

## Moins d'un dollar par syndiqué à souscrire pour le \$500,000.00

En fin de semaine dernière, les chiffres fournis par la Trésorerie de la CTCC indiquaient que nous sommes à moins de \$75,000.00 de l'objectif fixé par la CTCC, soit \$500,000.00.

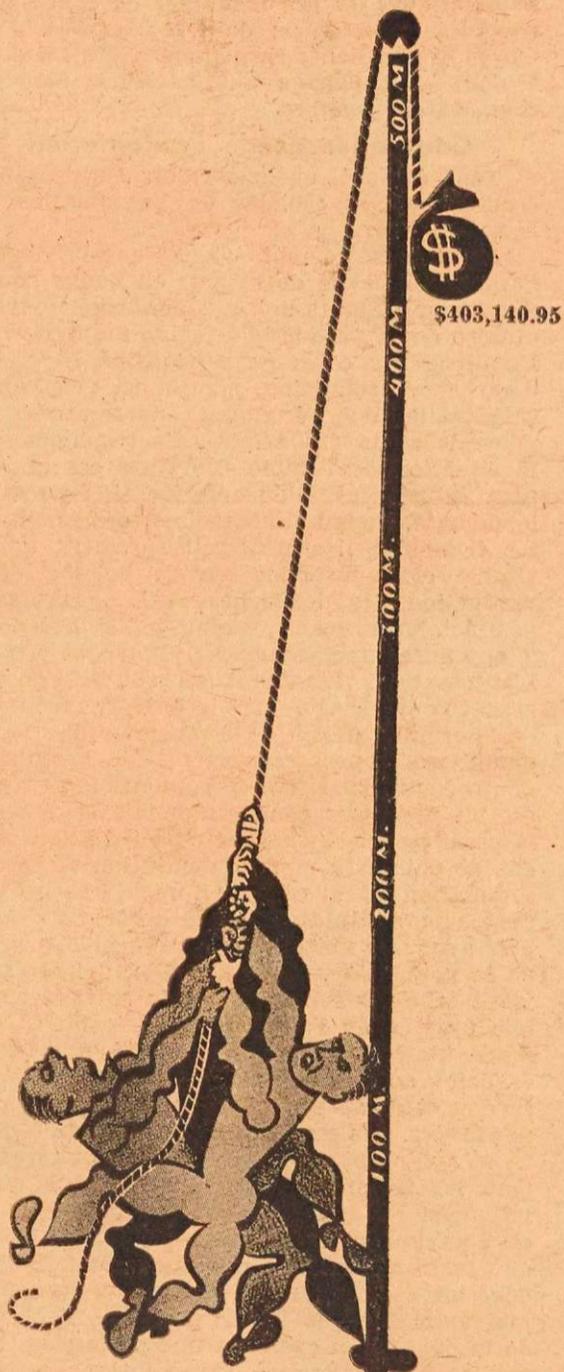
Cela signifie que si chaque syndiqué de la CTCC souscrivait \$1.00, l'objectif serait dépassé.

Ce serait à souhaiter puisque la tournure des événements la semaine dernière indique que la compagnie ne semble pas prête à se rendre aux justes demandes syndicales et que la grève peut se poursuivre pendant plusieurs semaines.

Il est donc juste d'espérer que les syndicats et les syndiqués qui jusqu'ici ont négligé de souscrire ou de faire leur rapport, dans l'attente d'un règlement prochain, fassent leur devoir le plus tôt possible.

Des milliers de boutons-insignes ont été vendus dans le mouvement; des Bons de Solidarité syndicale pour une valeur de plusieurs dizaines de milliers de dollars ont été achetés mais les rapports ne parviennent pas.

En attendant, le total est de \$426,665.91.



Vol. XXXIII — No 33

Ottawa, 23 août 1957

### LA GREVE DE L'ALUMINIUM

# Elle dure encore par la faute de l'Aluminium Co.

Après avoir rejeté les propositions de l'hon. M. Barrette - Des profits accrus malgré la grève - \$19,861,224 au cours des premiers six mois de 1957 - Elle veut acheter le droit d'ancienneté de ses employés avec le salaire qu'elle ne leur a pas payé au cours des années passées

Au moment d'aller sous presse, les séances de médiation entre les Syndicats de l'Aluminium d'Arvida et l'Alcan n'avaient pas repris entre les parties malgré la demande syndicale faite vendredi dernier de reprendre les négociations sur la base des propositions faites par le ministre du Travail, l'hon. Antonio Barrette, la semaine précédente.

L'on sait qu'il y a deux semaines, le ministre du Travail avait suggéré aux deux

parties une formule de compromis sur la question de la rétroactivité et de la date d'expiration des conventions. Le Syndicat avait accepté sans discussion les suggestions de l'hon. Barrette; la compagnie, prise au dépourvu, avait demandé tout d'abord un délai pour étudier ces suggestions puis les avait refusées.

Elle avait tout d'abord rejeté les suggestions du ministre relativement aux dates d'expiration des conventions et avait accepté de payer la rétroactivité sous la

réserve de conditions inacceptables pour le syndicat.

"Si nous convenons de payer une rétroactivité accrue, dit le mémoire de la compagnie, nous croyons qu'il est raisonnable que le Syndicat convienne que les autres items qui n'ont pas encore été arrêtés tels l'ancienneté, le statut des représentants syndicaux, etc., soient négociés localement avec le syndicat et non pas sur une base centrale..."

Quant aux bénéfices en chômage, la compagnie a déclaré: "Si les bénéfices supplémentaires en cas de chômage doivent être ac-

(suite à la page 3)



## TIRONS ENSEMBLE ...

# L'AUTOMATION

## CE QU'ELLE EST - OU ELLE SE FERA - OU ELLE NOUS CONDUIRA

"On peut définir l'AUTOMATION en ce qu'elle tend à remplacer le travail humain par le travail mécanique dans une mesure encore plus grande que jusqu'à présent vue sous cet angle, l'automatisme ne correspondrait à rien de nouveau mais serait seulement une conséquence naturelle de l'évolution technique depuis le début de l'industrialisation. Cependant, cette façon de considérer les choses négligerait des éléments essentiels de la technique moderne et des nouvelles tendances du progrès. L'automatisme ne représente pas une tendance de progrès particulière ou unitaire mais un système compliqué et multiforme de l'Histoire Technique dans lequel on peut distinguer les trois courants principaux suivants:

1. La réalisation radicale de l'ancien programme de "Production continue": sans intervention de la main de l'homme; différents moments et stades de transformation sont tellement confondus entre eux que la production "s'écoule" d'un stade à l'autre.

2. L'exécution pratique du contrôle automatique du produit pendant et après la fabrication; le processus de production même est subordonné au contrôle et à la rectification automatiques, au moyen de la servo-technique et du réglage automatique.

3. La mise à la disposition d'une masse sans cesse grandissante de renseignements techniques et mathématiques par les machines à calculer électroniques. Il s'agit là des appareils dits "ordinateurs" qui sont sur le point de remplacer un important secteur du travail routinier de bureau et qui, en principe, peuvent être construits de façon à être en mesure, avec une "programmation" appropriée de contrôler et de commander, peu à peu les processus de production même compliqués.

On peut donc soutenir sans le moindre doute qu'avec l'Automatisme, nous entrons dans une ère nouvelle de l'industrialisation.

Voilà ce qui me paraît être déterminant et uniquement essentiel, ce que nous pouvons dire aujourd'hui sur l'Age de la dénommée "Automatisme". La question de savoir si "L'Automatisme" est en soi quelque chose de nouveau ou non se réduit, à côté de cela, juste à l'importance d'un cheveu, en quelque sorte, à un jeu sur les mots parfaitement dénué d'intérêt. Nous poserons en fait: Assurément nous avons déjà eu antérieurement la production en chaîne, mais ce n'est qu'avec l'Automatisme que le problème est posé et résolu radicalement et cela sur le plan général, pas seulement pour des branches d'industries déterminées. Assurément, il y a déjà eu, dans le passé, des contrôles et des rectifications automatiques dans certaines branches d'industrie, mais ce n'est qu'avec l'automatisme qu'on trouve la solution de façon générale. Et les ordinateurs sont une invention complètement nouvelle dont l'importance ne peut être surestimée. Permettez-moi de faire remarquer que le rythme du progrès technique de notre époque s'est accéléré de façon inouïe. Rien que cela me paraît suffisant pour parler d'une ère industrielle nouvelle. La mécanisation de l'industrie textile a exigé 70 ans. L'adaptation des industries nationales du monde à la force motrice par la vapeur a duré un siècle entier. Comparez à cela, par exemple, les progrès foudroyants dans le domaine des textiles artificiels ou l'allure à laquelle le moteur à réaction a fait sa place. Pensez-y: il n'y a que dix ans que le premier ordinateur a été construit!

