

A LIRE DANS CE NUMERO

Les méfaits d'un mauvais système de taxation	page 2
Les employés de l'hôpital Pasteur	page 3
Congédiement annulé par l'arbitre à la Vickers	page 3
Les infirmières de Hull ont eu leur convention malgré l'API et leur décertification par la CRO	page 4
Protestations de la CTCC et de la FTQ contre les agissements de la police	page 5
Arrêt de travail des employés de Laporte Automobile de Québec	page 6
English Pages	pages 7-8

La CRO certifie un syndicat de boutique à Murdochville

La Commission des relations ouvrières, cet organisme dont les membres sont nommés par le gouvernement provincial et qui a charge de veiller à l'application de la Loi des relations ouvrières, vient d'accorder un certificat de reconnaissance syndicale à un syndicat de boutique pour représenter les employés de la Gaspé Copper Mine à Murdochville.

Le communiqué, émis lors de l'octroi de cette certification, précise le fait que la compagnie Gaspé Copper Mine n'a pas fait d'opposition à la demande de certification faite par l'union indépendante.

Pourtant, il s'agit bien là de la même compagnie qui, en 1956, prenait des procédures judiciaires contre la Commission des relations ouvrières pour l'empêcher d'étudier une demande de certification faite par une union "bona fide", le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique.

Serait-ce parce que la Gaspé Copper Mine a changé d'opinion au sujet du syndicalisme, du droit d'association ou bien qu'elle préfère dans son entreprise de Murdochville une union fantôme, une union dirigée par des pantins qu'elle pourra manoeuvrer à son gré, à une union "bona fide" qui représente réellement les intérêts des travailleurs ?

La Commission des relations ouvrières aurait pu au moins se montrer plutôt circonspecte devant la volte-face de la compagnie Gaspé Copper Mine et se demander si l'article 20 de la Loi des relations ouvrières qui défend à tout employeur ou à toute personne agissant pour lui de dominer ou d'entraver les activités d'une association de salariés.

Le geste que vient de poser la Commission des relations ouvrières est d'autant plus condamnable qu'il incite d'autres employeurs tout aussi peu scrupuleux que la Gaspé Copper Mine à agir exactement comme cette entreprise qui a empêché ses employés de se donner le syndicat de leur choix, qui n'a pas hésité à recourir aux policiers provinciaux pour mater la grève de ses employés et qui, aujourd'hui, vient de se faire octroyer un syndicat de son choix.

On dira que la majorité des employés fait actuellement partie du syndicat de boutique.

Mais cela ne veut pas dire que ce choix a été libre.

On dit que les électeurs ne jouissent pas de la démocratie derrière le rideau de fer parce qu'ils n'ont pas d'autre alternative que celle de voter pour les candidats du parti.

Les mineurs de Murdochville se sont trouvés dans la même situation. Ils n'étaient pas libres, ils n'avaient pas le choix de voter pour l'union qu'ils voulaient mais bien pour l'union qu'on leur offrait, qu'on leur imposait.

Le geste de la Commission est d'autant plus répréhensif que ce certificat barre la route à tout syndicat "bona fide" sous l'égide des Métallurgistes Unis d'Amérique et même de la CTCC, car ces travailleurs n'auront plus le droit d'être représentés par une autre union avant le 60e jour précédant l'expiration de la convention collective à intervenir entre les parties.

Ainsi que le disaient MM. Gérard Picard et Roger Provost, respectivement président de la CTCC et de la FTQ, quand la CRO décidait de ne pas reconnaître le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique pour représenter les mineurs de Murdochville, en février dernier, "déjà des barricades se dressent dans les esprits et à moins de corriger ces graves injustices, elles se dresseront un jour dans les rues".

Loin de corriger les injustices, la CRO semble vouloir les accentuer, les aggraver. Il ne faudra donc pas s'étonner si elle perd la confiance générale des travailleurs et si nous montrons au public son inaptitude à protéger non seulement les travailleurs mais également son parti pris en faveur d'unions de boutique dont le grand souci est de protéger plutôt les intérêts du patronat que ceux des travailleurs.



Vol. XXXIV — No 30

Ottawa, 22 août 1958

1,900 piqueteurs devant les chantiers de Davie Shipbuilding

La compagnie n'a fait que des offres rétrogrades durant les négociations — Les travailleurs prêts à attendre la signature d'un contrat de travail

Depuis lundi matin, quelque 1,900 travailleurs ont immobilisé les vastes chantiers de la Davie Shipbuilding de Lauzon et ils ont établi des lignes de piquetage autour des établissements de cet important chantier maritime.

Les travailleurs ont pris cette décision vendredi soir dernier alors qu'une assemblée spéciale des travailleurs

concernés prenait connaissance de l'attitude de la compagnie au cours des négociations qui se déroulent depuis plusieurs semaines et autorisait la formation de lignes de piquetage au moment opportun, si la compagnie persiste dans son attitude actuelle.

Refus de la compagnie

L'on sait qu'outre la semaine de 40 heures, les travailleurs veu-

lent un salaire de base de \$1.60 l'heure pour les journaliers et de \$2.00 pour les hommes de métier. Les salaires actuellement payés sont de \$1.28 pour les journaliers et de \$1.61 pour les hommes de métier. Les employés de la même compagnie en Ontario gagnent 21 cents l'heure de plus que ceux de Lauzon; par ailleurs, les travailleurs de tous les chantiers maritimes du Québec, par l'intermédiaire de la Fédération Nationale de la Métallurgie, demandent l'égalisation des salaires (Suite à la page 7)

Audition du cas de la grève de Shelter Bay devant la CRO mercredi

Au moment d'aller sous presse, mercredi matin, nous avons appris que la Commission des relations ouvrières a entendu en audition la version du Syndicat des camionneurs de Shelter Bay mercredi avant-midi.

L'on sait que les camionneurs de Shelter Bay sont en grève par suite du refus du propriétaire de l'entreprise PORLIER LIMITEE de poursuivre les négociations entreprises alors que la compagnie portait le nom de PORLIER ENREGISTREE. Par la suite, la compagnie avait demandé la décertification du syndicat justement à cause de ce changement dans la terminologie du nom.

D'après les renseignements que nous possédons au moment d'aller sous presse, la CRO au-

rait entendu la partie seulement sur l'allégation d'une grève illégale et non sur la demande du syndicat en vue d'obtenir un nouveau certificat de reconnaissance syndicale. La prétention syndicale, c'est qu'aucun autre motif que celui de la perte de la majorité peut priver un syndicat de son certificat de reconnaissance syndicale et de son droit de négocier une convention collective de travail. Il est possible aussi que le syndicat conteste la décision rendue par la CRO qui a décertifié le syn-

dicat parce que l'entreprise a changé son nom de PORLIER ENRG. en celui de PORLIER LIMITEE.

C'est Me Roger Thibodeau, de Québec, qui agit comme procureur de la partie syndicale dans cette affaire. Il est assisté de M. André Roy, conseiller technique de la CTCC et de M. Raymond Gagnon, organisateur de la CTCC sur la Côte Nord. Le président du syndicat et d'autres membres de l'exécutif assistent également à cette séance de la Commission des relations ouvrières.

LES MÉFAITS D'UN MAUVAIS SYSTÈME DE TAXATION

Une querelle de grande classe a divisé les opinions au conseil municipal de Montréal. Il s'agissait de savoir si tous les contribuables de Montréal seraient appelés à payer les \$7,500,000 requis pour certaines expropriations permettant la mise en branle du projet Ville-Marie.

Les uns ont prétendu que ces expropriations servant plutôt les intérêts privés qui sont derrière le projet Ville-Marie, devraient être plutôt à la charge de ces derniers. Par contre, les opposants à cette thèse disaient que le projet Ville-Marie tant du point de vue de l'esthétique, de l'urbanisme, de la circulation, du transport en commun et du stationnement, servira les intérêts de toute la population et que tous les contribuables devraient assumer les frais de ces expropriations.

