'on peut encore compter ceux qui ne disposent pas d'un véritable minimum vital, soit parce que leurs salaires sont insuffisants, soit parce qu'ils sont soumis à un chômage total ou partiel, soit parce qu'ils sont exclus, pour leur âge ou leur état physique, de la production, soit parce que les allocations familiales n'apportent qu'un appoint insuffisant au budget du foyer.

Et parmi ceux qui peuvent boucler leur budget, combien sont astreints à une vie inhumaine par les "cadences infernales" de leur travail, par les mille et une atteintes portées à leur dignité d'hommes, par des conditions de logement qui sont la honte de la nation.

Nous autres, syndicalistes chrétiens, qui participons de toutes nos forces à la grande oeuvre de libération ouvrière et qui sommes fiers d'être les bons artisans du progrès, qui, étape par étape, jalonne la route de cette libération, nous mesurons le chemin qui reste à parcourir pour que la classe ouvrière de notre pays cessant de camper dans la nation lui soit vraiment intégrée. C'est pourquoi tout en poursuivant notre action quotidienne pour les salaires individuels et familiaux, nous luttons pour des réformes de structure qui rétablissent la hiérarchie des valeurs dans la vie économique et sociale et qui, pour tout dire d'un mot, libèrent les travailleurs des servitudes de la machine et de l'argent.

Pourtant, il faut que d'autres hommes, dans d'autres milieux sociaux, comprennent que l'évolution même des conditions de la production exige que le problème social soit reconsidéré sur des bases nouvelles, et que les lois économiques soi-disant intangibles soient comptées, afin qu'elles s'inclinent devant les droits de la personne humaine.

Déjà, nous entrons dans l'ère de "l'automation", c'est-à-dire que la machine ne remplacera pas seulement les bras, mais qu'elle remplacera aussi les cerveaux. C'est tout le problème du plein emploi qui est à revoir; que vont faire les hommes, mais aussi comment vont-ils vivre si la notion même de la distribution du pouvoir d'achat n'est pas transformée?

La civilisation moderne est à la croisée des chemins, et une chose est certaine: le capitalisme est incapable de résoudre le problème posé à la conscience du monde civilisé.

Nous ne sommes pas des pessimistes; nous ne désespérons pas de la classe ouvrière dans son immense majorité, ne séparé pas ses intérêts de ceux de la nation, et que, si trop souvent, sa lutte prend une forme plus dure, c'est parce qu'il n'existe pas pour elle d'autres moyens de faire reconnaître son bon droit. Mais nous savons que l'existence même de cette force est une promesse pour que la révolution pacifique se fasse.

(Faim et Soif, Abbé Pierre.)

Pourquoi la refonte de la carte électorale s'impose dans le Québec

Au premier juin 1954, la population du Québec était estimée à 4,391,050 âmes.

Il est intéressant de noter le rapport qui existe entre la superficie des régions économiques du Québec et leur population. Le voici:

	Superficie	Population
1—Gaspésie-rive sud	3.4%	8.6%
2—Saguenay-Lac St-Jean	7.9%	5.0%
3—Québec	2.3%	13.0%
4—Trois-Rivières	2.9%	6.3%
5—Cantons de l'Est	1.4%	9.6%
6—Montréal	2.8%	13.7%
7—Métropole	0.1%	35.6%
8—Outaouais	2.6%	3.5%
9—Abitibi-Témis.	16.4%	1.2%
10—Côte Nord	60.2%	1.2%

Avec 294 milles carrés sur un total de 523,860 milles carrés pour la province, l'île de Montréal a une population approchant le 1.5 million, soit 4,994.94 habitants par mille carré, alors que la moyenne du Québec est de 8.8 habitants par mille carré. Sur la Côte Nord et au Nouveau-Québec, la densité de population est de 0.17 par mille carré alors que la superficie est de 315,176 milles carrés.

C'est un problème dont toute refonte de la carte électorale du Québec devrait tenir compte.

(Commerce-Montréal)

Le mémoire de la C.T.C.C. au Cabinet fédéral

Les mesures de sécurité sociale

De nouveau, la C.T.C.C. croit de son devoir de revenir à la charge afin d'obtenir un certain nombre d'améliorations en ce qui a trait aux principales mesures de sécurité sociale, notamment les pensions de vieillesse et les allocations familiales.

Aujourd'hui que les prix semblent stabilisés, il serait convenable, croyons-nous, de hausser dans une certaine mesure les bénéfices accordés en vertu de ces deux mesures. Si nous considérons le cas des allocations familiales, il nous faut reconnaître que, depuis l'établissement de ce système en 1945 et la fixation du barème des prestations de \$5.00 à \$8.00 par mois par enfant, le coût de la vie a augmenté d'environ 60 pour cent. Ainsi, les allocations, qui représentaient à l'origine un apport appréciable pour les familles canadiennes, ont une valeur beaucoup moindre aujourd'hui. C'est pourquoi la C.T.C.C. estime que, pour redonner à cette mesure toute la valeur sociale qu'on lui a attribuée avec raison lors de son établissement, il ne serait que raisonnable de porter le taux maximum de l'allocation à \$8.00 et le taux maximum à \$13.00 par mois par enfant. Au sujet des allocations familiales, nous estimons que le versement des allocations familiales devrait se poursuivre tant que l'enfant est aux études.

En ce qui a trait aux pensions aux vieillards, nous considérons que la pension mensuelle devrait être portée à \$50.00 pour les femmes ayant atteint l'âge de 60 ans et pour les hommes ayant atteint l'âge de 65 ans, et cela en vertu d'un régime universel, dont le coût serait défrayé aux trois-cinquièmes par le gouvernement fédéral et aux deux-cinquièmes par les provinces.

La C.T.C.C. croit aussi que notre régime de sécurité sociale sera incomplet tant que les Canadiens ne bénéficieront pas d'un régime d'assurance-santé. C'est la première fois que notre mouvement formule une telle demande. Il croit, cependant, le moment venu de s'orienter résolument dans cette voie. Trop de Canadiens sont privés de soins médicaux et chirurgicaux essentiels pour que nous remettions à plus tard la réalisation de cette mesure.

Sur ce point, la C.T.C.C. considère que l'aménagement d'un programme d'assurance-santé devrait se faire conjointement par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et l'administration de ce système devrait être confiée aux provinces. Le mode de législation concurrente, qui existe déjà pour d'autres mesures de sécurité sociale et qui a donné d'excellents résultats, conviendrait très bien à l'application d'un régime d'assurance-santé.

Nos correspondants

Les personnes suivantes ont été désignées par les organismes intéressés pour faire parvenir des nouvelles au journal Le Travail:

Conseil Central de Shawinigan:
Raynald Drolet,
agent d'affaires,
537, 5e Rue, Shawinigan.

Conseil Central de Sherbrooke:
M. Jules Pichette,
agent d'affaires,
66, rue Gordon,
Sherbrooke.

Conseil Régional Saguenay-Lac-Saint-Jean:
Me Robert Auclair,
C.P., 264, Chicoutimi.

Conseil Central de Victoriaville:
M. Maurice Béliveau,
agent d'affaires,
6, avenue du Collège,
Victoriaville.

Conseil Central du diocèse d'Ottawa:
M. Gilles Loiseau,
177, rue Laurier, Hull.

Conseil Central des Trois-Rivières:
M. André Montour,
983, rue Royale,
Trois-Rivières.

SHERBROOKE

L'élection annuelle des officiers du Conseil central des Syndicats nationaux de Sherbrooke, sous la présidence du confrère Rodolphe Hamel, vice-président de la C.T.C.C., a donné le résultat suivant: président, Donat Gauthier; 1er vice-président, Armand Larivée; 2e vice-président, Rémi Vincent; secrétaire, Oscar Fournier; trésorier, Jean-Claude Lussier; sentinelle, Florent Boisvert; directeurs, Gérard Labrecque, Emery Bombardier et Gérard-G. Roy.