Pour la première fois dans l'Histoire de l'Humanité, nous nous trouvons en présence de la possibilité d'une intégration automatique totale de l'Usine, c'est-à-dire de la commande d'un processus de production automatique en lui-même, par une machine électronique alimentée par un programme de travail. Cette automatisation intégrale embrassait la totalité des cinq processus de travail: la production proprement dite, le contrôle des pièces tra-

vaillées individuelles, le transport entre les machines aussi bien que d'un atelier à l'autre, l'assemblage des pièces et, finalement, le contrôle central, y compris la commande de l'ensemble du processus.

Il n'est pas étonnant que les hommes au travail considèrent cela avec surprise et se demandent: "Qu'advient-il de nous? Pourrons-nous continuer à travailler et, si oui, où et comment? N'allons-nous pas être noyés sous un flot de marchandises? Quand et à quelle vitesse la vague de l'Automatisme nous atteindra-t-elle?"

Toutes ces questions sont des plus justifiées. Je n'ai ni l'intention ni la capacité de répondre à toutes. Je ne peux qu'essayer avec la plus grande prudence et sous toutes réserves de répondre à celles d'entre elles qui me paraissent présenter de l'importance pour ma tâche d'aujourd'hui, à savoir: esquisser l'image de l'agent de maîtrise "de demain".

Je voudrais, pour débiter, placer une simple phrase de compréhension facile: sous le règne de l'Automatisme, beaucoup de choses se feront automatiquement — seule l'Automatisme ne se fera pas automatiquement.

Il ne suffit pas de pouvoir automatiser, il faut encore le vouloir et la volonté d'automatiser dépend d'un grand nombre de facteurs. Je n'en énumérerai que quelques-uns:

L'Automatisme n'est pas indiquée pour toutes les branches de l'économie, ni pour toutes les importances d'entreprises, ni certes pas pour tous les services de l'entreprise.

L'Automatisme est très coûteuse et pose donc d'immenses problèmes d'investissement. Beaucoup de processus de travail sont d'une telle complexité qu'ils semblent devoir se refuser complètement à l'automatisme. Une automatisation généralisée à grande échelle nécessiterait des quantités d'énergie tellement élevées que les sources d'énergie actuelles (charbon, pétrole, chutes d'eau, ne suffiraient sûrement pas. L'automatisation d'entreprises déjà existantes est hérissée de difficultés toutes spéciales et, pour terminer cette énumération, en aucune façon limitative, des facteurs de freinage, le monde entier souffre du manque de techniciens qui seraient en mesure de traduire dans la pratique les possibilités de l'Automatisme indiquées en théorie. Cette pénurie ne peut disparaître que peu à peu.

Nous pouvons donc dire avec beaucoup d'assurance: l'automatisme n'arrive pas sur nous du jour au lendemain comme un raz de marée; elle arrivera progressivement. Elle viendra limitée dans son étendue, mais elle viendra partout où elle sera techniquement possible, appropriée au but poursuivi, économique, exécutable et rentable. Il n'y a pas lieu de s'abandonner à la panique mais il existe un grave

motif, auquel les syndicats d'employés et particulièrement ceux d'agents de maîtrise, ne sont pas les derniers intéressés, de soumettre les problèmes de l'automatisme à un examen sérieux et approfondi.

Où l'automatisme est-elle donc possible? En premier lieu, là où il existe des processus de travail et de transformation relativement simples en grandes séries, c'est-à-dire, surtout dans les chemins de fer, dans les grandes entreprises d'industries métallurgiques, de l'industrie chimique, de l'industrie textile, éventuellement de l'industrie du bois; par contre, guère dans les exploitations minières, la confection, l'industrie du bâtiment, le commerce. Mais certainement — avec l'installation des ordinateurs — dans les banques, les sociétés d'assurances, les bureaux des grandes entreprises. Dans l'industrie, il s'agit des nouvelles machines-transfert automatiques, et des machines de contrôle du travail automatiques; dans les services d'employés des branches susnommées, des machines à données d'usinage automatiques, donc des ordinateurs mêmes.

Conséquences de l'automatisme

Tout d'abord, quelques mots sur les suites économiques et sociales de l'automatisme sur le plan général.

Il est parfaitement évident que l'économie, automatisée, à un degré plus ou moins poussé, aura pour résultat une augmentation extraordinaire de la productivité et de la production. De différents côtés on a exprimé la crainte d'une superproduction, pour ainsi dire constitutionnelle de l'économie automatisée qui pourrait avoir des effets catastrophiques sur la situation de l'emploi. Je tiens ces craintes pour injustifiées. Bien entendu si, du jour au lendemain, nous automatisons totalement notre économie, il s'ensuivrait sûrement un véritable effet de choc sur le volume de la production, les débouchés et la situation de l'emploi. Mais ceci est, comme je l'ai déjà donné à entendre, une conception naïve et irréaliste. L'automatisme viendra là où elle est possible peut-être plus vite que le progrès technique dit "normal", mais — je le répète — elle viendra quand même progressivement. L'augmentation de production par tête de population au travail est un processus constant depuis le début de la première révolution industrielle. Elle a marché de pair avec une augmentation de la consommation et aussi, dans une large mesure, avec une diminution de la durée du travail, bref avec une nette élévation du niveau de vie de la population. Ma conclusion, qui est sûrement celle des syndicats, est la suivante: chaque progrès de l'automatisme — comme toute augmentation de la productivité économique — doit s'accompagner d'une augmentation de revenu et d'une prolongation de loisirs correspondantes. Sur ces terrains, l'automatisme pourra très vite obtenir des résultats remarquables pour l'élévation du niveau de vie de la population, si les syndicats sont prêts à agir vite et énergiquement. Par contre, il est évident que toute automatisation a fatalement une influence directe et marquée sur la situation d'emploi aussi bien de l'ouvrier que de l'ensemble de la population exerçant une profession. L'esprit et la matière de l'automatisme personnifient certainement la substitution la plus poussée de la machine au travail humain. Il va de soi qu'au salarié dont le travail sera transféré à la machine, il faudra trouver une autre occupation. Ceci s'applique en premier lieu aux ouvriers des ateliers automatisés et aux employés des grandes administrations, banques et assurances qui devront être remplacés par les ordinateurs.

Cette main-d'oeuvre doit trouver à s'employer dans les mêmes entreprises ou dans d'autres.

Il est à souligner énergiquement, ici, que la réalisation de l'automatisation ne doit avoir

## Elle dure encore par la faute...

(Suite de la page 1)

cordés, il serait raisonnable que le congé additionnel soit retiré".

Voilà ce que la compagnie a répondu aux propositions de l'hon. Barrette. Les lecteurs comprendront que ces réponses officielles de la compagnie à des propositions concrètes diffèrent des propos du directeur des services du personnel de l'Alcan à l'issue de cette dernière séance de médiation.

Dans une apparition à la télévision et dans une déclaration faite aux journaux, M. J.-J. Gagnon avait déclaré que c'était le Syndicat qui avait rejeté les propositions de l'hon. Barrette.

### Une tromperie

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, qui participe depuis le début de la médiation aux rencontres syndicales-patronales, n'a pas mâché ses mots pour dénoncer la publicité mensongère de l'Alcan. Parlant à Jonquière vendredi dernier, il a déclaré: "La compagnie a trompé le public en laissant entendre qu'elle acceptait les propositions du ministre alors que c'était sa lettre qu'elle acceptait".

M. Picard de même que les représentants syndicaux dont M. Adrien Plourde, président du Syndicat d'Arvida, ont d'ailleurs déclaré qu'ils étaient prêts à reprendre les négociations sur la base des propositions de l'hon. Barrette.

Il semble clair que le refus de l'Alcan de rencontrer les demandes syndicales que le ministre

du Travail juge "raisonnables", manifeste une idée bien arrêtée de faire une guerre d'usure au syndicat et le forcer à abandonner des questions importantes, comme celle de l'ancienneté des employés contre des offres monétaires qui paraissent importantes aux yeux du public.

### De l'argent dû aux travailleurs

Les offres monétaires que la compagnie fait, c'est avec de l'argent qu'elle doit aux travailleurs, du salaire qu'elle n'a pas payé, des profits réalisés à même les salaires non versés à ses employés d'Arvida et des filiales de la province de Québec.

Le dernier rapport financier de l'Aluminium Co., publié la semaine dernière, indique en effet que les profits nets de l'Alcan, au cours des six premiers mois de 1957, malgré un mois et demi de grève à Arvida, se sont élevés à \$19,861,224.00, soit une augmentation de près de \$2,000,000 sur l'année précédente.

Avec ces profits, ces bénéfices réalisés sur la sueur des ouvriers, sur le salaire dû à ses employés mais qu'elle a gardé pour elle, l'Alcan espère acheter l'ancienneté de ses employés et leur faire abandonner d'autres questions de principes.