Envisagée sous cet angle, la querelle apparaît de taille. Elle nous apparaît d'une envergure plus grande encore si on étudie les principes en jeu et les implications qui en découlent.

La question est déplacée

Selon nous, la question est quelque peu déplacée et elle se poserait différemment si on envisageait toutes les perspectives qu'elle offre.

A première vue et pour le commun des mortels, il semble injuste de faire payer à toute la communauté le coût d'expropriations destinées à favoriser certains intérêts privés. Comme conséquence, d'après le jugement populaire et les thèses acceptées dans bien des milieux, le coût des expropriations requises devraient être à la charge des premiers intéressés au projet.

Qu'est-ce que cela signifie ? Que le ou les particuliers qui auront pris le risque de se lancer dans le projet Ville-Marie, qui auront amélioré à leurs frais ce secteur de la ville, qui auront fait profiter tout le secteur avoisinant de leur esprit d'initiative et qui, enfin, auront contribué à embellir, à enrichir toute la Cité de Montréal, seront justement les personnes que l'on punira en les taxant pour leur initiative.

Le problème reste le même

C'est toujours d'ailleurs le problème qui se pose quand il est question d'améliorations locales, d'améliorations que les individus apportent à leurs propriétés. Sitôt que vous recouvrez votre maison de brique ou de pierre au lieu de papier goudronné ou de bardeaux de bois, vite, le fisc vient vous punir. Pourtant, ce n'est pas lui, ni votre voisin, ni les gens d'en face qui ont contribué à améliorer votre propriété. C'est seulement vous, avec votre argent, avec votre travail, avec vos matériaux. Pourtant, c'est vous qui êtes punis car on vous impose des taxes plus élevées du simple fait que vous avez amélioré votre propriété.

C'est là que les tenants de la propriété privée commettent probablement leur plus grande erreur car ainsi que le dit Pie XI dans *Quadragesimo Anno* : "le travail que l'homme exécute en son propre nom et par lequel il confère à un objet une forme nouvelle ou un accroissement de valeur est le seul qui lui donne un droit sur un produit."

Par un système de taxation immobilière inéquitable, les tenants de la propriété privée sont en train de la faire disparaître de même qu'ils sont en train de faire disparaître toutes les initiatives privées permettant l'embellissement, la salubrité, le confort.

Voici un exemple de cette fausse situation: les propriétaires des immeubles qu'on a qualifiés de taudis dans le secteur Dozois auraient-ils permis la décrépitude de leurs immeubles sans leur apporter d'améliorations s'ils avaient été exemptés de taxes sur les améliorations qu'ils auraient apportées ?

Un système faux

Au contraire, le système de taxation actuelle reposant sur un système faux, a incité les propriétaires à faire exactement le contraire du bon sens et ils ont négligé d'apporter les améliorations qui auraient rendu ces immeubles confortables.

Comme on taxe surtout les améliorations que le propriétaire apporte et non le sol sur lequel sont érigés les immeubles, et que, d'autre part les immeubles ayant perdu de la valeur par suite de leur vieillissement tandis que le sol a pris de la valeur par suite du développement commercial, industriel et domiciliaire dans les milieux avoisinants, les propriétaires de ces taudis trouvent plus payant de laisser démolir ces taudis et de vendre le terrain qu'ils occupent parce que ce dernier a augmenté de valeur.

L'opinion de M. Asselin

Parlant de la construction éventuelle d'un métro, le 28 janvier 1950, d'après le journal *La Presse*, M. J.-Omer Asselin, alors président du comité exécutif de la ville de Montréal, déclarait devant le conseil municipal "que la construction éventuelle d'un système moderne de transport rapide en commun augmenterait la valeur foncière des propriétés sises en bordure et dans les régions adjacentes dans une proportion telle que cette hausse devrait apporter suffisamment de revenus additionnels à la propriété pour compenser toute perte de revenu qu'elle subirait par le transfert de la propriété privée à l'entreprise publique du système de transport".

Et M. Asselin citait le cas de New-York où les terrains en bordure du métro avaient augmenté de 133 p. 100 en 7 années.

Le même phénomène s'est retrouvé à Toronto lors de la construction du métro.

Le long de la rue Yonge, selon le *Financial Post*, la valeur des terrains a augmenté de 25 p. 100 en l'espace d'une année. En certains endroits, le long de la ligne du métro, le terrain s'est vendu de \$1,500 à \$2,500 le pied courant.

La spéculation sur les terrains à Toronto est devenue telle que le 14 juillet 1954, la *Presse Canadienne* pouvait communiquer "qu'elle faisait échec à des accords avantageux entre le fédéral et le provincial pour la construction de logements à prix modique et qu'en certains endroits de banlieue de Toronto, un terrain de ferme qui se vendait \$400.00 l'acre en coûtait \$4,000 aujourd'hui; et si les services d'égout et les canalisations d'eau se trouvaient à proximité il se vendait \$10,000 l'acre.

La preuve est d'ailleurs faite aujourd'hui que c'est la spéculation sur les terrains qui empêche de nombreux travailleurs de se construire leur propre maison. Et s'ils peuvent devenir propriétaires, ces derniers seront taxés dans la mesure où ils auront amélioré leur propriété tandis que les spéculateurs de terrain se frotte-

ront les mains d'aise parce que la valeur de leur terrain augmente par suite des améliorations apportées aux alentours par des gens plus entreprenants qu'eux, par suite des améliorations apportées par tout le travail de la collectivité.

Que vaut la solution adoptée

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous apprenons que la majorité des conseillers avait voté en faveur de la répartition du coût de ces expropriations sur l'ensemble de la population.

Soulignons que le conseiller Roger Mathieu qui représente le Conseil central de Montréal, a voté contre cette mesure et tout en approuvant le projet Ville-Marie, il se déclarait en faveur de faire payer davantage les promoteurs du projet ainsi que les propriétaires riverains.

Dans le contexte actuel, c'est-à-dire selon la méthode actuelle qui veut que l'on taxe les immeubles et les améliorations, c'était le vote qu'il fallait donner.

Il est illogique en effet de croire que le propriétaire d'une maison sur la rue Fleury, dans le nord de Montréal, va retirer autant d'avantages des expropriations décidées que, par exemple, les grands hôtels et les grands magasins de l'ouest de la ville.

Les choses se passeraient tout autrement si l'on taxait la valeur du site occupé et non les immeubles. Il est clair en effet que par suite de ces développements, la valeur des sites environnants va augmenter. Cette valeur décroîtra à mesure qu'on s'éloignera du projet pour devenir nulle aux extrémités de la ville.

De la sorte, si le coût des expropriations était payé par ceux qui vont en profiter le plus, les promoteurs du projet et les propriétaires riverains paieraient leur juste part.

Cette solution était évidemment impraticable à ce moment-ci.

Mais nous croyons qu'on devrait faire des efforts pour transformer notre méthode de taxation dans ce sens, sur une période d'années.

Le premier pas à faire serait d'évaluer à leur valeur marchande réelle et les terrains et les immeubles; le deuxième pas serait d'augmenter annuellement, disons de 10 p. 100, la taxe foncière et de réduire d'autant la taxe immobilière. En agissant ainsi pendant dix années, seul le sol serait taxé tandis que les immeubles et les améliorations seraient libres de taxe.

L'un des premiers effets de ce système serait de favoriser grandement la construction ainsi que la modernisation des immeubles et du même coup, de favoriser l'embauchage et l'augmentation générale des salaires.

Les propriétaires de lots vacants, les spéculateurs qui attendent le bon moment pour vendre, ainsi que les propriétaires de taudis qui occupent des sites avantageux, se verraient alors forcés de construire ces lots ou d'apporter des améliorations.