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

Paraît tous les vendredis

Directeur:
GERARD PELLETIER

Rédacteur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent,
Montréal • Tél.: VE. 5701

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

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

89 IMPRIMERIES ALLIÉS CANADA

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

Montréal

CINQ GRANDS FILMS AU PROGRAMME DU CINE-CLUB OUVRIER

La première représentation au Gésu, 1200, rue Bleury, lundi, le 30 janvier à 8.00 p.m.

SAISON 1956

30 janvier

LE POINT DU JOUR

Animateur: Jean-Paul Lefebvre

Invités: Guy Beaugrand Champagne, Roger Mathieu

20 février

DEUX SOUS D'ESPOIR

Animateur: Gérard Pelletier

Invités: Réal Benoit, Jean-Paul Geoffroy

26 mars

LES FOUS DU ROI

Animateur: Jean-Paul Lefebvre

Invités: Pierre Elliot Trudeau, Claude Jutras

23 avril

LES RAISINS DE LA COLERE

Animateur: Guy Beaugrand Champagne

Invités: Michel Brault, Roland Thibodeau

21 mai

film: à déterminer

Animateur: Guy Beaugrand Champagne

ADMISSION 50c

RENSEIGNEMENTS

Téléphonez LA. 4-3694 — VE. 6281



Louise est fiancée à Brezza, qui veut aller en Pologne. Elle est Indécise et ne se résout pas à partir avec lui. Georges, le frère de Louise, est fiancé à Marie. Mais pour permettre à son jeune frère Roger d'apprendre un métier qui lui éviterait d'être mineur, Marie veut continuer à travailler une fois mariée: les deux jeunes gens rompent. Parallèlement une double intrigue se noue et se dénoue: Larzac, jeune ingénieur de Paris, vient d'être nommé. Il n'est ni habitué à commander et ne parvient pas à avoir des contacts humains avec les mineurs qu'il dirige. Il est près d'écouter les conseils de Dubard, l'ancien ingénieur, qui lui conseille de rentrer à Paris, mais il se résout, décide de rester, séduit par l'appel de la mine. Le jeune Roger fait lui aussi connaissance avec la mine. A sa première descente, il ne réussit pas à participer. Mais, avant de quitter le pays, il veut essayer une dernière fois d'extraire du charbon: il est pris sous un éboulement, puis sauvé. Son sauvetage rapproche le syndicaliste de l'ingénieur et accorde les amoureux.

Alma

5 cents d'augmentation et la semaine de 44 heures aux employés municipaux

Le Syndicat des employés municipaux de la ville d'Alma vient de s'entendre avec la ville d'Alma sur les termes de la prochaine convention collective de travail d'une durée d'une année.

Par ce nouveau contrat, les employés municipaux d'Alma amélioreront sensiblement leur sort. D'abord, ils obtiennent que la ville paie 50 p.c. des frais de l'assurance-maladie alors qu'ils devaient tout payer auparavant.

Puis, ils obtiennent la semaine de 44 heures pendant toute l'année alors que c'était pendant les quatre mois d'été dans la convention précédente. Il faut dire que cette réduction d'heures s'accompagne de la pleine compensation pour les salaires.

De plus, la ville accorde à ses employés une augmentation de \$0.05 l'heure à partir du 1er janvier de l'année courante.

Enfin, plusieurs employés, soit environ quinze sur une quarantaine, reçoivent des réajustements de salaires d'au moins \$0.05 l'heure.

Le taux de salaire du journalier est donc dorénavant de \$1.31 à la ville d'Alma. Ce n'est pas là un taux formidable, d'accord, mais c'est néanmoins un taux de salaire convenable qui peut se comparer avec celui que l'on trouve dans plusieurs conventions collectives de la région.

Depuis quelques années, les employés municipaux de la ville d'Alma ont sensiblement amélioré leurs conditions de travail et leur syndicat a fait beaucoup pour eux.

Il va sans dire que ces améliorations ont été possible parce que tout le monde a apporté de la collaboration. En effet, non seulement les syndiqués et leurs dirigeants ont fait leur part, mais les autorités de la ville d'Alma ont fait la leur également.

Ici, nous nous devons de féliciter le conseil de ville d'Alma et son maire en particulier, Son Honneur M. Paul Levasseur, de l'effort qu'ils ont fait pour s'entendre avec le syndicat de leurs employés.

L'attitude de l'employeur détermine souvent celle du syndicat. Dans ce cas-ci, grâce à la compréhension des dirigeants de la ville d'Alma, le syndicat a pu obtenir pacifiquement plusieurs avantages pour ses membres. Et nous tenons à féliciter aussi l'exécutif du syndicat qui a participé aux négociations dirigées habilement par M. Lionel Harvey, vice-président de la Fédération des Employés des Corporations municipales et scolaires.

Nous espérons que les relations entre l'employeur et les employés continueront d'être aussi bonnes à Alma; ce qui sera dans l'intérêt de tout le monde.

NEGOCIATIONS DIFFICILES DANS LE COMMERCE DE DETAIL

Le Syndicat des commis et comptables de Jonquière avance lentement dans ses négociations avec sept marchands de Jonquière. Les parties se sont rencon-

trées la semaine dernière, mais elles ne se sont pas encore entendues.

Le Syndicat a fait à peu près les mêmes demandes à Jonquière.

Entente à la Quebec Veneer de l'Epiphanie

Le Syndicat Catholique et National des Travailleurs de bois à placage de l'Epiphanie qui groupe les employés de la Quebec Veneer, vient de signer une nouvelle convention collective de travail avec la Quebec Veneer de l'Epiphanie.

Cette convention signée le 29 novembre dernier, aura une durée de deux années à partir du 1er janvier 1956.

L'entente comporte une augmentation générale des salaires de 5 cents l'heure, ce qui portera les salaires de base à 88 cents l'heure pour deux mois, après quoi les salaires varieront de 92 cents l'heure à \$1.17.

Les congés payés seront de six (6) pour les employés ayant moins d'un an de service; de sept (7) pour les employés ayant plus d'un an de service; de neuf (9) pour les employés ayant plus de cinq ans de service.

Ce syndicat est affilié à la C.T.C.C., à la Fédération du Bois Ouvré ainsi qu'au Conseil Central des Syndicats Catholiques et Nationaux de Joliette. Les signataires de la convention ont été pour la Compagnie: MM. Napoléon Paul et Wilfrid Bolduc et Mlle Yvette Brien. Le syndicat était représenté par les signataires suivants: MM. Lucien Lafortune, président; Marcel Tourangeau, vice-président, et J.-Paul Trudel, secrétaire.

re qu'à Chicoutimi, mais les marchands de Jonquière ont fait une offre bien différente de celle des marchands de Chicoutimi.

D'abord, les marchands de Jonquière refusent de fermer leurs magasins le samedi après-midi pendant les mois de juillet et août. De plus, pour le calcul des vacances des employés, ils ne veulent plus tenir compte des années de service pour le compte d'un autre employeur dans le même genre de commerce.

Ainsi, un employé qui a travaillé dans deux magasins pendant cinq ans, est considéré comme ayant cinq ans de service pour le calcul de ses vacances. C'est là un avantage que les syndiqués ont obtenu dans le passé grâce à leur syndicat et on veut le leur enlever maintenant. Inutile de dire que ce n'est pas chose faite... heureusement.

Les marchands veulent s'en tenir au comité de griefs actuel qui n'a jamais fonctionné et ils ne veulent pas reconnaître de représentant syndical dans le magasin.