Par un vote de 97.9 p. 100, quelque 5,000 syndiqués de Chicoutimi, d'Arvida, de Jonquière et de Kénogami, ont rejeté les offres de la compagnie. Ils veulent continuer la lutte et sont prêts à la faire jusqu'à la victoire finale, avec l'appui du mouvement.

# La fusion CMTC-CCT

La création du Congrès du Travail du Canada, à la suite de la fusion du Congrès des Métiers et du Travail et du Congrès Canadien du Travail est un événement très important dans l'histoire de l'organisation des travailleurs de notre pays. Aussi le département des Relations Industrielles de Laval a-t-il décidé de consacrer un numéro spécial de sa revue RELATIONS INDUSTRIELLES, janvier-avril 1957, pour expliquer le sens et la portée de ce mouvement vers l'unification des forces syndicales au Canada.

On a fait appel à différents collaborateurs qui ont examiné l'un ou l'autre aspect de ce problème. Gérard Dion: La fusion CMTC-CCT; André Roy: Histoire du syndicalisme au Canada; G.-H. Dagneau: La fusion des centrales syndicales aux yeux des patrons; Gérard Dion: La CTCC et l'unité ouvrière canadienne; Clive Thomas: Le National Council of Canadian Labour et la fusion; Roger Chartier: La fusion CMTC-CTC et la redistribution du pouvoir économique; Claude Jodoin: Le CTC et la vie internationale; Jean-Gérin-Lajoie: La fusion et les possibilités de progrès; Roger Chartier: La démocratie syndicale; Eugène Forsey: Le Congrès du Travail du Canada et le canadianisme.

Ce numéro a été préparé pour rendre service à tous ceux qu'intéressent les problèmes des relations du travail. On trouve en annexe une chronologie des dates importantes dans l'organisation syndicale au Canada, le texte de la constitution du C.T.C. de même que celui de l'accord des fusion entre la Fédération du travail du Québec et la Fédération des Unions Industrielles du Québec, et enfin la déclaration des principes de la CTCC.

Une édition spéciale de ce numéro de 180 pp. a été publiée dans un volume qui se vend au prix de \$2.00. On s'abonne à RELATIONS INDUSTRIELLES en s'adressant aux Presses Universitaires de Laval, Québec.

## St-Jean-Eudes

Le 6 août dernier, la Commission de relations ouvrières a émis un certificat de reconnaissance syndicale en faveur du syndicat national des travailleurs en béton pour représenter les employés du Saguenay Premix Inc. à Saint-Jean-Eudes.

Le syndicat entreprendra immédiatement des négociations avec cette compagnie pour la conclusion d'une première convention collective de travail.



## LES BONS DE SOLIDARITE SYNDICALE

# Mieux vaut protéger nos salaires que faire des placements

Combien de nos syndiqués ont pu accumuler \$1,000.00 en épargne? Or à 5 p. 100, \$1,000.00 rapporte \$50.00 par année.

Par contre, une semaine de grève peut faire perdre aux travailleurs au moins \$50.00; et cette perte peut s'accumuler pendant plusieurs semaines.

Chaque année, des milliers de travailleurs syndiqués sont exposés à la grève ou doivent la faire et perdre immédiatement parfois des centaines de dollars.

Au lieu de faire des placements, ne vaudrait-il pas mieux prendre une assurance pour protéger nos salaires?

20,000 membres de la CTCC, soit 1/5 de nos effectifs, en épargnant \$1.00 par semaine, peuvent à eux seuls alimenter un fonds de \$1,000,000.00 par année.

Un fonds de grève puissant assurerait le règlement pacifique de plusieurs conflits et permettrait à nos négociateurs d'aller chercher des avantages encore plus substantiels.

Le moyen: souscrire un Bon de Solidarité de \$50.00 à raison de \$1.00 par semaine.

## La Fête du Travail à l'Oratoire St-Joseph

Lundi, le 2 septembre prochain, la fête de saint Joseph Artisan sera dignement célébrée à l'Oratoire St-Joseph. L'on sait que cette fête a été instituée par Pie XII en 1955 dans le but de donner à la Fête du Travail un sens proprement chrétien.

Voici le programme qui a été tracé pour cette fête:

Lundi après-midi à 3 heures, pèlerinage des travailleurs accidentés, des malades et des infirmes;

Dans la soirée, à 8 h. 15, procession aux flambeaux;

à 8 h. 45 p.m., offrande et bénédiction des outils;

à 9 h. 15 p.m., messe du travail dialoguée.

Tous les travailleurs ainsi que les membres de leur famille sont cordialement invités à participer à ces cérémonies.

## ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

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

# Honneur à la région Saguenay-Lac-St-Jean

et financier qu'apportent aux grévistes de l'Aluminium d'Arvida les syndiqués en particulier et toute la population en général de la région Saguenay-Lac-St-Jean.



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 IMPRIMERIES ALIEN

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

A la lecture du rapport hebdomadaire que nous transmet le trésorier de la CTCC, il faut se rendre compte que cette région soutient admirablement bien les grévistes.

Comme preuve, le tableau suivant:

Vente de boutons dans la région	\$2,757.00
Dons provenant de la région	18,716.76
Collectes aux usines de Port-Alfred	260.00
Pulpe et Papier Desbiens	1,069.00
Pulpe et papier de Rivermead	311.20
Aluminium d'Isle Maligne	411.00
<b>Total de la semaine</b>	<b>\$23,524.96</b>
Report de la semaine précédente	\$403,140.95
<b>TOTAL</b>	<b>\$426,665.91</b>

## Une question sur l'assurance-chômage

Q.—Je suis charpentier depuis dix ans, et j'ai ma carte de compétence. L'hiver dernier j'ai travaillé deux mois en qualité de bûcheron. Si je refuse de prendre un emploi du même genre cet hiver, me refusera-t-on les prestations?

R.—Si le fonctionnaire de l'assurance considère qu'un emploi de bûcheron vous convient, eu égard à votre condition physique, votre âge, vos antécédents professionnels, etc., et que vous refusez un tel emploi sans raison valable, vous pouvez être exclus des prestations pour une période allant jusqu'à 6 semaines.

## L'AUTOMATION...

(Suite de la page 2)

lieu que si le plein emploi règne dans l'économie, quand il s'agit d'entreprises en expansion ou susceptibles d'expansion et qu'il ne peut intervenir d'automatisation sans une collaboration absolument confiante entre le patronat et les syndicats. Nous avons vu récemment en Angleterre où mène la plus petite dérogation à ces postulats bien évidents. Si l'automatisation s'effectue dans des conditions de plein emploi et si elle peut s'accomplir en entente avec les syndicats, il existe alors, d'après l'expérience recueillie jusqu'à présent, de grandes chances pour le changement d'affectation de la main-d'oeuvre devenue excédentaire, au sein de la même entreprise à automatiser.

Ici, il vient bien à propos qu'en premier lieu ce soit, en règle générale, les grandes entreprises qui s'automatisent et, par conséquent, peuvent permuter les ouvriers et employés rendus disponibles à d'autres postes de leur exploitation et les y employer.

Là où ce n'est pas possible, il se pose de très graves problèmes. Il ne suffit certes pas de compter avec optimisme sur ce que la main-d'oeuvre licenciée "se casera bien quelque part". Même en période de plein emploi, il n'existe aucune garantie que justement la main-d'oeuvre "écartée par l'automatisation" sera nécessaire dans une autre branche de l'économie, notamment si l'allure de l'automatisation doit se précipiter. Ici, il appartient à l'Etat et aux communautés de créer des centres de réadaptation suffisants et bien conçus qui soient en mesure de fournir aux chômeurs involontaires les connaissances qu'exigent les entreprises automatisées, ou de les mettre à même de trouver du travail d'un autre côté. Une fois de plus, mettons en lumière combien il est important que la marche vers l'économie automatisée procède lentement et graduellement.

Je voudrais terminer ce tableau général par une dernière indication. L'automatisation n'interviendra pas dans la situation d'emploi des économies nationales seulement en licenciement de la main-d'oeuvre. Nous pouvons prédire avec une grande assurance qu'elle conduira à une transformation profonde des conditions économiques et sociales, par laquelle elle accélérera les développements qui sont depuis longtemps en vue, dans l'économie et la société modernes.

Un changement de structure apparaîtra surtout dans les quatre domaines suivants:

1. Il se produira une redistribution plus poussée de l'industrie, à savoir: des industries de biens de consommation en industries de biens d'investissement.

2. Il se produira une redistribution accélérée de l'agriculture en économie urbaine.

3. Il se produira un développement plus accentué de la classe employée par rapport à la classe ouvrière et aux dépens de la classe ouvrière, et

4. Il se produira une redistribution à l'intérieur de l'économie générale de sorte que les gens occupés aux prestations de services de toutes sortes appelées professions de "service", surtout dans le commerce, les transports et les activités qui en dépendent, mais aussi les professions libérales, les professions administratives, etc... prendront du développement.