La démolition des taudis qui ne peut se faire aujourd'hui que par la coopération de l'Etat et l'argent qui provient des contribuables serait faite par les propriétaires de ces taudis car il ne serait pas avantageux pour ces derniers de payer une taxe élevée sur le sol si les immeubles, eux, ne leur rapportent rien.

A LA FEDERATION NATIONALE DU BATIMENT

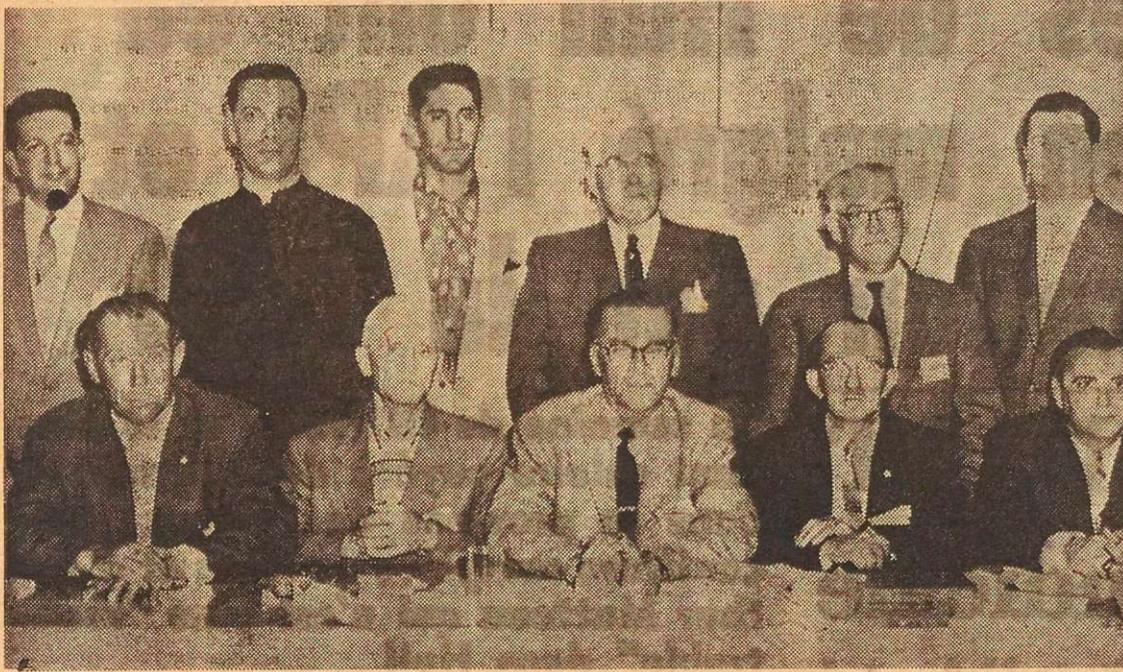


Photo prise à la suite des élections clôturant le congrès de la Fédération des Travailleurs du Bâtiment tenu à St-Hyacinthe, il y a quelques semaines. Sur la première rangée, on remarque, de gauche à droite, MM. J.-Aimé Laperle, 4e vice-président; Lionel Dumas, 2e vice-président; Rosario Gosselin, président; P.-J. Martel, 1er vice-président; et Emilien Tellier, 3e vice-président. Sur la deuxième rangée, on remarque MM. Maurice Guertin, directeur; M. l'abbé Jean-Marie Lafontaine, aumônier de la Fédération; Joseph Arcand, secrétaire; Omer Chevalier, trésorier et Gérard Larouche, directeur.

Les employés de l'hôpital Pasteur traités comme des sous-prolétaires

“Sur le plan de la justice sociale, il nous semble que le strict minimum que les employés de Pasteur sont en droit d'exiger de la société, c'est de recevoir des gages qui puissent se comparer au salaire moyen payé dans Montréal, sinon, du moins, à celui que reçoivent les gens du secteur des “services”, à Montréal. Or, non seulement les employés de Pasteur ne sont pas traités de façon analogue, mais rétrogradent, d'année en année. Ils sont à juste titre, des sous-prolétaires du XXe siècle.”

Voilà ce qui ressort d'un volumineux mémoire, rendu public aujourd'hui, présenté au tribunal d'arbitrage, institué pour régler le conflit entre l'Association des employés d'hôpitaux de Montréal, Inc., et les autorités de l'hôpital Pasteur, par M. Jacques Archambault, conseiller technique à la Fédération des Services (CTCC) et procureur du Syndicat des employés de Pasteur.

Le tribunal d'arbitrage est composé du juge C.-E. Héty, de la Cour municipale de Joliette, de Me Bernard Sarrazin, conseiller municipal et arbitre patronal, et de M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique à la CTCC et arbitre syndical. Le tribunal a commencé à siéger le 11 juillet dernier et aujourd'hui le 12 août, au 4 septembre, alors que la partie patronale présentera la contre-preuve.

Le mémoire du Syndicat souligne entre autres que le salaire moyen des employés de l'hôpital Pasteur est aussi bas que \$34.25 par semaine alors que le salaire hebdomadaire moyen du manoeuvre (ouvrier non qualifié) de l'industrie manufacturière, à Montréal, est de \$55.35. De plus, on constate que malgré ce décalage de salaire, l'employé de Pasteur fait chaque semaine huit heures de plus que le manoeuvre.

En commentant le mémoire qu'il a préparé en équipe, M. Archambault a parlé sévèrement des autorités de l'hôpital qui, dit-il, par des salaires si bas, forcent malgré lui, l'em-

ployé à subventionner en quelque sorte l'hôpital.

Selon M. Archambault, il est inconcevable que des services publics du genre de l'hôpital Pasteur se permettent d'offrir un salaire moyen aussi ridiculement bas que \$34.25 pour une semaine de 48 heures, alors que d'autre part, on exige des honoraires extrêmement élevés du patient qui vient se faire soigner.

Cette tendance anti-sociale se remarque dans tous les hôpitaux de Montréal, mais n'est jamais aussi évidente qu'à Pasteur où les employés reçoivent des moyennes de salaires inférieures à celles des dix hôpitaux de Montréal sous contrat de travail.

Monsieur Archambault a également souligné que les employés d'hôpitaux ne bénéficient pas de la loi des accidents du travail, des prestations de l'assurance-chômage et que les infirmiers, par exemple, à cause de leur contact avec les malades, doivent payer une surprime sur leurs assurances-vies.

Le Syndicat demande une augmentation de \$10.00 par semaine pour les employés sous contrat de travail à Pasteur et il base sa demande par une preuve extrêmement fouillée.

La preuve établit d'abord une comparaison entre la situation à Pasteur et dans 10 autres hôpitaux de Montréal sous contrat de travail. Il y apparaît que sur 210 fonctions-unités similaires, 86.2 p. 100 offrent des salaires minima moindres à Pasteur, et

77.1 p. 100 des salaires maxima moindres également.

L'état d'infériorité des employés de Pasteur apparaît encore plus évident si on compare leurs salaires à ceux des employés des services à Montréal. Non seulement cet état déplorable ne tend-il pas à se corriger, mais empire chaque année.

Alors que le salaire hebdomadaire moyen dans les services à Montréal était de \$38.83, en 1948, il était, à la même époque, à Pasteur, de \$21.55. Aujourd'hui ce salaire à Montréal est de \$68.56, et à Pasteur, de \$34.25. Le salaire hebdomadaire moyen dans les services a donc augmenté, en 10 ans, de 76.6 p. 100 et, à Pasteur, de 58.9 p. 100 seulement. Ce décalage est d'autant plus grand que le pourcentage d'augmentation est basé, à Pasteur, sur un salaire déjà de beaucoup inférieur en 1948.

Mais l'injustice sociale faite à l'employé de Pasteur ne se souligne pas mieux que lorsque comparée à la situation du manoeuvre (ouvrier non spécialisé).