Enfin, ils offrent une augmentation de salaire d'un dollar par semaine sur les salaires réels à partir du 1er janvier 1956 et ils consentent à hausser l'échelle des salaires du même montant. Rappelons qu'à Chicoutimi, les employés ont obtenu \$2.00 par semaine.

TOURINCO

Association de voyage sans but lucratif, au service des Canadiens

Une nouvelle organisation, TOURINCO, vient d'être fondée à Ottawa afin de faciliter à des milliers de Canadiens des voyages au Canada, en Europe et aux Etats-Unis à des prix considérablement réduits.

Il existe en Angleterre et en Europe continentale plusieurs organisations du même genre mais on croit qu'il s'agit là de la première expérience canadienne en ce domaine.

TOURINCO s'adressera surtout à des groupes ayant des intérêts communs dans le but de diminuer autant que possible le coût du voyage par personne.

Par exemple, TOURINCO pourra organiser des excursions de cultivateurs du Québec en Ontario et vice-versa; des travailleurs de l'Alcan d'Arvida pourront, par le moyen de TOURINCO, organiser un voyage aux usines de Kitimat, etc.

TOURINCO organisera aussi des voyages vers les endroits historiques d'une province à l'autre; par exemple un voyage en bateau sur le St-Laurent et les Grands Lacs afin de visiter les travaux de la canalisation du St-Laurent, etc.

Parmi d'autres objectifs de TOURINCO, mentionnons l'encouragement de la compréhension mutuelle entre les peuples par le moyen du voyage, le développement de l'amitié entre personnes de nationalités différentes, etc.

LES OFFICIERS

Incorporé sur le plan fédéral, TOURINCO est administré par un bureau de direction composé comme suit:

Président: L'hon. Sénateur Donald Cameron, directeur du Service de l'Extension de l'Université d'Alberta et président de l'École des Beaux-Arts de Banff.

Vice-président: M. Léo Filion, directeur des Relations extérieures et de la Publicité de la Coopérative Fédérée de Québec et président de la section mont-réalaise de la Corporation des Agronomes.

Directeurs: M. Ralph S. Staples, Ottawa, président de la Coopérative Union of Canada;

M. A. Andras, Ottawa, assistant directeur du Service de Recherches du Congrès Canadien du Travail;

M. Thomas B. Ward, Ottawa, du bureau-chef du Congrès des

Métiers et du Travail du Canada; M. Fernand Jolicoeur, Québec, directeur du Service d'Education de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada;

M. A. L. Hepworth, Ottawa, directeur du Service d'Education de la Fraternité Canadienne des Employés de Chemins de Fer et autres transports.

M. Frank Dawson a été engagé comme gérant. M. Breen Melvin, secrétaire national de la Coopérative Union of Canada, agira comme secrétaire-trésorier du nouvel organisme.

Les quartiers généraux de Tourinco ont été établis à 193 rue Sparks, Ottawa.

En plus des organisations citées plus haut qui composent, par leurs représentants, le Bureau de Direction, il faut mentionner encore les groupes suivants qui ont participé à la formation de Tourinco:

—Le Conseil Canadien du Civisme.

—Young Men's Christian Association.

—La Fédération Canadienne des Instituteurs.

—Canadian Association for Adult Education.

—La Fédération Nationale des Etudiants d'Universités Canadiennes.

—L'Institut Canadien de Chimie.

—Les Métallurgistes Unis du Canada.

—Les Coopératives Unies d'Ontario.

—L'Association des Coopératives d'Assurances.

—Le Conseil Canadien de la Coopération.

—La Fédération Canadienne de l'Agriculture.

TEXTILE

CHAQUE JOUR, UNE EMPLOYEE VA SUR LE GRABAT A MAGOG

Ceux qui doutent des conditions de travail exténuantes qu'impose la Dominion Textile à ses employés afin de réaliser le plus de profit possible, n'ont qu'à aller faire un tour dans le département "Colonial" de la Dominion Textile à son usine de Magog.

Ce n'est sans doute pas par hasard qu'on appelle ce département "colonial"; on y retrouve à peu près les conditions de travail qui existaient dans le sud américain avant la libération des esclaves noirs; pour faire leur quota standard et toucher un salaire qui leur permet de conserver leur force jusqu'au lendemain, les employées de ce département perdent connaissance au rythme d'à peu près une par jour, nous rapporte-t-on.

C'est tellement pratique courante de "ramasser" les jeunes filles qui s'affaissent sur leur travail que la compagnie a même fait installer sur les lieux, un espèce de grabat sur lequel on dépose l'employée qui a filé la toile. On la laisse là jusqu'à ce qu'elle ait repris conscience.

Dès que cette jeune fille revient à elle, elle reprend son travail au lieu de retourner se reposer chez elle parce qu'elle sait que si elle quitte le travail, on lui signifiera son congé ou une vacance de quelques jours; le salaire de famine qu'elle retire ne lui permet pas de se reposer, de refaire ses forces, par ailleurs, la discipline qui s'exerce sur les lieux du travail, la force à se tenir au travail huit heures par jour.

Le "sweating system"

C'est le "sweating system" dans toute son application par les entreprises capitalistes qui n'ont qu'en vue de retirer le plus de profit possible tout en payant le moins possible et ex-

geant le plus de production possible.

Dans ce département aussi connu sous le nom de "white making up", on y fabrique la plupart des produits Tex-Made que les grands magasins annoncent lors de leur vente de blanc: des draps, des taies d'oreiller, des serviettes, etc.

Dans ce département qui groupe environ 200 employés dont plus de 150 sont des filles, le matériel qui arrive du tissage, est taillé, cousu, ourlé, repassé, plié et emballé sous forme de serviettes, de draps ou de taies d'oreiller.

Chaque employée doit, par exemple, sortir 188 douzaines de draps pour faire son standard, sur le plan boni, en l'espace de huit

heures de travail par jour. Pour faire un salaire qui permet de vivre, on travaille sur le plan boni mais celle qui travaille sur le plan boni pour gagner un salaire décent, devient épuisée et lorsqu'elle est à bout, elle perd conscience et doit connaître les douceurs du grabat.

C'est ça le plan boni; ce sont là des conditions de travail qui existent à la Dominion Textile; ce sont ces conditions que veulent faire changer les travailleurs du textile.

Rappelons que dans le département que nous venons de mentionner, 57 travailleurs et travailleuses viennent de donner leur adhésion au syndicat qui groupe maintenant presque la totalité des employés du département.



Votre revenu peut expirer avant vous

Le nombre des personnes dépassant la soixantaine s'est accru de cinquante-deux pour cent depuis 1921! Ainsi vos chances d'atteindre et même de dépasser 60 ans augmentent chaque année les progrès de la science moderne vous assurant un niveau de vie plus élevé et de meilleurs soins médicaux.

Faites-vous en sorte de vivre vos années ADDITIONNELLES dans la sécurité, sans être à charge aux autres? Vous en aurez l'assurance en achetant DES MAINTENANT une

RENTE SUR L'ÉTAT

Informez-vous, — dès maintenant, — de la façon de procéder pour vous assurer durant vos années d'activité, un revenu de retraite garanti. Consultez votre REPRESENTANT RÉGIONAL DES RENTES (qui se rendra chez vous au moment qui vous conviendra), ou encore postez FRANCO le coupon ci-après.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

POUR PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS
VEUILLEZ DEPOSER LE COUPON A LA POSTE

Au: Directeur, division des Rentes sur l'État,
Ministère du Travail, Ottawa. (FRANC DE PORT) TRAVAIL

Veillez m'expliquer comment une rente sur l'État peut m'assurer un revenu de retraite à peu de frais.