## Convention signée avec l'hôpital de Jonquière

Une convention collective de travail a été signée à l'Hôtel-Dieu Notre-Dame de Jonquière entre le Syndicat national des employées de l'hôpital et la direction. C'est la première entente collective signée entre l'hôpital et ses employés.

Cette convention stipule qu'il s'agit d'un contrat de deux ans qui comporte pour l'année 1957, une hausse de salaires de \$2 au personnel féminin et de \$3 au personnel masculin. Ces hausses de salaires touchent de 80 à 90% de tous les employés. L'an prochain, à l'anniversaire de la convention, il y aura une nouvelle augmentation générale de salaire de \$2.

Cette année, l'augmentation est rétroactive au 1er juillet.

La semaine de travail sera de 48 h. et le nombre de congés sera de neuf. Les employés auront une semaine de vacances après un an de service et deux semaines après quatre ans.

Les parties sont tombées d'accord sur un clause d'ancienneté et sur une procédure de règlement de griefs sanctionnée par l'arbitrage exécutoire.

Au point de vue sécurité syndicale, le Syndicat a obtenu le maintien d'affiliation. Le syndicat a souligné la collaboration franche que ses représentants ont reçue du gérant d'affaires, monsieur Lamberge, pour la signature des formules de retenue syndicale.

M. Jacques Archambault, conseiller technique de la fédération des employés des services hospitaliers, dirigeait les négociations pour le syndicat et il était assisté de M. Léon Beaulieu, agent d'affaires, de M. Jean-Yves Bouchard, président de Mlle Rachel Duchesne, secrétaire.

## Hommage à l'abbé Maxime Fortin aumônier fondateur de la CTCC

Le 5 août dernier mourait M. le curé Maxime Fortin à St-Jean Port Joli. Il était curé à St-Michel de Bellechasse depuis 1933. Mais durant les quinze années qui précéderent, il avait été le plus fougueux, le plus magnétique des bâtisseurs du Syndicalisme Catholique dans la province de Québec. L'un de ses compagnons d'armes pendant toute cette période, je voudrais évoquer son souvenir pour le bénéfice de la génération qui a suivi la sienne dans le même mouvement.

L'abbé Maxime Fortin a été l'aumônier fondateur de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. Il l'a été par l'organisation et la direction des trois congrès préparatoires à cette fondation, à Québec (1918), à Trois-Rivières (1919), et à Chicoutimi (1920.) Il l'a été en 1921 à Hull par le fruit de sa haute intelligence, la flamme de sa parole et le don de son âme de prêtre à la cause ouvrière.

Sans doute les premiers ouvriers, chez nous, qui joignirent les rangs du syndicalisme confessionnel il y a 35 ans, le faisaient-ils par obéissance aux directives de NN. SS. les évêques, mais nombre de leurs chefs laïques, à cette époque, sortis de milieux neutres, avaient dû surmonter lentement une vieille méfiance contre l'immixtion des membres du clergé dans les affaires syndicales, craignant leur domination dans les futurs syndicats.

L'abbé Fortin fut le héraut qui vainquit la méfiance de ces chefs ouvriers. Deux ou trois ans de contact étroit avec l'abbé Fortin précédèrent à la fondation de la C.T.C.C. avaient changé leur méfiance en une absolue confiance envers les prêtres que l'Eglise appellera à la direction spirituelle des futurs syndicats catholiques.

Il était le prototype de l'idéal des futurs aumôniers syndicaux. Tous ne lui ressembleront pas à la perfection, mais tous auront de commun avec lui la sincérité du dévouement à la classe ouvrière et la constance de l'effort à l'amélioration de son sort. C'était déjà suffisant pour s'attacher à lui les ouvriers syndiqués de la première heure et jusqu'au moment de son départ en 1933.

L'abbé Fortin s'attachait à lui les syndiqués par bien d'autres qualités de coeur et d'esprit: simplicité, générosité et courage, s'alliaient à un esprit vif, pénétrant et audacieux, qui ne manquait au surplus d'être caustique et jovial. Il s'attachait aussi les ouvriers par sa connaissance parfaite de

leur psychologie particulière à savoir leurs craintes, inquiétudes et souffrances comme aussi leurs faiblesses, défauts et erreurs, et de même leurs aspirations légitimes.

L'abbé Fortin, type plébéien et de formation terrienne, ne fut pas lent à sentir leurs misères comme s'il en eût vécu, à épouser leur cause comme la sienne et à vivre de tous leurs espoirs. Aussi bientôt, par inclination naturelle, adopta-t-il dans son langage de nombreux termes rustiques du langage ouvrier. Orateur violent, fougueux, c'est dans une langue plutôt rude qu'habituellement il combattait pour la cause syndicale catholique.

Car durant les douze années qu'il fit oeuvre de bâtisseur de la C.T.C.C. c'est bien de combat qu'il s'agissait de braver. Durant cette période héroïque le premier a porté les coups contre les adversaires des syndicats catholiques comme le premier à les recevoir fut l'abbé Maxime Fortin. Aussi les coups les plus durs qu'il eut à porter furent d'abord contre un honorable sénateur d'Ottawa pour conquérir le droit de Cité de la C.T.C.C. en son propre pays, puis après quelques années d'expansion des syndicats catholiques, ce fut contre certains milieux patronaux d'abord apparemment sympathique envers les syndicats nouveaux, mais qui se scandalisèrent peu après devant la fermeté de leurs réclamations lorsqu'ils eurent à négocier collectivement avec eux.

Oui, la conception qu'avait l'abbé Fortin du rôle revendicatif des syndicats catholiques, jusqu'à l'usage même de la grève, avait fini par scandaliser ces messieurs comme aussi beaucoup d'autres de classes dirigeantes et même du clergé. Aussi l'accusait-on de fomenter le désordre et d'agir en socialiste.

Epreuve comme bien d'autres que l'abbé Fortin supporta généreusement, mais il dut rassurer NN. SS. les évêques sur sa conduite dans un long mémoire qu'il leur adressa en mars 1929.

L'abbé Fortin n'était pas seulement aumônier de la C.T.C.C., il était aussi aumônier des Syndicats catholiques de la ville de Québec. Innombrables dans l'ensemble furent ses diverses activités syndicales sur le plan local et sur le plan provincial. Tous les syndicalistes de la vieille Capitale savent la grande dette de reconnaissance qu'ils ont envers lui. De même tous les syndicalistes de sa génération dans toute la Province sauront apprécier tout ce que la C.T.C.C. doit à son aumônier fondateur. Puisse la génération montante dans le mouvement rendre un tribut d'hommage bien mérité à la mémoire du plus valeureux des pionniers de la C.T.C.C.

Alfred CHARPENTIER,  
ex-président de la C.T.C.C.

### A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

## Les syndiqués de Bedford veulent le même salaire que leurs confrères de Shawinigan

Les séances d'arbitrage entre le Syndicat des Travailleurs en Produits chimiques de Bedford et la Shawinigan Chemicals vont reprendre mercredi, le 21 août, sous la présidence de M. Roger Chartier, président du tribunal.

L'on sait que la principale demande des employés de cette entreprise a trait à l'égalisation des salaires entre les travailleurs de Bedford et ceux de l'entreprise-mère qui est située à Shawinigan.

Les ouvriers prétendent avoir droit au même salaire que les employés de Shawinigan parce qu'ils travaillent pour la même entreprise et qu'ils font le même travail.

Ce syndicat, qui ne détient son certificat de reconnaissance syndicale que depuis le mois de mars, a passé par les étapes de

la négociation directe et la conciliation avant de se résoudre à l'arbitrage.

Au cours de la première séance qui a eu lieu lundi dernier, le 12 août à l'hôtel de ville de Bedford, le Syndicat a complété sa preuve. La compagnie a demandé un délai pour présenter la sienne, ce qui va occasionner des retards.

L'arbitre syndical est M. Maurice Vassart, conseiller technique de la Fédération des Travailleurs en Produits chimiques, tandis que la compagnie est représentée par Me Marcel Crête.

### Chicoutimi-Nord

La Commission de relations ouvrières a émis le 23 juillet dernier un certificat de reconnaissance syndicale en faveur du syndicat des policiers de Chicoutimi-Nord pour représenter tous les policiers, sauf le chef de police, à l'emploi de cette ville.

Le syndicat, nous apprend Me Robert Auclair, entreprendra bientôt des négociations pour la conclusion d'une convention de travail.

Au congrès des barbiers-coiffeurs et coiffeuses

## Le besoin de solidarité syndicale démontré par M. Roger Mathieu

Les syndicats de barbiers-coiffeurs et coiffeuses bénéficient indirectement des avantages obtenus par les syndicats de travailleurs industriels - Elections des officiers -

Les syndicats des barbiers-coiffeurs et coiffeuses ont besoin de l'appui des centrales syndicales pour survivre et se développer et ils bénéficient indirectement des avantages obtenus par les luttes que font les travailleurs industriels.