En 1948, le manoeuvre de l'industrie manufacturière de Montréal gagnait déjà \$648.44 de plus que l'employé de Pasteur et, aujourd'hui, il gagne \$1,097.20 de plus par année pour une durée de travail de 400 heures moindre. Ainsi, au cours des 11 dernières années, l'employé de Pasteur a perdu la somme globale de \$10,304.32 à cause de son salaire inférieur à celui du manoeuvre.

De plus, à cause de l'augmentation du coût de la vie, le sa-

Congédiement annulé par l'arbitre à la Vickers

Une décision utile pour la jurisprudence

L'Union nationale des employés de la Vickers vient de remporter une autre victoire contre Canadian Vickers Limited, en faisant annuler le congédiement de Leslie George Brady, survenu en avril dernier. Une sentence de l'arbitre unique, Me Léon Lalande, c.r., vient en effet de briser la décision de la compagnie et d'obliger celle-ci à reprendre Brady et à lui payer tout le salaire perdu depuis avril par suite du congédiement.

Le fardeau de la preuve

Cette sentence, outre son importance pour l'Union et pour l'employé concerné, est d'intérêt général parce qu'elle contient l'énoncé du principe suivant, à savoir que, dans le cas de congédiement pour cause, c'est la compagnie et non le syndicat qui a le fardeau de la preuve. Ce principe a souvent fait l'objet de débats devant les tribunaux d'arbitrage et quelques arbitres en ont déjà reconnu le bien-fondé. La sentence de Me Lalande le confirme une fois de plus. Me Lalande, sur ce point, s'est d'ailleurs appuyé

sur l'ouvrage de C. H. Curtis, *Labour Arbitration Procedures*, publié par le Département des relations industrielles de l'université Queen's, de Kingston, Ont.

Les faits

Lorsque les travaux ont repris leur cours normal, en avril, à la Vickers, la compagnie a refusé de rappeler Brady, mis à pied depuis décembre. Celui-ci, en vertu de son ancienneté, avait droit de revenir au travail. La compagnie refusa de le reprendre, en disant qu'elle le congédiait pour cause. Elle lui attribuait un acte de sabotage survenu, suivant son dire, en septembre 1957, lors d'un arrêt de travail.

Le témoin de la compagnie ayant été contredit par Brady lui-même, Me Lalande décida que celle-ci n'a pas prouvé congédiement pour cause, ordonna le réembauchage et compensation pour le salaire perdu.

Le syndicat et le plaignant étaient représentés par les confrères Pierre Vadboncoeur, Yves Goudreault, R. E. Sawyer et Roch Lachance, et la compagnie, par Me J. R. Hyde, avocat de la compagnie, ainsi que par M. Fox, directeur du personnel, et de nombreux autres.

THETFORD MINES

Reconnaissance syndicale à la National Asbestos Ltd

Les travailleurs de la Mine National Asbestos Ltd de Thetford Mines, groupés dans le syndicat national des travailleurs de la National Asbestos, obtenaient récemment leur certificat de reconnaissance syndicale.

Ce certificat, daté du 2 juillet 1958, a été émis par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec.

Le syndicat de la National Asbestos, qui groupe actuellement dans ses rangs une centaine de travailleurs, est affilié au conseil central des syndicats nationaux catholiques de Thetford Mines, à la CTCC ainsi qu'à la Fédération nationale des employés de l'industrie minière inc.

En nous communiquant cette nouvelle, M. Réal Labelle, avi-

laire hebdomadaire moyen de \$34.25 que reçoit l'employé de Pasteur ne représente que \$27.62 en pouvoir d'achat. En 1950, la perte de pouvoir d'achat hebdomadaire était de \$0.80; aujourd'hui, elle est de \$6.63 par semaine et ainsi le salaire réel de l'employé de Pasteur se déprécie constamment depuis 1950.

Monsieur Archambault a terminé en insistant sur la disproportion qui existe entre le coût élevé des services de l'hôpital Pasteur et le salaire anti-familial et anti-social qu'il offre à ses employés. Il s'est dit d'avis que cette situation intolérable ne peut durer encore longtemps et que tôt ou tard, la réaction viendra tant de la part du public qui se ruine en frais de santé que de celle de l'employé qui vit dans la misère avec un salaire qui permet à peine à une famille de cinq personnes d'acheter le minimum requis pour simplement se nourrir et fait abstraction des frais de logement, de vêtements, de déplacements et autres.

seur technique du conseil central de Thetford Mines, nous a également informé que les travailleurs de la Mine Lake Asbestos de Black Lake anticipent obtenir leur reconnaissance syndicale dans un avenir prochain, vu qu'une récente enquête a été faite sur cette demande par la Commission des relations ouvrières.



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

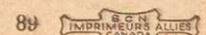
Paraît tous les vendredis

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227, boul. St-Laurent,
Montréal • DU. 7-3701

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

Publié par la Confédération des
Travailleurs Catholiques du
Canada (CTCC) et imprimé par
“Le Droit”, 375, rue Rideau,
Ottawa, Ont.



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

Les infirmières de Hull ont eu leur convention malgré l'API et leur décertification par la CRO

Une enquête de l'O.I.T. sur la liberté syndicale

Les premiers pays visités seront les Etats-Unis et la Russie - La province de Québec serait un terrain fertile pour une telle étude

D'après une nouvelle émanant du Bureau international du Travail dont le siège se trouve à Genève en Suisse, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail entreprendra cette année une étude de la situation de fait de tous les pays membres de l'O.I.T. en ce qui concerne la liberté syndicale. Cette étude devrait s'étendre à tous les faits pertinents et le B. I. T. pourrait procéder sur place à des recherches objectives. Le Conseil d'Administration s'en est rapporté au directeur général du B. I. T., M. David A. Morse, pour obtenir des gouvernements qu'ils acceptent de laisser procéder à des recherches dans leurs territoires.

A l'heure actuelle, deux pays ont invité les observa-

teurs du B.I.T. à faire des études dans leur pays, il s'agit des Etats-Unis et de la Russie.

Dans le Québec

Nous ne savons pas encore si les enquêteurs de l'O.I.T. viendront un jour dans la province de Québec. L'on sait que le Canada est membre de l'O.I.T.; mais comme les principales législations ouvrières et leur application relèvent des provinces, il est à se demander si les enquêteurs du B.I.T. pourront faire leur enquête chez nous.

L'on sait que plusieurs accusations ont déjà été portées à l'effet que la liberté syndicale est souvent violée dans la province de Québec. Un cas typique a déjà été porté à la connaissance d'officiers de l'O.I.T. l'hiver dernier alors que la Fédération belge de l'Industrie du Vêtement intervenant en faveur des travailleurs de Rosita Hosiery de Montréal qui se voyaient refuser le droit de s'organiser dans le syndicat de leur choix.

Les employés de Pert Hosiery, Montréal et de Caprice Hosiery également de Montréal sont actuellement en grève depuis 5 mois parce que leurs employeurs leur refusent le droit de s'organiser dans un syndicat de leur choix.

On pourrait citer d'autres exemples: la grève de Murdochville déclenchée parce que la Gaspé Copper Mine refusait à ses employés le droit de s'organiser dans le syndicat de leur choix; le Syndicat des Travailleurs Unis de l'Acier d'Améri-

que; par la suite, la CRO refusait d'accorder à ce syndicat un certificat de reconnaissance syndicale sous le prétexte que les travailleurs avaient fait une grève illégale.

Les experts en législation ouvrière sont d'avis qu'un certificat de reconnaissance syndicale ne saurait être révoqué par la CRO que si la majorité des travailleurs ne veulent plus de ce syndicat.

D'autre part, des travailleurs ne devraient pas être obligés de faire la grève pour faire reconnaître leur droit de s'organiser. Dans la province de Québec, un grand nombre d'employeurs refusent de reconnaître à leurs employés le droit de s'organiser et forcent ces derniers à faire la grève s'ils veulent une convention collective de travail. Par ailleurs notre Loi des relations ouvrières et la Commission des relations ouvrières ne protègent aucunement les droits des travailleurs qui, en bien des occasions, trouvent les policiers provinciaux et municipaux, du côté du patronat, sous prétexte d'assurer l'ordre.