Mon Nom (M./Mme/Mlle) _____

Je demeure à _____

Date de naissance _____

Âge de début de la rente _____ Téléphone _____

Je compte que les renseignements fournis seront considérés comme strictement confidentiels.

VOTRE AVENIR EST ENTRE VOS MAINS!

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

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

Prix du cours \$0.50

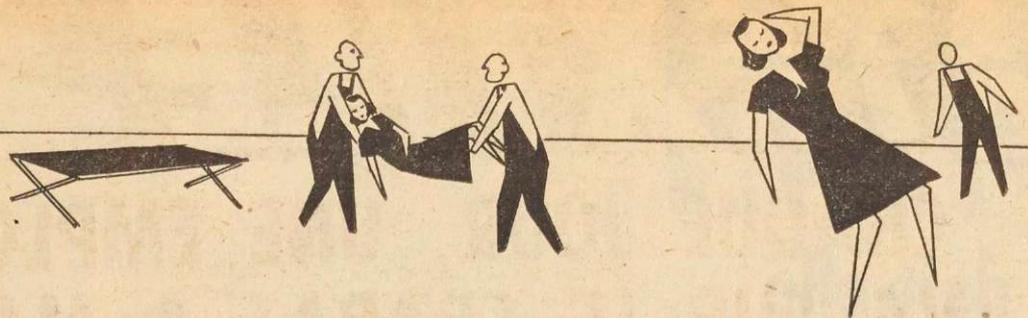
POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.

155, boul. Charest-Est, Québec
Tél. 4-4631

* Ce syndicat entreprendra très bientôt des négociations très sérieuses avec deux employeurs, soit les maisons Côté, Boivin & Cie et L.-B. Gagnon & Cie. Il y a deux ans, ce syndicat avait dû faire une grève d'une semaine pour forcer les employeurs à accepter ses demandes.

Le grabat de la Dominion Textile . . .



trouve sa justification tous les jours à Magog

SHERBROOKE

Appel à un conciliateur

Contre-grève et congédiement effectués par la Dominion Textile

L'Association des Employés du Textile de Sherbrooke vient de protester vigoureusement contre le geste que vient de poser la Dominion Textile en congédiant deux employés et en refusant de reprendre au travail 75 travailleurs d'une équipe de nuit dans le département du tissage.

Les travailleurs syndiqués réunis en assemblée dimanche ont en outre réclamé l'intervention immédiate d'un conciliateur du ministère du Travail et ils ont réaffirmé une fois de plus leur solidarité devant les agissements inqualifiables de la Dominion Textile.

L'attitude de la compagnie

Voici de quelle manière, un porte-parole de l'Association du Textile, nous a raconté les derniers événements qui se sont produits à la Dominion Textile en fin de semaine:

La Dominion Textile Co. a refusé l'entrée au travail à environ 75 employés qui avaient participé indirectement à une interruption de travail pour protester contre certains changements que la compagnie voulait effectuer.

Cet arrêt de travail fait suite à une décision de la compagnie qui a manifesté clairement l'intention de ne respecter aucune des clauses de l'ancienne convention et que les ententes qui auraient pu être conclues dans le passé n'étaient plus valables. En partant de ce principe énoncé par la compagnie elle-même, les ouvriers en ont déduit qu'ils ne devaient plus accepter de changements ou d'applications de nouvelles tâches. La clause protégeant dans une certaine mesure les droits des travailleurs étant disparue, les ouvriers ne se croient pas dans l'obligation d'accepter que de nouveaux taux du plan de boni soient appliqués uniquement par la compagnie, c'est-à-dire sans consultation entre les deux parties comme le voulait une clause de la convention.

CONGEDIEMENT

Non satisfaite de ne pas accepter le principe qu'elle avait elle-même émis et que les ouvriers voulaient mettre en application, la compagnie va jusqu'à congédier deux employés qu'elle avait elle-même invités, par l'entremise du président du syndicat, à discuter avec elle au nom du groupe, les difficultés en cours entre les parties. En effet, les deux employés ci-haut mentionnés, MM. Adolphe Boutin et Adolphe Bolduc, ont été avisés par l'assistant-gérant de l'usine de Sherbrooke, que la compagnie n'avait plus besoin de leurs services.

Leurs confrères de travail du département du tissage, révoltés de cette attitude inqualifiable, ont exprimé leur désir d'avoir une assemblée, qui a été tenue dans une des salles du Conseil Central de Sherbrooke au no 65, rue Gordon, dimanche le 22 janvier 1956 et au cours de laquelle il a été décidé de laisser entre les mains de leurs officiers, le soin de régler de la façon qu'ils croiraient la meilleure, les problèmes ci-haut mentionnés.

Les ouvriers ont en même temps réaffirmé leur désir de continuer à manifester leur solidarité et de démontrer à la compagnie Dominion Textile qu'ils sont décidés à aller jusqu'au bout dans la bataille qu'ils ont entreprise en vue de sauvegarder leurs droits et de forcer cette dernière à signer une convention de travail qu'ils considèrent comme le seul moyen d'empêcher la compagnie de les conduire à l'esclavage.

Par ailleurs, les représentants syndicaux de l'Association du Textile de Sherbrooke ajoutent que les quelques employés qui ne faisaient pas encore partie du Syndicat, donnent leur adhésion et que depuis le 15 décembre dernier, plus d'une centaine ont joint les rangs syndicaux.

D'autre part, la perception des cotisations syndicales que ne veut plus effectuer la compagnie Dominion Textile se fait sur une base volontaire, mais les membres le font avec enthousiasme et rares sont ceux qui ne portent pas le bouton-insigne que remet le syndicat à un membre en règle et qui porte la devise suivante: "L'Union fait la Force".

Protestations des employés du textile

Voici le texte des télégrammes de protestation envoyés samedi dernier à la Dominion Textile par les travailleurs du textile de Sherbrooke. Ils ont aussi demandé l'intervention immédiate d'un conciliateur du ministère du Travail:

Sherbrooke, le 21 janvier 1956.

Dominion Textile Co. Ltd.,
a/s M. Raymond Charlebois,
318 Moore,
Sherbrooke, P.Q.

Protestons énergiquement contre congédiement de deux employés du département du tissage. Stop Trouvons très étrange que les deux employés concernés sont ceux qui ont été choisis pour discuter avec vous des problèmes de leurs confrères et ce avec votre plein consentement. Stop Faisons notre possible pour apaiser la colère justifiée qui semble s'être emparée des confrères de travail des personnes congédiées. Stop Veuillez prendre avis que nous vous tiendrons responsables de ce geste que nous considérons irresponsable et absolument injuste. Stop

Sherbrooke, le 21 janvier 1956.

Dominion Textile Co. Ltd.,
a/s Raymond Charlebois,
318 Moore,
Sherbrooke, Qué.

Veillez prendre avis que nous vous tenons responsables de la mise à pied de la deuxième équipe du département du tissage. Stop Parce que samedi le 21 janvier les employés se sont présentés au travail comme à l'habitude et que vous leur avez refusé l'entrée à l'usine. Stop Parce que vous avez confirmé cette attitude au téléphone. Stop Nous vous avisons par la présente que les employés sont disponibles pour le travail et qu'ils se présenteront à l'usine comme à l'habitude.

Sherbrooke, le 21 janvier 1956.

Honorable Antonio Barrette,
Ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec, Qué.

Demandons intervention de votre Ministère dans conflit Dominion Textile, Section Sherbrooke. Stop

1 — Re: 2 congédiements que nous considérons injustes Stop
2 — Re: Contre-grève de la part de la compagnie qui refuse l'entrée au moulin du deuxième chiffre du département du tissage. Stop Vous serait reconnaissant de nous envoyer un conciliateur dans le plus bref délai possible. Stop

Avec remerciements anticipés veuillez nous croire vos tous dévoués. Stop

L'Association des Employés du Textile
de Sherbrooke, Inc.
976 Galt ouest,
Sherbrooke, Qué.