C'est ce qu'a démontré, dimanche dernier, M. Roger Mathieu, vice-président de la CTCC au cours d'une allocution qu'il prononçait devant les délégués de la Fédération des Barbiers-Coiffeurs et Coiffeuses de la province de Québec, réunis en congrès à St-Jean.

M. Mathieu qui est en même temps, le président du Syndicat des Journalistes de Montréal, a tracé un parallèle entre la situation et les conditions de travail qui existent entre les journalistes et les barbiers et il a conclu en disant que les uns et les autres bénéficient grandement de leur appartenance à des organismes supérieurs et une centrale syndicale.

Après avoir rappelé que les journalistes ne gagnaient que \$35.00 par semaine avant la fondation de leur syndicat en 1944 et qu'ils devaient travailler dans des conditions pénibles, tandis que les travailleurs d'usine gagnaient plus qu'eux et qu'ils jouissaient de meilleures conditions de travail, M. Mathieu a dit que les journa-

listes ont profité de la leçon que leur donnaient les travailleurs industriels en s'organisant en syndicats pour se protéger et améliorer leur sort.

Aujourd'hui, ajouta-t-il, le salaire minimum du journaliste est de \$117.50 pour une semaine de travail de 35 heures nos conditions de travail ont été améliorées, notre système de vacances a été grandement amélioré et nous jouissons d'une plus grande sécurité.

Nous n'avons pas eu besoin de faire la grève pour obtenir ces avantages et une seule fois, avons-nous dû recourir à l'arbitrage.

Pour appuyer nos revendications, nous avons simplement démontré que nous avons le droit d'être au moins aussi bien traités que les travailleurs industriels.

Or, nous nous rappelons, dit-il, que les travailleurs industriels sont ceux qui ont la force économique nécessaire, pour faire les luttes qui gagnent les batailles et enfoncent les "patterns" et font craquer les structures dans lesquelles on veut nous enfermer. C'est grâce aux luttes des travailleurs industriels que les travailleurs intellectuels, les collets blancs, peuvent améliorer leur sort.

M. Mathieu a ensuite souligné que les barbiers, les coiffeurs et les coiffeuses sont dans une même situation. Leurs unités syndicales sont peu nombreuses, leur force économique est presque nulle et il leur est impossible de songer aux grands moyens pour se faire respecter et améliorer leur sort.

L'amélioration de vos conditions de travail et de vos salaires ne peut suivre que la courbe tracée par les travailleurs industriels au prix de grands sacrifices.

En terminant, M. Mathieu a ajouté que les travailleurs industriels qui vont au combat et font les luttes nécessaires ont besoin de l'appui des travailleurs de l'arrière, des syndicats qui pour une raison ou pour une autre, ne sont pas en mesure de faire les luttes.

Par ailleurs, les syndicats de barbiers et coiffeurs peuvent profiter également des services que dispensent les corps supérieurs comme la CTCC et les conseils centraux dans le domaine de

l'organisation, de la négociation et l'éducation.

Enfin, il a déclaré que les coiffeurs, tout comme les journalistes, peuvent exercer une grande influence sur l'opinion publique et que cette influence peut servir à faire mieux apprécier les avantages du syndicalisme dans le grand public.

### Etudes de problèmes professionnels

Les délibérations qui se sont ouvertes dimanche dernier se sont continuées pendant toute la journée de lundi dans les salles de la Centrale catholique de St-Jean, sous la présidence de H. J.-J. Bourgouin de Hull. Les discussions ont surtout porté sur des problèmes d'ordre professionnel, comme le cas des "artisans, les cours d'hygiène, la coopération entre la Fédération des Employés et celle des Employeurs.

Les délégués ont également protesté contre la vente de certains produits capillaires qui, s'ils sont manipulés par des mains inexpertes et utilisés à mauvais escient peuvent être nuisibles à la santé et causer des accidents graves. Ils ont réclamé que différents produits comme les teintures et les permanentes à domicile ne soient vendus que par les salons de barbiers-coiffeurs et coiffeuses et administrés que par ces derniers.

### La standardisation

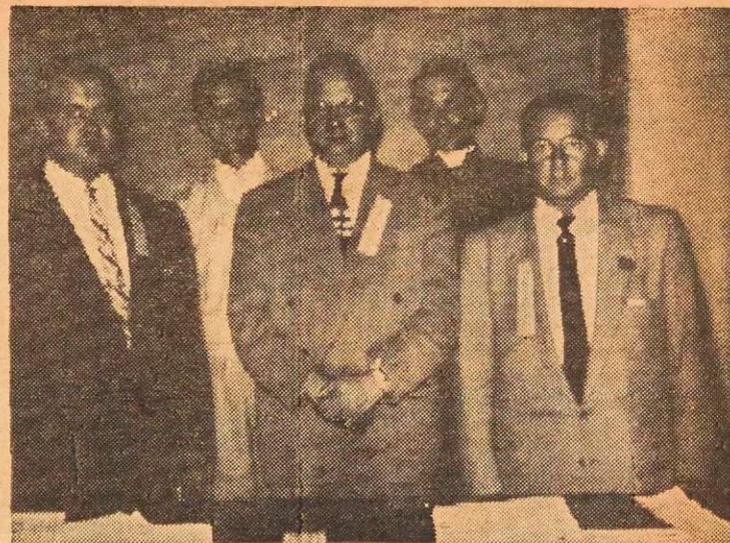
Ils ont également adopté une résolution en vue d'autoriser leur exécutif à faire les démarches nécessaires auprès de la Fédération patronale et les comités paritaires de la province en vue de standardiser dans toute la province les critères d'examen et les procédures à suivre pour les bureaux d'examineurs.

### Les élections

A l'issue du congrès, les délégués ont procédé à l'élection des officiers de la Fédération pour la prochaine année. Ont été élus: MM. J.-J. Bourgouin de Hull, président; Denis Leblanc de Sorel, secrétaire - correspondant; Guy McKibbin de Québec, secrétaire-trésorier et Ernest Laroche de St-Jean, vice-président.

C'est ce dernier, secrétaire du Syndicat des Barbiers-Coiffeurs de St-Jean, qui veilla à l'organisation matérielle du congrès.

Le dimanche soir, il y eut



L'Exécutif de la Fédération des Barbiers-Coiffeurs et Coiffeuses élu lors du congrès qui s'est déroulé en fin de semaine à St-Jean. De gauche à droite, on remarque MM. Guy McKibbin, de Québec, trésorier; Donat Leblanc, de Sorel, secrétaire-correspondant; J.-J. Bourgouin de Hull, président; M. l'abbé Lucien Labelle, aumônier du Conseil central de St-Jean et M. Ernest Laroche de St-Jean, vice-président.

## Le ministre du Travail consulte les chefs ouvriers

Le ministre du Travail, l'hon. Michael Starr, a invité les principales organisations patronales et ouvrières du Canada dont la CTCC à lui faire connaître leur avis au sujet de la modification de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

Dans sa lettre, le ministre du Travail mentionne la préparation avec les fonctionnaires de son ministère d'une revue des dispositions de la loi aux fins de "la rendre plus efficace dans son application aux industries visées".

Cette initiative est en conformité de l'engagement, pris par M. Starr lors de sa nomination, de réviser les lois ouvrières fédérales existantes.

La loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail est entrée en vigueur il y a près de neuf ans, le 1er septembre 1948. Ses principales dispositions prévoient le droit des employeurs et des travailleurs de s'organiser en syndicats, l'accreditation de syndicats ouvriers comme agents de négociations, la négociation de conventions collectives et la nomi-

nation de conciliateurs, de commissions de conciliation et de commissions industrielles d'enquête pour régler les différends du travail.

Lorsqu'elle fut adoptée en 1948, la loi combinait les dispositions en matière de règlement des conflits contenus dans la loi de 1907 sur les enquêtes en matière de différends industriels et les dispositions relatives à la représentation et aux négociations collectives contenues dans les règlements de 1944 régissant les relations ouvrières en temps de guerre.

### ST-JEAN

## Ligne de piquetage devant le magasin United Store

A certaines heures du jour, au moment d'affluence, des employés du magasin United Store de St-Jean font le piquetage devant les portes de cet établissement pour faire prendre conscience aux acheteurs de la ville et des environs des menées antisyndicales de cet employeur.

L'on sait qu'à la suite d'une campagne d'organisation, la direction de ce magasin congédiait une dizaine d'employés dont les principaux officiers du nouveau syndicat.

Une audition des parties doit avoir lieu cette semaine en présence d'un représentant de la Commission des Relations ouvri-

res en marge de la demande de certification faite par le Syndicat des employés et au sujet des congédiements.