Dans le discours qu'il a prononcé lors du débat sur cette question, M. Morse, directeur de l'OIT a déclaré que l'étude sur le respect de la liberté syndicale débutera en 1959 aux Etats-Unis et en Russie.

D'autres gouvernements, selon M. Morse, ont indiqué également qu'ils étaient disposés à prendre part à cet examen.

"Je suis d'avis, dit-il, que nous devons y voir un progrès significatif de l'action internationale tendant à assurer le respect universel des droits de l'homme".

Rassemblement au Cap le jour de la Fête du Travail

Les travailleurs du diocèse de Trois-Rivières marqueront la fête du Travail par un rassemblement au Cap de la Madeleine, dimanche le 31 août prochain.

Ils ont voulu souligner ainsi le centenaire des apparitions de Lourdes et aller déposer aux pieds de la Vierge du Cap leurs intentions et les problèmes de leur travail.

Une messe sera célébrée à 11 heures: Son Excellence Mgr Pelletier, évêque de Trois-Rivières assistera à cette messe et prononcera le sermon.

Tous les travailleurs du diocèse de Trois-Rivières sont invités à se rendre au Cap avec leur famille pour cette célébration.

La semaine de 40 heures et le plus haut salaire payé à des infirmières dans la province de Québec - Déconfiture complète de l'API et d'Arthur Matteau qui n'est plus "montrable" dans Hull

Pendant la période des vacances, un événement syndical important qui mérite d'être souligné s'est déroulé dans la ville de Hull: il s'agit de la signature d'une convention collective de deux années, à compter du 1er mai 1958, entre l'Association professionnelle des Infirmières Licenciées de l'Hôpital du Sacré-Coeur de Hull et les autorités de cette dernière institution.

L'on se souvient qu'un différend qui s'était élevé vers le 30 mai entre les parties concernées, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail existante, avait alors entraîné la démission de 29 infirmières de cette institution et la décertification de l'Association par la Commission des relations ouvrières qui avait qualifié ce geste d'illégal à la demande du représentant patronal de l'API, M. Arthur Matteau.

Mais les autorités de l'hôpital se sont rendues compte que cela ne réglait pas le problème et grâce à la médiation de Mgr Napoléon Géliveau, P.D., V.G., l'Association des Infirmières décertifiée et l'hôpital concerné signaient une convention collective de travail, le 21 juillet 1958.

MM. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique de la CTCC, et M. Philippe Girard, directeur du service des relations intersyndicales, qui ont contribué au rapprochement des parties, ont dirigé les négociations pour les infirmières.

Une atmosphère de paix

L'entente, qui prévoit le retour au travail de toutes les infirmières démissionnaires dans un délai spécifique, mentionne également qu'aucune discrimination et aucune représaille ne seront exercées par les infirmières démissionnaires, les infirmières non-démissionnaires, l'Association des Infirmières et l'hôpital, pour toutes les attitudes et les gestes posés et les incidents survenus.

Les parties se sont également désistées de toutes les procédu-

res judiciaires et ont renoncé à toute procédure judiciaire, quasi-judiciaire ou administrative future.

Les salaires

La question des salaires et des heures de travail qui avait déclenché tout le différend a été réglée à la satisfaction des intéressées.

Les infirmières ont obtenu tout d'abord une augmentation mensuelle de \$10.00, rétroactive au 1er mai, 1958.

A compter du 1er janvier 1959 elles seront rémunérées d'après l'échelle suivante: à l'embauchage, les infirmières recevront \$225 par mois pour atteindre le maximum de \$290 par mois après 6 années de service. L'échelle des salaires est graduée de façon à accorder une augmentation de \$5 par mois à tous les six mois de service, soit le plus haut salaire payé à des infirmières dans la province de Québec.

Les assistantes-hospitalières auront \$10 de plus par mois, l'infirmière de garde à la salle d'opération et les infirmières qui font du service de 11.30 p.m. à 7.30 a.m., auront également \$10 de plus; celles qui font du service de 3.30 p.m. à 11.30 p.m. auront \$15 de plus.

Les infirmières ont également obtenu 10 jours de fêtes chômées et payées, 2 semaines de vacances après une année, 3 semaines après 3 années et 4 semaines après 5 années.

Les heures de travail seront de 5 journées de huit heures et 4 heures le sixième jour, à compter de la signature de la convention pour une semaine de travail de 44 heures; à compter du 1er décembre 1958, la semaine de travail sera de 40 heures, réparties en cinq journées de huit heures.

Les infirmières auront également droit à une journée de maladie par mois, non cumulative et ne sont pas tenues de payer pour l'examen périodique requis par l'hôpital.

Finalement, l'Association obtient le maintien d'affiliation pour les membres actuels et ceux qui le deviendront par la suite, ainsi que la retenue syndicale à la source.



CIGARETTES
EXPORT "A"
BOUT FILTRE

ABONNES DE QUEBEC
ECOUTEZ LA RADIO
Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"
chaque dimanche matin de 11 h. à 11 h. 15

Plus de 65 p. 100 des femmes syndiquées sont dans le textile les services et le vêtement

Le rapport préliminaire que vient de nous transmettre Mlle Marguerite Roy, travailleuse sociale, chargée par la CTCC d'une recherche sur les intérêts de la femme salariée en regard des politiques syndicales, indique que plus de 65 p. 100 des femmes syndiquées dans la CTCC sont groupées dans les fédérations des services, du textile et du vêtement.

Comment on a procédé

Les abonnés du journal seront sans doute intéressés aux statistiques obtenues. Au moyen des fiches du journal "Le Travail" dans la majorité des cas, et des statistiques des fédérations ou des syndicats eux-mêmes pour certains groupements plus nombreux, nous avons fait le relevé au point de vue numérique des effectifs féminins des syndicats affiliés à la CTCC. Ne participent pas à la recherche, à cause de l'absence totale de femmes ou de leur très faible représentation, les syndicats des représentations suivantes:

bois ouvré, industrie chimique, mines. Dans les dix autres fédérations, ont été éliminés les syndicats exclusivement masculins et ceux où le groupe féminin représentait moins de 5 p. 100 des membres.

Cette façon de procéder a fourni les données suivantes: les syndicats de la CTCC où l'élément féminin possède une représentation digne de mention, groupent 14,400 femmes. Cependant, ces chiffres ne sauraient être rigoureusement exacts. La population des syndiqués est assez variable: elle oscille avec les conditions d'em-

bauchage et l'on sait que ces dernières sont changeantes selon les saisons et selon les secteurs de l'activité économique. Il s'agit donc de chiffres approximatifs.

Le tableau suivant présente le nombre de membres féminins réparties dans les diverses fédérations de la CTCC.

Plus de 65 p. 100 des femmes syndiquées sont groupées dans les fédérations des services, de l'industrie textile et de l'industrie du vêtement.

Cette évaluation numérique va permettre de choisir, pour fin de recherche, des villes et des entreprises vraiment représentatives de toute la population féminine syndiquée. D'autre part, grâce à des rencontres avec divers officiers féminins des syndicats, il nous a été possible d'en arriver à une certaine connaissance générale des conditions de travail de la femme, connaissance générale nécessaire à la rédaction du questionnaire. Nous tenons à remercier ces personnes, qui se sont prêtées avec obligeance à des entrevues, de leur précieuse et aimable collaboration.