ARMAND MARQUIS.

Saguenay - Lac-Saint-Jean

Le Conseil régional n'aura pas de candidat aux prochaines élections

Le Conseil régional des Syndicats nationaux qui groupe plus de 50 syndicats dans la région du Saguenay-Lac St-Jean a tenu une importante assemblée dimanche dernier, le 15 janvier, dans la salle des Syndicats nationaux à Jonquière.

Au cours de cette assemblée, les membres ont discuté longuement une question controversée, celle de l'action politique. Exactement, la question qui était sur le tapis était la suivante: Le Conseil régional doit-il avoir son propre candidat aux prochaines élections? Il s'agissait dans ce cas de politique provinciale puisqu'il y aura vraisemblablement des élections d'ici quelque temps à la Législature de Québec et qu'il faudra élire un député dans le comté nouvellement créé, celui de Lapointe. Comme nous l'avons dit antérieurement, un comité spécial a étudié cette question et a fait rapport à l'assemblée du Conseil. Dans l'ensemble, on peut dire que l'assemblée a accepté la recommandation du comité puisque tous deux ont été d'accord pour que le Conseil régional ne présente pas un candidat à lui sous l'étiquette des syndicats nationaux.

Cela veut dire que le Conseil régional n'aura pas de candidat sous l'étiquette syndicale à la prochaine élection, mais pas autre chose. Les syndiqués individuellement pourront participer à la campagne électorale s'ils le désirent, c'est là leur droit de citoyens d'un pays libre. De plus, chacun des quelque 50 syndicats nationaux dans la région pourra faire de l'action électorale s'il le juge opportun.

Quelques-uns seront peut-être surpris de voir qu'un syndicat puisse présenter un candidat alors que l'organisme supérieur ne le fait pas. Voici l'explication. A l'avant-dernier congrès de la C.T.C.C. tenu à Montréal en 1954, les membres, réunis en congrès, ont décidé précisément qu'un syndicat ou un groupe de syndicats ou encore un conseil central, une fédération pouvait avoir un candidat aux élections, même si personne n'est obligé de le faire.

CHICOUTIMI

Négociations chez United Auto Parts

Le Syndicat des Ateliers mécaniques et garages de Chicoutimi vient de tenir une première séance de négociations avec le représentant de United Auto Parts Saguenay Limited à Chicoutimi pour la conclusion d'une première convention collective.

Au cours de cette première rencontre, les parties se sont entendues sur plusieurs clauses que l'on trouve dans la plupart des conventions collectives comme par exemple une procédure de règlements des griefs complétée par l'arbitrage avec sentence exécutoire.

Il y a eu accord également sur le régime de sécurité syndicale qui sera de l'atelier syndical imparfait. Cela veut dire que les nouveaux employés devront se joindre au syndicat un certain temps après leur embauchage.

Le syndicat et la compagnie se sont entendus également sur la clause concernant les vacances. Après un an de service, tout employé aura une semaine de vacances payées, puis il aura une journée supplémentaire de vacances payées par année de service et ce, jusqu'à concurrence de deux semaines complétées.

Il y eut également entente pour que le contrat soit pour une durée d'une année à partir du premier janvier de cette année.

Les parties ont discuté la question des salaires, des heures de travail et des jours de congé payés, mais elles devront se rencontrer de nouveau pour faire l'étude de ces trois questions importantes.

TRAVAIL ET FOYER

La mère de famille doit-elle limiter ses activités au foyer

Le foyer suffit-il à l'épanouissement de la femme? Une maman mère de plusieurs enfants peut-elle sans nuire à son foyer avoir des préoccupations et des activités autres que celles de sa maisonnée?

Il y a 25 ans, le problème ne se posait certainement pas avec la même acuité. L'industrialisation, l'évolution qui s'est produite dans tous les domaines a amené graduellement la femme non pas à se replier sur son foyer mais à élargir celui-ci en prenant une part active, dans la mesure du possible, aux problèmes extérieurs au cercle familial.

Voici le témoignage de trois mamans qui ont des opinions différentes sur la question:

La travailleuse

Pour moi, la question se pose différemment des autres. J'ai dû commencer très tôt à gagner le pain quotidien de mes enfants. J'avais un métier avant mon mariage, cela m'a facilité un emploi. Les problèmes que cela pose sont nombreux. Je suis obligée de faire journée double, j'arrive le soir fatiguée de ma journée, et une autre m'attend; celle que toute femme fait durant le jour: lavage, repassage, ménage. Quelquefois, j'envie les femmes qui peuvent sans se presser vaquer au quotidien d'une maison. Par contre mes enfants ont appris très jeunes à avoir de l'initiative, à prendre leurs responsabilités. Ils me sont reconnaissants de mon acharnement à nous sortir du pétrin et m'aident beaucoup. Surtout, maintenant qu'ils sont plus vieux. Ils n'ont pas été des enfants cajolés, gâtés, entourés, mais je me demande si pour en faire des hommes débrouillards, actifs, et pas égoïstes, cela est tellement nécessaire... Pour moi, la vie m'a prouvé qu'une femme peut passer par

des moments difficiles, et que cela sert à elle-même et à son foyer.

Autre son de cloche

Je pense que le premier devoir et la première préoccupation de la femme mariée est ses enfants et son foyer. Sa présence est nécessaire à la sécurité de ses petits. Mais, cela ne veut pas dire que la femme doive se replier sur son intérieur. Elle n'en a pas le droit, pour elle et pour ses enfants. Elle n'a pas à reprendre ses activités qui formaient sa vie avant son mariage, mais si elle a des qualités ou des talents, elle n'a pas le droit de renier tout cela parce qu'elle est mariée et mère de famille. Pour l'éducation des enfants ce sera un gros atout, car ils apprendront jeunes à se débrouiller, à faire des choses par eux-mêmes sans toujours compter sur la maman. Ils apprendront aussi que maman peut être intéressante dans d'autres domaines que celui du ménage, ils questionneront, ils découvriront le monde extérieur, celui des autres hommes, à travers les

expériences de leur mère. Je ne veux pas dire par là qu'une femme doit laisser sa maison quatre fois par semaines pour aller rendre service à d'autres, mais qu'une femme qui a des préoccupations autres que celles de son ménage apporte un élément très riche à la vie familiale. Il ne s'agit pas du nombre de sorties qu'elle peut faire mais des préoccupations qui sont siennes. Je pense qu'une telle femme donne à l'orientation de sa maison une direction bien différente, donne à ses enfants une éducation autre que la femme préoccupée exclusivement de sa popote, de ses planchers. L'autre sait attacher de l'importance aux choses qui en ont besoin tandis que la dernière ne sait plus où est l'essentiel tant elle couve sa couvée et est prise par l'engrenage du quotidien.

Une autre opinion

Le métier de mère de famille est un métier complet en soi. Comme n'importe quel métier, il est quelquefois éreintant, d'où la nécessité pour une maman de se distraire. Il faut qu'une femme s'évade de son boulot de ménagère. Mais, cela ne veut pas dire qu'elle aura d'autres préoccupations ou d'autres activités que celles de ses petits ou de sa maison. Les enfants ont besoin de la présence de leur mère et, s'ils la sentent préoccupée par autre chose qu'eux, l'humeur et l'atmosphère de la maison s'en ressentiront. Quand les enfants sont jeunes, la mère doit être à eux exclusivement, et elle peut s'épanouir par et avec ses enfants.