La Commission des relations ouvrières enquêtera aussi sur la demande faite par le Syndicat des employés de Maislin Bros. de Blackpool, près de Lacolle pour obtenir un certificat de reconnaissance syndicale. Ce dernier syndicat groupe quelque 45 employés tandis que le Syndicat des employés de magasins groupe environ 40 employés.

C'est Me Pierre Vadboncoeur qui représentera les syndiqués au cours de ces auditions.



LE PROBLEME DES EMPLOYES D'HOPITAUX

# Incapacité de payer VS incapacité de subsister

Dans notre dernier article, nous avons cité les commentaires de l'arbitre syndical, M. André Roy, dans sa sentence minoritaire dans l'arbitrage avec l'Hôtel-Dieu St-Vallier de Chicoutimi.

Commentant l'incidence du salaire des religieuses sur le déficit comptable invoqué par l'Hôpital, M. Roy continue ainsi:

... "Or, personne ne niera que les employés féminins doivent prévoir pour leur avenir sous forme d'assurances ou de modestes épargnes. Personne ne niera non plus qu'il en coûte nécessairement plus cher pour vivre aux laïques qu'aux religieuses, d'autant plus que plusieurs parmi elles ont des dépendants ou doivent aider leur famille. Parce que plusieurs d'entre elles ne demeureront que quelques années au service de l'hôpital, est-ce une raison pour leur refuser un juste salaire? D'ailleurs, n'a-t-il pas été mis en preuve que les employés d'hôpitaux ne bénéficient pas des avantages de l'assurance-chômage et qu'il

leur faut nécessairement prévoir le chômage toujours possible.

En effet, il ne faut pas oublier, au sujet du salaire des religieuses, le statut de l'Hôtel-Dieu de Chicoutimi, en fonction de leur communauté. En étudiant la charte de l'Hôtel-Dieu, force est de conclure que, au point de vue juridique, la communauté est la seule propriétaire de l'Hôtel-Dieu, puisque les Dames religieuses Hospitalières de la Miséricorde de Jésus ont été incorporées sous le nom même de l'Hôtel-Dieu.

Leur situation est identique à celle d'un professionnel, dont le gain annuel est le revenu net de sa profession et non pas le salaire qu'il aurait pu gagner, s'il avait été à l'emploi d'un confrère.

En conséquence, si l'on inclut dans les dépenses l'évaluation des services des religieuses suivant une échelle de salaires, il faut d'un autre côté l'inclure dans les revenus en contre-partie, puisque ces sommes devraient être remises à la Communauté comme on le précise d'ailleurs aux bilans".

Ce n'était pas la première fois que cet item "salaire des religieuses" était invoqué dans un arbitrage en regard d'une preuve d'incapacité de payer.

Lors de l'arbitrage qui opposait l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme et l'Association des Employés d'Hôpitaux de Montréal, en avril 1955, l'arbitre syndical, M. Gilles Beausoleil, économiste, s'exprimait ainsi:

... "Le déficit d'opération de l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme: Ce fut la principale raison du maintien des salaires au statu quo. Le tribunal a accepté cette allégation sans faire

une analyse critique du bilan, sans même tenir compte d'une contradiction aussi importante que l'indication sur une page de la somme de \$544,412.53 comme recettes de l'année 1954 et sur la page suivante la somme de \$604,804.04 comme revenus de la même année. Quel montant faut-il choisir?"

... "Je voudrais, en dernier lieu, soulever un aspect important du problème des salaires. Je note qu'il existe, à l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme, une double structure de salaires: les salaires des religieuses et les salaires des employés. Je suis surpris de voir

que ces doubles structures ne correspondent pas. Les religieuses reçoivent un salaire mensuel d'environ \$150.00. Ceci exclut la pension qu'elles ne paient pas (pension que le tribunal évalue à \$80.00 par mois pour les employés — on ne peut pas avoir deux poids et deux mesures pour la même chose); ce qui donnerait une moyenne de salaire de \$230.00 par mois. Même si la compétence des religieuses n'est pas en cause, il reste qu'il y a un décalage très distinct entre les salaires des employés et ceux des reli-

(Suite à la page 7)

## VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

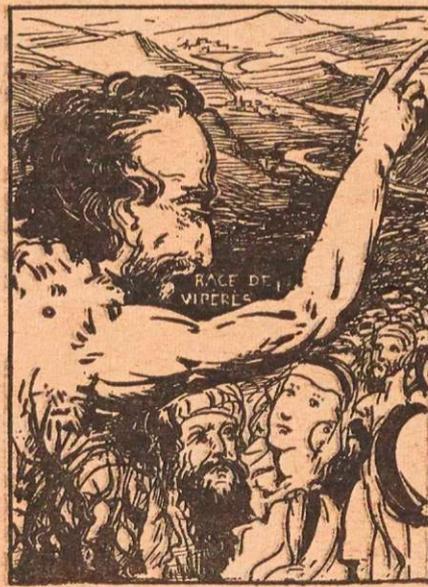
Voici la liste des gagnants des bourses d'études offerts par le Cours de Sociologie par Correspondance pour le mois d'août 1957.

- Bourse de \$1,000
    - Mme René Blais, 212, rue Mauffils, Qué.
  - Bourse de \$100
    - Charles Béland, 95, rue St-Luc, Québec
  - Bourse de \$50
    - Mme R. Mercier, 80 St-Pierre, Apt. 33, Québec 2
  - 6 BOURSES DE \$25.00
    - Jean-Marie Fradet, 220, Deschênes Est, Québec 3
    - Mme Joseph Poitras, 302, Marie Incarnation, Québec
    - Emile Garneau, 1165, 2ième Ave, Qué.
    - H. Lachance, 249, St-Sauveur, Qué.
    - Louis M. Pelletier, 300, Infontaine, Rivière du Loup
    - Michelle Denyas Caron, rue Taché, St-Pascal, Kam.
  - 15 BOURSES DE \$10.00
    - Joseph Cook, 127, Ave Proulx, Québec-Ouest
    - Jean Guay, 45, St-Augustin, Lévis
    - Alfred Boutet, 52, François 1er, Qué.
    - Henri Royer, 302, Christ-Colomb, Ouest
    - Aurèle Fortier, Coleraine
    - Joachim Picard, 100, rue St-Georges, Lévis
    - Henri Genest, 390, Châteauguay, Québec 8
    - Jean-Charles Légaré, 1b, St-Rédempteur, Giffard
    - Mme Georges Sansfaçon, 555, Châteauguay, Qué.
    - Roger Turgeon, St-Anselme, Dorchester
    - Mme Liliane Roy, 11, Ave Levasseur, St-David, Lévis
    - Georges Morissette, 336, Prince-Edouard, Québec
    - Hector Routhier, 555, rue Fraser, Québec
    - Alexandre Pelletier, 65, Morissette, Loretteville
    - Mme Emilie Boulanger, 136, Ave Gauvin, Québec-Ouest
  - 45 BOURSES DE \$5.00
    - Roland Dussault, 416, des Franciscains, Québec
    - Jacques Pagé, 215, St-Philippe, Qué.-O.
    - Yvette Beaulac, 800 Est, Sherbrooke, Montréal
    - J. Pinsonnault, 454, rue Caron, Qué. 4
    - Paul-André Poulin, 1272 Est, Sherbrooke, Montréal
    - Roger Ratte, 806, Ste-Foy, Québec
    - A. Goupil, 248, Du Roi, Québec 2
    - Mme Jean Breton, 274, Arago Ouest, Qué.
    - Mme Henri Labrecque, 309, 110 rue St-Grégoire Mon.
    - Mme Rachel J. Bélanger, rue Jean Talon L'Isletville
    - Charles Henri Hébert, 39, Marie Incarnation, Québec
    - Mme Roland Gagné, 173, Champfleury, Qué.
    - Rosly Jobin, 28, Côte Abraham, Apt. 2, Québec
    - Henri Béland, 6, Latourelle, Québec
    - Jos. Bissonnette, 210, Falardeau, Qué.
    - Roger E. Boulanger, 2, rue Laberge, Montmagny
    - Mme Paul-Emile Carrier, 40, St-Ferdinand, Lévis
    - Mme Gérard Gamache, 277, Arago Ouest, Qué.
    - Mme Armand Maranda, 10, rue St-Jean, Les Saules
    - Mme Gérard Laperrière, 68½, Mauffils
    - Mme Paul-Emile Jobin, 782, St-Bernard, Qué. 8
    - L. Geo. Giroux, 55½, Chabanel, Giffard
    - Joseph Lavole, 213b, Sana St-Michel, Roberval
    - Georges Langlois, 314, Durocher, Québec
    - Cécile Dussault, 1440, De Montmorency, Québec
    - William St-Cyr, 2095 Emervillon, Qué. 3
    - Paul Lavallée, 35, Moreau Sud, Ste-Foy
    - Eliane Genest, Deschambault, Portneuf
    - Mme Maurice Drouin, 305, Ave Royale, Château Ric.
    - Rose Alma Martel, 613, rue Boisseau, Qué.
    - Paul Eugène Fortier, 3½, Gauvreau, Lévis
    - Ange Anna Tremblay, RR No 1 Laterrière, Chic.
    - Marie Ange Frèves, 113, Ste-Anne, Québec
    - Marcel Racine, 788, Ave Royale, Beauport
    - Jacques McMullin, 72, Richelieu, Québec
    - Claude Nadeau, 12, St-Félix, Lévis
    - Conrad Brousseau, 643, Blvd Hamel, Pet. Riv. N.
    - Mme Ovide Letellier, 84, Richelieu, Québec
    - Mme Huguette Baril, 6662, Chabot, Montréal 85
    - Alphonse Dion, 734, rue Champlain, Québec
    - Bertrand Croteau, 316, 20ième Rue, Qué.
    - Normand Garnier, 424, Chris. Colomb, Qué.
    - Mme Jos Jenkins, 194½, rue St-Jérôme, Matane
    - Rachel Premont, 36, Déziel, Lévis
    - Mme W. Goupil, 248, Du Roi Est, Qué.
- N.B.—Pour toutes informations adressez-vous au Cours de Sociologie, 155 est, boul. Charest, Québec. Tél. LA 4-4631.