Marguerite ROY,
travailleuse sociale

FEDERATIONS	Nombre	% : No total femmes
Toutes les fédérations	14,400	100
Barbiers et coiffeurs	62	0.4
Corporations municipales et scolaires	720	5
Cuir et chaussures	927	6.4
Employés de commerce	1,430	10
Métiers de l'imprimerie	494	3.4
Métallurgie	208	1.4
Pulpe et papier	310	2.2
Services	3,696	25.7
Textile	2,535	17.6
Vêtement	3,387	23.5
Non-fédérés	631	4.4

Protestation de la CTCC et de la FTQ contre les agissements de la police provinciale à Shelter Bay

Le Président de la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ-CTC), M. Roger Provost, et le Président de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC), M. Gérard Picard, nous communiquent la déclaration conjointe suivante au sujet de la grève de Shelter Bay:

"La police provinciale fait des siennes à Shelter Bay, sur la côte Nord, où elle reprend les tactiques qui l'ont rendue si tristement célèbre à Murdochville, en Gaspésie. A Shelter Bay, cette année, comme à Murdochville (Murderville, disaient les ouvriers), l'an dernier, la police provinciale, à l'occasion d'une grève, favorise l'employeur, protège les "briseurs de grève" et use de représailles contre les travailleurs syndiqués. Tout se passe comme si, aux yeux de la police provinciale, un travailleur syndiqué était un criminel. En effet, à Shelter Bay, il y a au moins une police provinciale par gréviste.

"Le grand chef de la police provinciale, qui n'est autre que le Procureur général et Premier Ministre de la Province, l'Honorable Maurice (gaz naturel) Duplessis, tente ainsi, par ses at-

titudes et les ordres qu'il donne, d'accréditer auprès de l'opinion publique la présomption qu'un employeur, en principe, a toujours raison, que les "briseurs de grève" sont des employés loyaux au service d'une entreprise honnête et que les syndiqués sont des fauteurs de désordre.

"Le fond de la question, à Shelter Bay comme à Murdochville, consiste dans le fait que des travailleurs, ayant en grande majorité choisi librement un syndicat, ne peuvent, à cause de l'anarchie législative et administrative qui règne dans la Province, exercer leur droit d'association, droit fondamental inaliénable.

"Que se passe-t-il à Shelter Bay? Un syndicat de la CTCC, majoritaire et régulièrement reconnu, perd ses droits du jour au lendemain parce qu'une compagnie "enregistrée" devient une compagnie "limitée". C'est la Clarke Steamship qui a fait le coup (la compagnie "limitée" est sa filiale) et s'est présentée

avec la candeur d'une pucelle devant la Commission de relations ouvrières pour faire perdre son certificat au syndicat en prétendant que les travailleurs venaient de changer d'employeur. La Commission, avec son obligeance habituelle envers le patronat, révoqua le certificat alors qu'il eut été si facile de l'amender vu que le syndicat était majoritaire. La Clarke Steamship, par la suite, favorisa de son mieux le District 50 des Mineurs d'Amérique pour l'aider à remplacer le syndicat de la CTCC. Que pouvait faire le syndicat? Se défendre, évidemment. C'est ce qu'il fait.

"John L. Lewis, l'agressif président des Mineurs d'Amérique, organisation qui, aujourd'hui, n'est affiliée à aucune centrale syndicale aux Etats-Unis, ni au Canada, est en voie de se faire la réputation, par l'intermédiaire de ses représentants de son "District 50", de "briseur de grève" numéro un (No 1) chez nous et de champion des "unions de compagnies". Le "District 50", dans la province de Québec,

MONTREAL

Le Conseil central demande de nouveau une enquête royale sur l'affaire du gaz naturel

Le Conseil central de Montréal a de nouveau demandé la tenue d'une enquête royale sur l'affaire du gaz naturel. Rappelant que le Conseil central avait déjà demandé une telle enquête le 12 juin dernier, c'est-à-dire la veille du jour où le journal Le Devoir a publié le premier de sa série d'articles sur le scandale du gaz naturel, les délégués du Conseil central réclament encore avec plus d'insistance une telle enquête à la lumière des révélations sensationnelles qui ont été faites par le journal Le Devoir.

Les délégués ont également condamné comme étant antidémocratique l'expulsion du journaliste du "Devoir" lors d'une conférence de presse tenue par l'hon. M. Duplessis. Ils ont également déploré le fait que les autres journalistes présents à cette expulsion, n'aient pas, par solidarité professionnelle, quitté les lieux avec le journaliste expulsé.

Le Conseil central a également adopté une résolution appuyant les grévistes de Shelter Bay qui sont privés de la reconnaissance de leur syndicat et de l'avantage d'une convention collective tout simplement parce que leur employeur a décidé quelque peu son nom. L'on sait que par sui-

te de l'acquisition de la majorité des actions de Porlier Enrg., par la Clark Steamship, la raison sociale de l'employeur est devenue Porlier Ltée.

A cause de ce fait, la CRO a annulé le certificat de reconnaissance syndicale et a privé les employés des avantages d'une convention collective.

Le Conseil central a également dénoncé l'utilisation des policiers provinciaux dans les conflits syndicaux. L'on sait que le nombre des grévistes chez Porlier, de Shelter Bay, est de 26, tandis que le nombre des policiers provinciaux et des agents spéciaux assermentés, est de 30 à 40.

Réglementation du camionnage demandée par l'Union des Camionneurs de la Rive Nord

L'Union des camionneurs de la Rive Nord du St-Laurent (C.T.C.C.) laquelle représente la grande majorité des camionneurs de la région de la Mauricie, lesquels sont enregistrés sous la loi provinciale des Véhicules Moteurs et comportant la lettre matricule "F" est à préparer une délégation composée de représentants des 49 paroisses sur lesquelles elle a juridiction, aux fins de se rendre chez l'Honorable Antoine Rivard, ministre des communications et du transport pour soumettre des demandes et une réglementation concernant ce genre de camionnage.

C'est ce que nous déclare M. René Harmégnie, directeur régional des Syndicats Nationaux de la Mauricie pour la C.T.C.C. Ce genre de camionnage, tel que transport de bois de pulpe, bois de sciage, de gravier et pierre concassée, etc., etc., n'est pas réglementé ni protégé par la

et d'ailleurs au Canada, devient de plus en plus le refuge des transfuges qui ont abandonné, dans des circonstances peu reluisantes, les organisations syndicales libres.

La Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ-CTC) et la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC) protestent de toute leur énergie contre l'injustice criante de Shelter Bay et compte sur l'appui, non seulement de tous les travailleurs qu'elles représentent, mais de l'opinion publique en général, vu que l'enjeu du conflit de Shelter Bay, comme à Murdochville, est la reconnaissance et le respect d'un droit fondamental inaliénable, le droit d'association des travailleurs en vue de négocier de bonne foi une convention collective de travail."

Roger Provost, Président
Fédération des Travailleurs
du Québec (FTQ-CTC)
Gérard Picard, Président,
Confédération des Travailleurs
Catholiques du Canada (CTCC)

Régie provinciale du Transport, nous déclare M. Harmégnie. Au contraire, tous les autres genres de camionnage le sont. Aussi, l'Union des Camionneurs se propose de demander au ministre des Transports, la fixation de taux à l'heure pour ce genre de camionnage, lesquels taux pourraient varier suivant le tonnage des camions.

Les propriétaires des camions exerçant ce genre de charroirage dans la province de Québec sont honteusement exploités, ajoute M. Harmégnie. Il est temps que le ministre des Transports vienne à leur secours tout comme il l'a fait pour les autres genres de camionnage, car ces derniers sont en train de perdre leur propre camion, faute de gains suffisamment élevés leur permettant de rencontrer leurs obligations.

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

Tél.: bureau VI. 9-2121

domicile CL. 9-2839

Arrêt de travail des employés de Laporte Automobile de Québec

Quelque 70 employés de Laporte Automobile, de Québec, qui sont membres du Syndicat des Employés de Garages et des Accessoires et des Pièces d'Automobiles, ont quitté le travail lundi, le 11 août dernier pour protester contre le refus de l'employeur de discuter des griefs qui sont en suspens depuis le mois de novembre 1957.