Tout n'est pas dit: Plusieurs aspects n'ont pas été soulevés. C'est là l'opinion de trois femmes. En avez-vous une différente... Prenez un bout de papier et écrivez-nous vos impressions, votre expérience personnelle, et votre opinion, sur ce sujet qui intéresse toutes les mamans.

R.G.

PORT-ALFRED

Le Syndicat des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Port-Alfred a tenu récemment son assemblée annuelle pour procéder aux élections de ses officiers. M. Robert Larouche a été élu président, MM. Léo Legendre et Victor Dahl, premier et deuxième vice-présidents. L'assemblée choisit M. Philippe Côté comme secrétaire et M. Roma Jean comme assistant-secrétaire. M. Guy Dufour fut élu trésorier et M. Ls-Jos. Laberge, secrétaire-financier. M. Claude Babin fut élu assistant-secrétaire archiviste, M. Désiré Dionna, sentinelle et M. Edouard Lépine, gardien.

La Coopérative d'habitation

(Suite de la page 1)

rieur et deux pièces à l'étage supérieur.

Toutes ces maisons sont terminées à l'extérieur en brique et à l'intérieur en gyproc. D'après les plans, le propriétaire de la maison effectue lui-même la peinture de l'intérieur ou fait effectuer ce travail par contrat. On veut ainsi fournir au propriétaire la liberté de choisir les teintes qu'il désire.

D'après les expériences réussies à Drummondville, le système d'isolation de ces maisons est parfait. Voici comment on procède: sur un madrier de deux pouces, on place à l'extérieur: un papier, un contreplaqué, un espace d'un pouce et de la brique; à l'intérieur: un autre papier noir, un insul board, un espace d'un pouce et la finition intérieure en gyproc.

Le chauffage est effectué par une fournaise à air chaud dans la cave, le tout compris dans le coût de la maison.

La maison de cinq pièces, y compris le terrain se vendra \$7-500.00. Les versements mensuels à effectuer, y compris le coût des assurances et des taxes s'élèvera à \$50.00 par mois pour celui qui dispose d'une mise de fonds de \$1,200 et à \$60.00 par mois pour celui qui ne dispose pas de mise de fonds. Cette mise de fonds est prêtée par la coopérative elle-même et le remboursement mensuel de deuxième hypothèque s'élève à \$10.00 par mois.

Par ailleurs, il faut souligner que les propriétaires peuvent bénéficier de la ristourne provinciale de 3 p. 100, ce qui signifie que le remboursement mensuel

ne coûte que \$36.00 au propriétaire qui peut faire sa mise de fonds et environ \$40.00 pour celui qui doit rembourser une deuxième hypothèque.

Le modèle de 1½ étage avec cinq pièces terminées à l'étage inférieur et deux pièces non terminées à l'étage supérieur, coûte \$8,300 avec le terrain et exige un remboursement mensuel de \$60.00 par mois, montant duquel il faut encore déduire la ristourne provinciale de 3 p. 100.

Le bungalow de cinq pièces coûte à peu près le prix du cinq pièces standard et ne diffère de ce dernier que pour l'agencement des pièces.

Quant au semi-détaché, il comprend cinq pièces à l'étage inférieur et deux pièces à l'étage supérieur et coûte \$8,300.00. Les remboursements mensuels sont les mêmes que pour la maison détachée de 1½ étage.

Pour participer aux avantages de cette coopérative, il faut acheter une part sociale de \$100.00, payer un droit d'entrée de \$10.00 et verser un montant de \$2.10 par semaine; ce dernier montant est déduit de la mise de fonds exigible lorsque le propriétaire prend possession de sa maison.

Tous ceux qui peuvent faire une mise de fonds de \$1,200 peuvent se faire construire tout de suite. Ceux qui ne peuvent pas faire de mise de fonds, sont éligibles à une deuxième hypothèque que prête la coopérative et dont le remboursement est de \$10.00 par mois. Cette deuxième hypothèque couvre exactement la différence entre le prêt de la société prêteuse et le coût réel de la construction.

Québec

Fête en l'honneur de 10 employés de l'Hôtel-Dieu

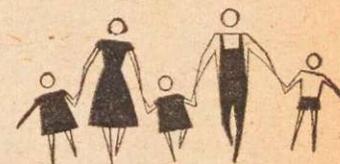
Les autorités de l'Hôtel-Dieu de Québec ont récemment souligné par une fête intime les 25 ans de service (ou davantage) de 10 employés; ce sont: Mlles Corinne Bédard, Hélène Cayouette, Elodie Corriveau, Alphonsine Gagnon, Azilda Lehoux et Marie-Ange Tardif ainsi que MM. Donat Beaudet, Armand Fleury, Edouard Roy et Amédée Vézina.

Deux messes ont été dites dans la chapelle de l'institution aux intentions des jubilaires par M. l'abbé Aurèle Ouellet, aumônier du Syndicat national catholique des Services hospitaliers, Inc.

La partie récréative d'une soirée qui groupait tous les employés de l'hôpital et leurs épouses avait été confiée à un groupe d'employées. Mlle Albertine Garneau et M. André Moisan, directeur du personnel ont offert les remerciements et les vœux de l'autorité.

Comme marque tangible de gratitude, Mère supérieure qui présidait la réunion remit à chaque jubilaire un souvenir de cette fête de famille qui fut un véritable succès.

PROTEGEZ-VOUS CONTRE LES FRAIS MEDICAUX CHIRURGICAUX ET HOSPITALIERS



L.A.C.T.C.C. RECOMMANDE A TOUS SES SYNDIQUES

LES SERVICES DE SANTÉ DU QUÉBEC

"LE POINT DU JOUR"

Un film d'espoir et d'amour

"Le point du jour" c'est la victoire des travailleurs...

"Le point du jour" après la nuit, porte avec lui l'espoir d'un jour où le travail se fera avec amour et dans la liberté...

"Le point du jour" c'est l'aube qui se lève, enfin radieuse, pour Louise et Brezzo, pour Georges et Marie, les couples amoureux...

"Le point du jour" c'est la lumière qui se fera soudain en Roger, le petit frère qui ne voulait pas être mineur, qui rêvait d'espaces lointains, mais qui comprendra enfin et choisira d'être mineur...

"Le point du jour" c'est la promesse incarnée dans le personnage de Larzac, le jeune ingénieur, d'une compréhension plus grande entre le "patron" et ses travailleurs.

"Le point du jour" c'est surtout un matin de victoire et d'espoir pour Marles, le responsable syndical qui consacre le meilleur de lui-même à la défense des revendications professionnelles de ses camarades, en qui s'incarne magnifiquement des sentiments de solidarité et d'amour...

Louis Daquin, un des metteurs en scène les plus réputés du cinéma, a voulu dans le "Point du Jour" décrire un aspect complet du travail, celui de la mine, avec tous ses membres et dans toutes ses manifestations. C'est en fait le premier film français consacré au travail des hommes. Au delà de la mine et des mineurs, au delà des drames, des conflits, des déceptions et des espoirs qui forment le scénario du film, c'est un hommage au travail des hommes, la démonstration de la grandeur et de la dignité d'un métier par ailleurs difficile et ingrat.

"Le Point du Jour" est un film simple et beau dont les personnages sont vrais et sincères. Que tous ceux qui se souviennent de la lutte héroïque de leurs camarades à Asbestos aillent voir ce film: ils en seront émus et bouleversés. Ce monde noir qui vit et s'anime sous nos yeux est si vrai, si puissant, qu'il ne peut nous laisser indifférents: "le film a le suprême mérite de forcer la compréhension des uns et des autres, de semer l'amour et la paix, prouvant à tous les travailleurs que leur labeur comporte une dignité incomparable".