Texte inspiré du Père THIVOLLIER

## LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 14

Images de MARIE PIGNAL



1. L'enfant est devenu un homme. Joseph a dû mourir car l'Évangile ne parlera plus de lui, et Jésus a repris l'atelier de charpentier. Le voici fendant l'un de ces troncs de chêne qui poussent sur les pentes forestières en bordure du lac. "C'est un rude travailleur, le nouveau charpentier", semblent dire les gens qui le regardent, pleins d'admiration, à la porte de l'atelier.

2. Le travail marche bien; comme on a confiance en cet homme habile et sérieux, le fils de Marie ne manque pas d'ouvrage. Cependant, un jour, Jésus ferme l'atelier; il dit adieu à sa mère, et il part sur les routes, à la conquête du monde! — "Ces gens ont toujours été un peu étranges", dit-on sans doute à Nazareth en commentant l'événement.

3. Où va-t-il? Nul ne le sait et il ne renseigne personne: les desseins de Dieu ne sont pas à notre mesure. Il se dirige vers le Jourdain. Là vivait un homme terrible qui prêchait la pénitence en appelant les gens "race de vipères"; il baptisait les gens, au gué de Béthanie, en les plongeant dans le fleuve pour les purifier. Le peuple accourait pour l'entendre. Il s'appelait Jean-Baptiste.

4. Jésus arrive sur les bords du fleuve; il se présente pour le baptême de Jean. Celui-ci le reconnaît mystérieusement et refuse: "Je ne suis pas digne, dit-il, de délier les courroies de sa chaussure; c'est moi qui dois être baptisé par lui". Mais Jésus insiste, il entre dans l'eau, et Jean le baptise. Quand Jésus sortira du fleuve, le ciel manifesterà sa divinité.

# The Housing Squeeze Pinches The Low Income Group Hardest

by H. G. HOWITH

OTTAWA (CPA)—The big slump in housing this year has been blamed on a variety of causes by a variety of interests, but facts and figures point in one direction—money.

It can't be blamed on a lack of a labor force, for instance — The labor force was UP three per cent or 165,000 at April 15, giving Canada over 5,748,000 workers.

Nor can it be attributed to any huge boost in the price of materials, or to higher wages—because the combined materials — wages category for housing was up only 2.5 per cent over last year.

Land and construction costs, and building costs per square foot did increase, but not enough to cause the drastic falloff (in the first five months of 1957, compared with the same period of 1956, starts were down from 40,798 to 27,602; units under construction slumped from 74,033 to 57,483; and completions fell from 44,441 to 39,253). Land and construction costs rose about 3.2 per cent in the first five months of this year, over the 1956 total; while cost per square foot was up 3.9 per cent over a year ago.

Two times as many houses are standing unsold this year as against the 1956 figure — and they are not being sold because the lower-income wage-earner just can't get the mortgage money necessary.

The National Housing Act, which was designed to help the person with a modest income purchase a home for his family, in the last year or so is catering more and more to the man in the middle-income brackets!

While we're on the subject of families, it should be pointed out

## Incapacité...

(Suite de la page 6)

gieuses, à la faveur de ces dernières".

Devant ces faits, M. André Roy, toujours dans son rapport minoritaire lors de l'arbitrage de l'Hôpital de Chicoutimi, s'exclamait presque:

"Que l'on adopte une telle attitude en vue de présenter les dépenses annuelles, pour fins de statistiques sur la même base que les hôpitaux laïques du Canada, la chose peut se comprendre. Mais que l'on se serve de cela de façon à empêcher les employés de recevoir des salaires un peu convenables et d'avoir leur part de leurs revenus de l'Hôpital, la chose est difficilement explicable et ne peut être que de nature à déprécier le caractère même d'institutions transformées en véritables entreprises capitalistes".

JACQUES ARCHAMBAULT  
Conseiller technique, CTCC  
(à suivre)

## Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

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

that family formations have increased sharply in the first quarter of this year. The first three months of 1957 saw 11,700 family formations, as against 5,600 in the same period of 1956. The Dominion Bureau of Statistics attributes this rise in the number of families formed to both a higher marriage rate, and the greatly increased immigration totals.

To get back to the National Housing Act: this piece of legislation just isn't fulfilling the purpose for which it was designed. In the first quarter of this year, all mortgage loans in Canada (including NHA) were down 38 per cent in number and 34 per cent in value. Conventional loans dropped only 5.6 per cent in value, but NHA loans (which are supposed to serve the "little guy") were down 54 per cent in value over last year!

At the end of the first five months of 1957, the situation hadn't really improved although the NHA loans were down 47 per cent rather than 54 — because January, February and March aren't the high points for house-building activity, the the spring of the year should see a big upsurge in the number of starts — and consequently, in the number of loans.

Not only the NHA loans are slumping, however — the value of all lender loans in Canada at the end of the first five months of 1957 was down 51 per cent over last year to \$95.6 million. The life insurance company loans in May of this year were also down 64.1 per cent over 1956.

But the real revelation is the failure of the NHA as presently constituted, to aid the low income home builder.

In 1953, borrowers with incomes in the \$3,000 to \$5,000 bracket made up two thirds of NHA's market.

In 1954 the \$3-\$4 thousand group was down 25 per cent, but the \$4-\$5 thousand group rose slightly, and the \$5 thousand and up group showed a large increase.

In 1955, only 22.5 per cent of NHA borrowers were in the \$3-\$4 thousand income group. In 1956, this group had dropped to 15.4 per cent — despite the fact that sales of new homes were up 75 per cent in 1955-56!

In 1955-56, the \$4-\$5 thousand group lessened too, but the \$5-\$6 thousand bracket made up 24 per cent of the NHA loan market.

This year, 1957, the \$3-\$4 thousand income group was down to an almost insignificant 8.5 per cent; the \$4-\$5 thousand dropped too 33 per cent; — but the \$10 thousand and over group, which

had only 2.6 per cent of the NHA market in 1955, increased to 4.1 per cent.

Clearly, the National Housing Act must be revised so that the persons it was designed to help — the man in the \$3-\$5 thousand income group — can afford to build or buy his own home. The Tories are in power now, and the Tories have always stressed the virtues of the family unit and the ownership of one's own home.

The new government has a distinct responsibility here — a responsibility to change the NHA so that the little fellow can exercise his right to share in the wealth of this nation by owning his own home.

By issuing loans through the Central Mortgage and Housing Corporation directly to the borrower; by setting up a revolving fund which completes in time the circuit between loans and payments; by lowering the interest rate from 6 per cent to 2 per cent; by making the amount of the loan 90 per cent of the lending value up to \$12 thousand instead of \$8 thousand; by extending the amortization period from 25 to 30 years; by providing a rental subsidy fund; — by these and other improvements the Diefenbaker government can fulfill its campaign promises and, more significantly, prove that it is a government for the people".

# L'ACTUALITÉ

## dans les

# CHANTIERS MARITIMES

## Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

### La conciliation demandée

Les représentants de l'Union Nationale des Employés des chantiers maritimes et ceux de la compagnie n'ayant pu s'entendre, le Syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail dans le but de mettre fin au litige qui s'est élevé à la Vickers, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail.

Les travailleurs ont rejeté immédiatement l'offre faite par la compagnie d'augmenter les salaires de 6 cents l'heure. D'autres points du litige seront également soumis au conciliateur: les heures de début et de la fin du travail, une troisième semaine de vacances payées, un congé statutaire de plus, la clause d'ancienneté, celle de la classification, ainsi que d'autres questions d'ordre monétaire.