M. Jean - Robert Ouellet, conseiller technique de la CTCC, à Québec, nous a révélé que les mécaniciens, les vendeurs de pièces ainsi que les employés de bureau ont quitté le travail par suite du refus de l'employeur de discuter et de considérer des griefs qui sont en suspens depuis des mois.

Ce qui a mis le feu aux poudres, c'est le geste des représentants patronaux qui, lundi, le 11 août, se sont présentés en retard à une séance convoquée par le conciliateur du ministère du Travail pour étudier ces griefs.

Quand on a reproché aux représentants patronaux leur retard injustifié, ces derniers

ont quitté les lieux sans explication et sans vouloir rencontrer le représentant du ministère du Travail.

Devant un tel manque de coopération, les employés ont décidé de ne pas retourner au travail. Nous vous ferons part des derniers développements dans cette affaire dans notre prochaine édition.

LA TUQUE

Hausse de salaire aux employés de bureau de CIP

Le Syndicat des Employés de bureau de La Tuque qui groupe les employés de la Canadian International Paper de La Tuque vient de signer une convention de travail avantageuse pour les syndiqués.

Les employés, par suite de cette convention, qui est datée du 16 mai 1958, pour une durée de deux années, auront une augmentation de salaire de 0.05 l'heure pour une semaine de travail de 36 1/2 heures. L'extension de l'échelle des salaires donnera en outre aux employés une augmentation de \$6.00 à \$10.00 par semaine, en plus de l'augmentation générale à plusieurs employés.

A compter du 1er janvier 1959, les employés qui comptent 25 années de service et plus jouiront de 4 semaines de vacan-

ces payées.

Les négociations furent dirigées par M. J. G. Morin, conseiller technique de la Fédération Nationale des Travailleurs de la Pulpe et du Papier. Il était assisté de MM. C.H. Gilbert, A. Vachon, H. Bolduc, R. Arsenault, A. Lachance, et de Mlle J. Aubé qui représentaient le syndicat.

Le communiqué de la Fédération souligne que ce règlement est plus avantageux que ceux qui ont été négociés dans les autres moulins de la CIP par les unions internationales.

DANS LES PRODUITS CHIMIQUES

Premier contrat signé avec Canadian Chemicals de St-Jean

Un contrat de travail vient d'être signé en date du 11 juillet 1958 à la Compagnie Canadian Chemical de St-Jean et le Syndicat des Travailleurs de l'Industrie Chimique de St-Jean et Iberville. Une augmentation de salaire générale de 7% a été obtenue et quelques ajustements sur certaines opérations qui n'étaient pas classifiées.

Soixante - et - quinze employés sont couverts par cette convention qui a été signée pour une période d'un an. Les négociations se sont poursuivies en présence d'un conciliateur du Gouvernement Provincial. Le Comité de négociations était composé de M. Peter Clark-

son, gérant général et de Me Massicote, avocat de la compagnie. Les représentants syndicaux étaient: Me Pierre Vadeboncoeur, conseiller technique, qui dirigeait des négociations; M.

Adrien Beauvais, agent d'affaires du Conseil Central de St-Jean, M. Eloi Lachance, président du syndicat, Mlle Lise Filion, secrétaire et M. Euclide Dupuis, directeur.

Différend réglé à St-Jean

Le syndicat du bas façonné de St-Jean, section Tramit Hosiery, vient de régler un différend devant un conciliateur du service de conciliation et d'arbitrage, concernant le congédiement de M. Rolland Hébert en date du 2 juillet 1958. Une séance de conciliation eut lieu le 24 juillet au palais de justice de St-Jean, le réembauchage immédiat fut obtenu, ainsi qu'une compensation de 75% du salaire perdu pendant les trois semaines que les négociations ont duré. Les négociations furent faites par l'entremise de l'agent d'affaires du Conseil Central de St-Jean, et M. Eustache Roy, président du syndicat section Tramit Hosiery de St-Jean.

ROBERVAL

Première convention collective au poste CHRL

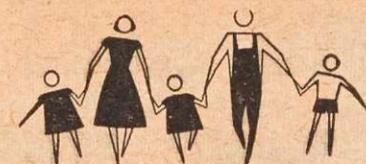
Le Syndicat des employés du poste CHRL vient de signer une première convention collective avec Radio Roberval Inc. le 8 août de cette année.

Cette convention, d'une durée d'un an, comporte de nombreux avantages pour les quelque dix (10) employés de ce poste de radio de même que pour le syndicat qui obtient le maintien d'affiliation comme clause de sécurité syndicale.

Le poste accorde des augmentations de salaires allant de \$3.00 à \$10.00 par semaine, deux semaines de vacances après un an de service et trois semaines après dix ans de service, de nombreux congés payés, le paiement du temps supplémentaire après la semaine régulière qui est de 36 heures et demie. La compagnie paie 50% de la prime d'une assurance maladie et hospitalisation et d'une assurance-vie de \$2,000.00. Ce contrat prévoit aussi de multiples

autres avantages monétaires et autres.

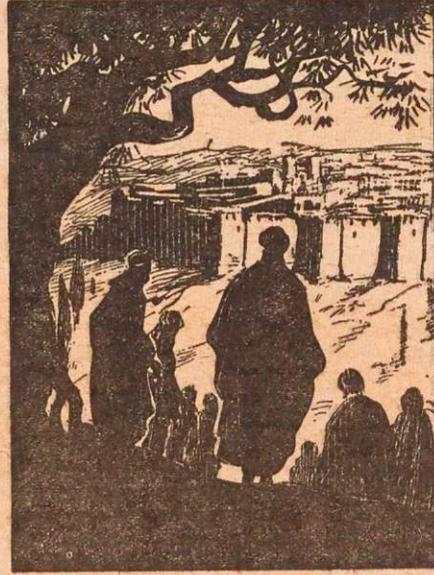
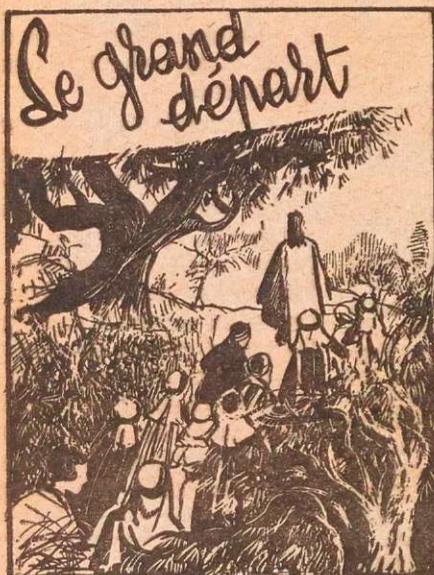
La compagnie était représentée par son président, monsieur Rodolphe Lefebvre, son secrétaire Me Cyrille Potvin et Me Roland Bergeron, administrateur. Le syndicat était représenté par son président monsieur Normand Gagnon, son secrétaire monsieur Harvey Paradis, un directeur monsieur Bolduc, monsieur Roch Tremblay, agent d'affaires et Me Robert Auclair. Monsieur Charles-Edouard Poirier, représentant du ministère fédéral du travail, était le conciliateur qui a permis aux parties d'en venir à cette entente.



Texte inspiré du Père THIVOLLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 60

Images de MARIE PIGNAL



1. Jésus mène ses Apôtres sur le Mont des Oliviers, parmi les feuillages argentés, symboles de paix — cette paix qui surpasse tout sentiment qu'il est venu apporter au monde. Il leur donne une dernière bénédiction avant de quitter cette terre.

2. Puis, doucement, il s'élève dans le ciel. Tous le suivent des yeux, jusqu'à ce qu'un nuage le dérobe à leur vue. Jésus est retourné à son Père, sa vie humaine est finie.

3. Les Apôtres restent interdits. Ils gardent les yeux fixés au ciel, comme s'ils s'attendaient à voir redescendre celui qui a disparu. Deux personnages habillés de blanc — deux anges, nous dit l'Évangile — apparaissent auprès d'eux et leur parlent.