YVETTE BAUMANS.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les
syndiqués de Canadian Vickers

AVIS IMPORTANT

Nous avons été avisés par les autorités postales qu'à l'avenir nous devrions payer 0.01 cent la copie pour la livraison du journal "Le Travail" à tous les membres qui n'auront pas signé la formule prescrite par lesdites autorités postales.

Votre union possède ces cartes et les délégués de département vous demanderont bientôt de signer ces cartes, ce qui permettra au journal "Le Travail" de faire des économies de plus de \$700.00 par semaine.

Contrairement aux fausses rumeurs qui circulent à ce sujet, la signature de ces cartes n'entraînera pas d'augmentations syndicales. Au contraire, la signature de ces cartes permettra de vous faire parvenir le journal sans qu'il en coûte un sou de plus. Par contre, si les cartes ne sont pas signées, il sera impossible d'opérer le journal au taux de souscription actuel.

Il faudrait aussi que les membres sachent qu'il est impossible d'augmenter les cotisations syndicales sans l'assentiment de l'assemblée générale ainsi que le prévoit la constitution de votre syndicat.

En signant leur carte, les membres sont aussi priés de donner leur nouvelle adresse.

Faites respecter votre contrat

Tous les membres de l'Union nationale des Employés de la Canadian Vickers, division de la marine, ont droit à un certain taux de salaire pour la fonction particulière qu'ils occupent.

Ne vous laissez pas tromper; c'est une convention qui a été signée et par votre syndicat et par la Canadian Vickers et qui a force de loi. Par ailleurs, vous pouvez être assuré que votre union prendra tous les moyens légaux pour faire respecter cette entente contractuelle, après avoir bataillé pendant 23 mois pour obtenir la signature de cette entente qui vous a valu, entre autre,

une augmentation de 8 cents l'heure.

En tant que syndiqué, vous avez aussi une part à jouer pour obtenir le plein respect de cette convention collective de travail.

N'allez jamais, sous les menaces, la persuasion, les promesses, accepter une diminution de salaire.

Pour confirmer ce qui précède, nous avons tiré des filières du syndicat une lettre adressée à l'Union nationale des Employés de Canadian Vickers par le gérant de l'usine, M. G. S. Bloomfield, qui traite de cette question dans les termes suivants:

Avis concernant les griefs des employés

"J'ai été informé qu'en certaines occasions, lorsqu'un travailleur soumet à son contremaître un grief par écrit, le contremaître refuse de donner une réponse et de signer la plainte du travailleur.

"L'entente prévoit que le contremaître doit donner une réponse satisfaisante par écrit à l'employé concerné; si le contremaître ne veut pas rendre de décision, il doit aviser M. Fox ou moi-même, mais dans tous les cas, il doit donner une réponse et signer le grief présenté par écrit:

Plus bas, voici l'article de la convention concernant la procédure à suivre:

Art. 17 — Procédure des griefs

"Les parties conviennent que lorsqu'il surviendra un différend entre les parties sur les lieux du travail, de ne pas faire d'arrêt de travail, mais de faire tous les efforts possibles pour régler le différend de la manière suivante:

1) Tous les griefs devront tout d'abord être soumis au contremaître concerné. Si le grief ne concerne qu'un seul employé, ce dernier pourra présenter lui-même son grief ou charger son délégué de département de cette tâche. Si le grief concerne un groupe de travailleurs, il devra être présenté par le délégué du département ou par un membre du comité de grief du département ou du métier concerné.

"Le contremaître devra chercher à résoudre le différend et rendre sa réponse par écrit dans un délai de deux jours".

(Signé) G. S. BLOOMFIELD,
Gérant des Chantiers de
Construction maritime,
Canadian Vickers Ltd.

Montréal

Labour Cine-Club Offers Five Outstanding Films

— Titles of the films are :
DEUX SOUS D'ESPOIR —
LES FOUS DU ROI — LES
RAISONS DE LA COLERE —

— The showing of the films will be followed by a free discussion.

— The films on this program are French but English participants shall feel free to use their language when taking part in the discussion.

"LE POINT DU JOUR"

- daily life in a coal mine . . .
- the story of two simple loves that life in the mine nearly breaks . . .
- a boy of 15 . . . Shall he go down into the hell of the coal mine?
- all these faces fade away, but life goes on in the mine as usual, after the storm that you see in

LE POINT DU JOUR !

MONDAY, JANUARY 30th
at the Gesu, 1200 Bleury Street
8 p.m. — Admission 50c

C.C.C.L. Brief To Federal Government

The New Unemployment Insurance Act

During the last session, the Parliament has proceeded with a complete revision of the Unemployment Insurance Act. The new law came into force on 1st October and it is still premature to assess completely its modalities of application. The increase of the benefits will allow the insured parties to draw a revenue slightly more appropriate to the present conditions.

However, the CCCL sincerely believes that the present law remains subject to a good number of improvements and that certain principles enacted by the new text are unfair for certain categories of insured. This is why we would like to revive, by summarizing them, certain of the remarks we made last Spring before the Industrial Relations Committee of the Commons.

While acknowledging that the law must be administered in a serious manner, the CCCL deems that, in the new law, as in the previous texts, the preoccupations of actuarial order take too much precedence over true social preoccupation. During the fifteen years it has existed, the Unemployment Insurance Fund has collected more than two billion dollars and, on this amount, the unemployed workers have received only slightly more social security is a means of refinancing for the Government. The CCCL is happy over the fact that the Unemployment Insurance Committee makes sound investments — and this is necessary too — but it considers that the sum collected should first serve to insure to the workless a more generous purchasing power.

Also, we do consider that the regular benefits should be paid to the unemployed as long as they have not been able to find adequate employment. If the annual dues do not suffice to insure the payment of the benefits during the whole lay-off, the CCCL would wish that study be made to ascertain the level of the dues necessary to reach this aim. If the increase in dues could remain within reasonable limits, the CCCL would favor a

method whereby the cost of insurance would be apportioned in equal parts between the workers, the employers and the Government.

The CCCL suggests that a third column of benefits be added in the present law. The principle of higher benefits is already admitted in favor of the unemployed with dependents. We are of the opinion that there should be provided a third column of benefits by adding to the benefits of the insured with dependents, the difference now existing between the two scales, which would give the following figures \$10.00, \$15.00, \$19.00, \$23.00, \$27.00, \$31.00, \$33.00, \$35.00 and \$37.00 per week. These benefits would be paid to unemployed persons responsible for a number of dependents equal or superior to that of the average family in Canada.

The CCCL deems that the by-laws concerning unemployment insurance should provide that, in case of strike or lock-out, the National Employment Service cannot be used in any manner as a reservoir of strike breakers; that no enterprise which is part of a labor conflict can advertise its requests for manpower under the authority of the National Employment Service;

that no unemployment insurance stamp can be set in the book of a strike breaker and that a working conflict, strike or counter-strike, end on the day when an agreement is concluded between the parties.

The CCCL has learned with satisfaction that the Cabinet, on the recommendation of the Unemployment Insurance Commission, has left in abeyance for a year the by-laws concerning seasonal workers. We would have preferred that these by-laws be permanently abolished. The experience of the next twelve months will undoubtedly show the merits of our claim.

The CCCL regrets, last, that the Cabinet has not given effect to the recommendations of the Commission concerning the particular restrictions imposed upon married women. We would like to learn the reasons which motivated the attitude of the Cabinet in this respect.

As in the last few years, when the time test will have enabled it to appreciate more closely the functioning of the new law, the CCCL will be happy to set forth before the Unemployment Insurance Commission its point of view on the application of these new provisions.



BAS DE NYLON

AVEC COFFRET
A BIJOUX **90c**

Voici une offre réellement sensationnelle pour anniversaire ou cadeau de fêtes. "Une paire de Bas Nylon, de première qualité, d'une valeur de \$1.50, de couleur neutre ou Bas Blancs pour Gardes-Malades." Chaque paire est contenue dans un joli coffret à bijoux.