\* \* \*

Le comité de négociations est appuyé par tous les membres de l'assemblée générale qui désirent que les problèmes soient réglés avantageusement.

\* \* \*

### Succès du pique-nique

Le pique-nique des employés de la Vickers qui eut lieu samedi dernier, à l'île Sainte-Hélène, a remporté un grand succès. Des centaines d'employés et de membres de leur famille ont pris

part à cet événement. Favorisés par une belle température, de nombreux concurrents ont participé aux nombreuses attractions organisées par le comité du pique-nique.

\* \* \*

### La Marine marchande à l'âge atomique

La quille du premier navire marchand de l'univers qui sera mû par l'énergie nucléaire, sera posée au début du printemps 1958. On estime que le coût de ce navire de 21,000 tonneaux, s'élèvera à \$42,500,000.00 et que son rayon de croisière dépassera tout ce qu'on peut trouver à l'heure actuelle dans les navires conventionnels. Il pourra parcourir 350,000 milles et voyager pendant trois années et demie avec le même plein de carburant. Ajoutons que le réacteur et les autres parties du navire seront construits par une main-d'œuvre syndicale.

\* \* \*

### Faites-le tout de suite

Les membres qui ne l'ont pas encore fait, sont priés de passer au local de l'Union pour signer leur carte relativement au journal "Le Travail". De cette façon, vous recevrez votre journal chaque semaine sans qu'il ne vous en coûte un sou de plus, tandis que la signature de ces cartes permettra des économies substantielles pour la livraison du journal par la poste.

## COURS DU SOIR

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

## Evening Courses

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

Date limite pour votre inscription: 30 septembre

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

Applications must be registered before: September 30th.

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

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

THE MONTREAL BUILDING TRADES APPRENTICESHIP CENTRE

5205 PARTHENAIS — LA. 6-3711

## ARVIDA STRIKE

# Strike May Spread After Suspension Of Talks

Talks aimed at settling the strike at the Aluminum Company of Canada's plant at Arvida was suspended indefinitely last week and this action has opened the possibility of the strike spreading to the company's three other plants at Shawinigan Falls, Isle Maligne and Beauharnois.

Votes approving strike action were made in the other Alcan plants in the province, but no action was taken pending outcome of the talks organized in Quebec City by Labor Minister Antonio Barrette.

The C.C.C.L. union has 11,500 workers in nine Quebec plants of the Aluminum Company. Mr. Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union and representative at the talks, said previous to the last meeting the strike might spread "if the company's attitude makes it necessary".

Key issue in the strike was the union's demand for a master contract to cover Alcan's Quebec province workers.

The company balked at the demand, but hope for an end to the

strike was raised when Mr. Barrette formulated a settlement proposal last month.

It did not specifically mention a master contract but recommended that wage inequalities in the company's plants be eliminated by 1959 and a three-year collective labor agreement be signed by both parties.

Inability to agree on expiration dates for the contracts at four plants proved a main obstacle.

The company wanted contracts for workers on the Isle Maligne, Beauharnois and Shawinigan Falls plants to end within three months of the expiration date at Arvida.

The union wants the contracts to terminate according to the proposals made by Mr. Barrette.

Mr. Picard said the union had actually accepted Mr. Barrette's proposal and the company was rejecting it.

"In effect the company rejected the Minister's proposal and submitted a good number of counter propositions in a text of nearly four pages".

Mr. Picard said the text indicates the Aluminum Company wanted to eliminate one paid holiday, end discussion of employee seniority on a general basis and determine the union's attitude on questions still under dispute.

"We regret this uncompromising attitude on the part of the company which cannot but aggravate the present situation", said Mr. Picard.

It is permissible to declare that if the strike is prolonged, if the families of the strikers are subject to further sufferings, if the economy of the Saguenay-Lake St. John region is threatened the Aluminum Company of Canada will have to bear the blame.

## SHAWINIGAN

# Chemical Office Workers Gain Substantial Salary Increases

The Office Employees Union of the Chemical Industry of Shawinigan Falls, C.C.C.L., have concluded a labor agreement with Canadian Resins and Chemicals Company of that city which gives the white collar workers salary increases varying from \$6.54 to \$47.21 a week and covers some 55 employees who come under the union's certification of recognition.

This is the first collective labor agreement finalized since the union received legal recognition in June 1956.

After many meetings of direct negotiations, conciliation and arbitration both parties reached an understanding in the presence of Gaston Cholette a conciliator appointed by the Provincial Minister of Labor after the union had taken a strike vote to enforce their demands.

The contract is retroactive to June 18 1956 and awards the office workers of Canadian Resins average retroactivity of \$18.48 a week or 53 cents an hour from June 1 1956.

According to calculations made by experts retroactive pay for their period of time was established at \$900.00 for each employee. Many other white collar workers will draw retroactive pay of \$1,000.00 to \$2,000.00 each.

A 35-hour work week is another benefit which the union has secured for the workers and 11 paid holidays is another.

After six months of service one week's paid vacations, two weeks after one year, three weeks after fifteen years and four weeks after thirty years service.

The contract also contains a cost of living bonus based on the consumers' index 121.9 on August 8 1957.

A form of union security and the irrevocable check-off system are other points gained plus leave of absence for union business without loss of pay for a period of 50 days a year.

A new seniority clause is another improvement secured and an employee will be given 15 days notice before being laid off.

Maurice Vassart, business agent for the C.C.C.L. Federation of Chemical Products directed negotiations and was assisted by members of the Union's executive, Francois Bilodeau, president, Maurice St. Onge vice president, Miss Estelle Jacob, treasurer, Gaston Deschenes, secretary and Lucien Beaulieu, director.

# Montreal Hospital Workers Win Salary Boosts

A collective labor agreement has been signed for a two-year period by the Hospital Employees Association of Montreal C.C.C.L. which covers some 1,200 workers who are employed in five Montreal hospitals.

Salary increases gained for these workers will now vary between \$4.00 and \$5.00 a week.

Institutions covered are under the administration of the Reve-

rend Sisters of Providence and include St Jean de Dieu, Sacred Heart Hospital of Cartierville, Notre Dame de Lourdes, Verdun General Hospital and St. Joseph's of Lachine.

Part of the increase — \$2.00 weekly — will be retroactive from May 1 1957. Certain job classifications will receive a salary hike of \$3.00 a week from August 5 1957 and another \$2.00

a week from May 1 1958.

Non-qualified worker will receive an immediate weekly increase of \$2.00 and an additional \$2.00 from May 1 1958.

Beginning next year these Montreal hospital employees will benefit from a three-week vacation period after eight years service.

Negotiations were directed by Jacques Archambault, technical



# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

Failure to agree on many points at the last meeting of negotiations with Canadian Vickers Limited the union of Canadian Vickers Employees C.C.C.L. have applied to the provincial minister of Labor the Honorable Antonio Barrette for the services of a conciliator to regulate their differences with the management of the shipyard. The company's offer of six cents an hour increase was unacceptable to the union. Other points to be discussed by conciliation are starting and stopping time, three weeks paid holidays, another statutory holiday, with triple time when worked, seniority job classification and the monetary clause.

Your negotiation committee are carrying out the decisions adopted at general membership meetings and they should not be alone to take the responsibilities and decisions concerning the negotiation of your new labor agreement.

There are not only individual problems which exist in the yard but also problems which affect every employee in the yard.

Naturally, these general problems are the most important and your union will never lose sight of this.

It is therefore important that all employees do their share in order to obtain wage increases required to meet the ever increasing cost of living, better working conditions, a much needed improvement in the job classification clause and in one word to sign a better collective labor agreement.

Ignore any insidious and cheap propaganda and remain strong union members and we'll reach our goal.

Remember, we accomplished it before and we intend doing it again regardless of all the anti-union elements which are crawling around.

## C.C.C.L. SOLIDARITY FUND

## Let's Pull Together And Put Our Objective Over The Top

A little more than \$70,000 remains to be subscribed to the Solidarity Fund of the C.C.C.L. Union to reach its objective of \$500,000 as aid to the striking aluminum workers of Arvida who have been out since May 17.

The principal contributions which were received last week were from the purchase of solidarity bonds by local unions and their members.

It is impossible at this time to give an accurate estimate of the number of bonds which have been purchased since the inception of the campaign.

According to our information the sale of C.C.C.L. Solidarity Bonds in the province has been remarkable although many returns have not as yet reached our office and we are appealing to those in charge to make their returns to the treasurer of the C.C.C.L. as soon as possible.

Let us all put our shoulder to the wheel this week and put the objective over the top. Let's all pull together!

adviser to the C.C.C.L. Services Federation assisted by Messrs Leopold Brisson and Charles Guy president and business agent of the Association.

The agreement was reached following the intervention of Jean-Paul Ferland assistant director of Conciliation Services of the City of Montreal.