Vous obtiendrez une paire de ces superbes bas en incluant dans une même enveloppe, \$0.90 avec un bouchon d'un de nos 15 produits Mathieu (SIROP, NERVINE, INHALATEUR MATHIEU, etc.). Postez-nous le tout en donnant la couleur, la pointure, votre nom et adresse en lettres carrées. Nous n'acceptons pas de C.O.D. ni de chèques. L'offre expirera le 1er janvier 1957.

La Cie J. L. MATHIEU Ltée, Sherbrooke

Human Consideration Cast Aside For Price Bros. Profits

Company representatives of Price Brothers paper mills at Jonquiere, Kenogami and Riverbend have flatly refused C.C.C.L. Union demands to negotiate a collective labor agreement in these three mills. The Union was endeavoring to finalize an agreement on the base of a contract recently signed between the Pulp and Paper Workers Union of Port Alfred C.C.C.L. and the Consolidated Paper Corporation, Port Alfred Division.

A union representative has declared that union negotiators failed to receive any signs of cooperation from the company, and application has been made to the provincial Minister of Labor for the formation of an arbitration tribunal as a means to settling this dispute.

At the beginning of this month negotiators for the three unions, accompanied by two representatives of the Federation of Paper Mills CCCL and their chief negotiator, Mr. Gerard Picard, general president of the CCCL Unions, met with Price Brothers officials in an effort to reach an agreement for the renewal of the three labor contracts, but met with stiff company resistance to their overtures.

In their demands the union asked for a change in the clause which covers retaliatory measures used by the company against an employee who breaks a minor company rule, but this demand was also turned down flatly by the company's division manager who declared "he who kills his neighbor, even if this is his first offense, deserves to be hanged, and after due trial, is executed."

By such reasoning one may imagine how the workers for Price Brothers are treated.

The company goes as far as classifying absenteeism from work on a basis equal to the crime of murder.

IN OTHER WORDS, WHEN THE PRODUCTION OF PAPER IS CONCERNED, PRICE BROTHERS CASTS ASIDE ALL THE ACCEPTED PRINCIPALS FOR CONSIDERATION OF HUMAN BEINGS AND THEIR RIGHTS!!!

1200 Clothing Workers Ask For Arbitration

A demand for the setting-up of an arbitration tribunal has been made by the National Clothing Federation C.C.C.L. as a move to secure a 40-hour work week to replace the present 44 hours with same takehome pay.

The dispute involves some 1,200 employees of Fashion Craft and Rubin of Victoriaville, Elkin of Farnham, Gardner, E. T. Couombe, Garneau et Fils and Dorfman of Quebec, all specializing in the tailoring of men's and boys clothing.

In addition to the shorter work week with some compensation other union demands are for two additional paid holidays and the establishment of a company contributed pension plan.

Negotiations for the three collective labor agreements, which have been going on since July 1955 produced no results even when a government appointed conciliator was called upon to act.

Lawyer Marc Lapointe will be the union's legal representative on the arbitration tribunal.

At the time of writing no announcement has been made of who will preside over the tribunal.

Back To The Dark Ages

The Edmonton, Alberta, Chamber of Commerce wants a return to "at least a 48-hour week with no extra wages or holidays" according to a brief presented to the Alberta Board of Industrial Relations.

What a progressive crowd of Democrats we have out in Western Canada!

Strikeless Picketing Is Legal

Mr. Justice André Montpetit rendered a decision last week in the Montreal Superior Court giving the right to unions to picket as a form of protest, even when there is no strike.

The judgment was a reversal of a previous ruling handed down by Mr. Justice Stuart B. Ralston and stemmed from the picketing of a Montreal meat market on Laurier Ave.

Judge Montpetit held that if the allegations were true and if picketing were peaceful and no illegal acts committed, placards could be carried. They simply conveyed information inviting the public to make up its mind whether to boycott the shop.

Employees of the establishment had worked 83 hours a week and had been fed benzidrene tablets to keep them producing.

Following the decision, the Amalgamated Butchers Union said picketing would be resumed to draw public attention to existing conditions.

HEALTH FACTS

Operations number about 540,000 a year or 40 per 1000 population and 1,055 per 100 undergoing operations. Females average 43 per 1000 population and males 37 per 1000. By age groups, the largest averages are for women of 25 to 44 (48 per 1000), women of 45 to 64 (47 per 1000) and boys under 15 (47 per 1000), which are in sharp contrast to the average of only 29 operations per 1000 Canadians of 15 to 24 years old.

* * *

About 450,000 (4% of the females, 2.6% of the males) or one in every 30 Canadians are examined for glasses (other than by physicians). The proportion examined is highest in the 45-64 year age group (5.4%) and lowest in the under 15 group (2%).

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

NOTICE TO MEMBERS

We have been advised by the Post Office authorities that beginning immediately we shall be assessed one cent per copy of LE TRAVAIL (01c) for all copies mailed to subscribers who have not signed a request card asking for the paper. Your union has these cards and will distribute them through the shop stewards. This will mean a weekly saving of \$700,000 in postal costs.

There are false rumors going around that the signing of these cards will mean a rise in Union dues, but rest assured that this rumor is without fact or foundation. According to our constitution, no increase or assessment can be levied without membership sanction.

We would advise these individuals who are carrying a chip on their shoulder to read their copy of the constitution before they go overboard spreading false rumors and malicious statements.

When signing your request card please give your present address.

Of Utmost Important To All C.C.C.L. Members

All members of the C.C.C.L. Union in Canadian Vickers Limited (Marine-Division), are entitled to the officially agreed rate of pay for their particular job classification.

Make no mistake about this, brother members, this is in your union contract, signed and legally agreed to by Canadian Vickers Limited and their officially appointed negotiators.

Do not, under any circumstances, accept any cut in your pay, until you have contacted your union office immediately.

You may be assured that your union will take all means to have the collective labor agreement respected in every way.

Your union fought bitterly for 23 months and secured you a salary increase of 8 cents an hour.

As a union man you have a part to play in making certain that your contract is respected by the company.

Do not, under any stress of persuasion, threat, promise or intimidation accept any cut in your pay.

And in confirmation of this advice we checked our files and came up with a true copy of a letter forwarded your union by Canadian Vickers Limited shipyard manager, Mr. G. S. Bloomfield, and signed by this company official. The letter is self-explanatory.

Grievance Note For Union Members

I have been informed that in some cases when a Union Member has approached his Foreman concerning a grievance, and has submitted to him a Grievance Note, the Foreman has refused to give a reply and sign the grievance note.

The agreement is that the Foreman concerned should endeavour to give a satisfactory answer in writing on the Grievance note, but if the Foreman does not wish to give a decision then the Foreman is quite to order to approach Mr. Fox or myself for advice, but in each and every case, the Foreman concerned must give a reply and sign the note accordingly.

I show below the item concerning Grievance Procedure as taken from the Agreement between the Union and the Company:

Art. No. 17 — Grievance Procedure

It is agreed between the parties hereto that should any difference arise in the plant of the Company there shall be no suspension of work on account of such differences, but an earnest effort shall be made to find a settlement in the following manner:

STEP No. 1—All grievance shall in first instance be taken up with the Foreman directly concerned. If the grievance affect one employee only, it may be presented by that employee directly or through his representative. If a group of employees is affected it shall be presented through a department steward or a member of the Grievance Committee employed in the department or trade where the grievance occurred.

The Foreman shall seek to settle the case and SHALL RENDER A DECISION WITHIN TWO DAYS IN WRITING.

(Signed) G. S. BLOOMFIELD,
Shipyard Manager,
Canadian Vickers Ltd.