4. Les Apôtres quittent alors le Mont des Oliviers. Une grande joie monte en eux. Ils rentrent à Jérusalem où, dans la prière, ils se préparent à remplir la mission que Jésus leur a confiée.

Celle-ci s'accomplira au milieu de quelles difficultés, de quelles péripéties, de quels prodiges ! — Mais c'est là une autre histoire. . . (A SUIVRE)

Work Stoppage At Davie Shipyards

Employees quit jobs in protest to company's unreasonable offer —
Company representatives fail to attend meeting with union

Some 1,900 shipyard workers at Davie Shipbuilding and Ship Repairing Company Limited at Lauzon, staged a work stoppage on Monday last to protest the action of the company representatives of failing to attend a negotiation meeting with the union, and the ludicrous offer they made to union spokesmen during negotiations.

The work stoppage followed when the members at a mass meeting held last Friday set up picket lines whenever the opportune time arrived.

The picket lines were set up last Monday morning and are remaining intact with not one worker attempting to cross any line.

The employees are members of the National Shipyard Workers' Union of Lauzon, C.C.C.L. The union is demanding rates of pay which other shipyard unions are seeking in all Canadian shipyards.

These demands were agreed upon at a recent meeting held in Moncton, N.B. when both C.C.C.L. and International Unions decided to demand a uniform pay rate for all Canadian shipyard workers.

The rates were set at \$1.60 an hour for laborers and from \$2.00 an hour up for skilled workers. The present rates of pay at the Lauzon

shipyard is from \$1.28 to \$1.61 an hour.

At the Moncton, N.B., meeting both unions agreed to present a united front in demands during contract negotiations.

Apart from ignoring their meeting with the union, the company had made no reasonable offer to union negotiators.

The only "offer" they made to union negotiators consisted of a reduction in night shift premiums, reduction in number of paid holidays which the workers enjoy at present and to climax the situation they wanted to shorten the vacation period.

1,900 PIQUETEURS...

(Suite de la page 1)

avec ceux des travailleurs des chantiers maritimes de l'Ontario, soit un salaire de base de \$1.60 pour les journaliers et de \$2.00 l'heure pour les hommes de métier.

Il est à noter que des négociations sont également en cours à Marine Industries de Sorel et à la Canadian Vickers de Montréal et que les travailleurs concernés ont formulé exactement les mêmes demandes monétaires.

Les lignes de piquetage

C'est par suite du refus de Davie Shipbuilding et de Geo. T. Davie & Sons de Lauzon de faire des offres raisonnables que les travailleurs ont décidé, vendredi soir dernier, d'autoriser la formation de lignes de piquetage devant la Davie Shipbuilding. Les membres du syndicat ont également pris l'engagement de respecter ces lignes de piquetage et ils ont autorisé leur exécutif à décider du moment opportun pour établir ces lignes.

M. Raymond Parent, conseiller technique de la Fédération de la Métallurgie, a déclaré lundi que les lignes de piquetage ont été établies depuis le matin même et

qu'elles resteront installées tant et aussi longtemps que les offres de la compagnie ne satisfieront pas les travailleurs concernés.

Non seulement, dit-il, la compagnie n'a fait aucune offre pour le renouvellement de la convention collective de travail, mais elle veut rétrograder et enlever certains avantages acquis précédemment en ce qui concerne les vacances, les congés payés, les primes de nuit.

Une rencontre de négociations entre le syndicat et les représentants de la compagnie avait été fixée pour lundi après-midi.

M. Parent nous informe que les représentants de la compagnie n'étaient pas au rendez-vous.

De son côté, Me Ross Drouin, procureur de la compagnie, a qualifié ce piquetage d'illégal mais il n'a pas précisé quelle serait l'attitude de la compagnie. Chose certaine, c'est que le conflit lui-même ne peut être réglé que par la signature d'une convention collective de travail, quelles que soient les procédures judiciaires qui peuvent être prises.

Textile Union In Arbitration With Dominion Textile Co.

The National Textile Federation, C.C.C.L., have demanded the setting-up of an arbitration tribunal to regulate opposition of Dominion Textile Company following a checkmate in conciliation.

In their counter-proposals, the Dominion Textile Company wanted their employees to take a reduction in salary and the suppression of certain marginal advantages.

The members of the Union numbering over 5,000 in company mills in Sherbrooke, Magog, Drummondville and St. Gregoire de Montmorency had asked for wage increase of 15 cents an hour and other fringe benefits which included im-

provements in the bonus plan, seniority and vacations.

Similar company opposition faces the members of the United Textile Workers of America in company mills at Montreal and Valleyfield.

As announced previously both the C.C.C.L. and the International Unions have decided to present a united front in their demands and will hold frequent discussions and meetings until the final settlement of the dispute.

Growing Fringe Benefits Improve Employees Well-being

WASHINGTON (CPA) — Growth of fringe benefits in the last few years has "substantially improved employee well-being, and has also increased the cost of doing business", the U.S. Chamber of Commerce says in its sixth biennial survey of the fringes.

In 1955 fringe payments ranged from less than five to over 50 per cent of payroll; in 1957 the spread was between less than six to more than 60 per cent.

The 1955 average fringe payment was 20.3 per cent of payroll; 39.2 cents per payroll hour; and \$819 per employee per year. In 1957, the averages were 21.8 per cent; 47.4 cents; and \$981 respectively.

The C of C took 102 companies and found that fringe payments were 15 per cent in 1947;

16.9 per cent in 1949; 18.7 per cent in 1951; 19.6 per cent in 1953; 21.7 per cent in 1955 and 23.7 per cent in 1957.

Comparing 1955 with 1957, the C of C survey notes that over the two years the per cent of payroll going to straight time and overtime pay declined, the amount going to shift differentials remained the same, but the percentage going to holiday premiums, earned incentive bonuses and "other" factors all increased.

How Does The Housewife Manage?

Average Wage Won't Buy More Than Minimum Living Standard

by Morden Lazarus

A Canadian industrialist has pointed out the disparity between per family average wages in the United States and Canada, and has given the Canadian housewife credit for her ingenuity in making ends meet.

"The Canadian housewife", president T. G. McCormack of Dominion Stores Ltd., told an American Marketing Assn. conference at Harvard University, "in trying to maintain a standard of living for her family comparable to that of the wealthier U.S.A., has become the shrewdest purchasing agent in the world".

The grocery-chain head stated that the Canadian housewife has a thousand dollars a year less to spend than her counterpart in the United States... a per family average of \$4,284 compared with \$5,274.

The Canadian family is also somewhat larger — an average of 3.8 members compared with 3.6, so that the Canadian housewife has more mouths to feed and more clothes to buy. At the same time she pays more for many commodities such as home appliances due to tariffs and higher distributions costs in a smaller market.

"How the Canadian housewife stretches her income, in the face of higher prices", adds Mr. McCormack, "and still manages to do a good job of keeping up with the U.S. Joneses, is a lesson in good management."

The Canadian housewife shops for value and is skeptical of gimmicks.

"I see nothing wrong in trying to keep up with the wealthier Joneses if that means striving to offset natural disadvantages by greater efficiency and harder work, and that is what Canadians have done in many fields", concluded the Dominion Stores president.

While praising the Canadian homemaker for her ability to maintain a good standard of living on a relatively small income, it might be well to take a look at cost-of-living figures for an average family of five based on today's prices.

This is a minimum budget with no allowances for luxuries or savings. The absolute minimum for subsistence living is calculated at \$66.09 a week. Average weekly earnings in manufacturing in Canada were \$67.02 at April 1st (40.4 hours at \$1.659 an hour); in construction \$72.24 (40.4 hours at \$1.788); in services \$40.23 (40.4 hours at .996).

The following table is based on the Toronto Welfare Council's "Guide to Family Spending" published in 1949, revised in 1952 — and with the figures updated to April 1958:

Budget Items	Subsistence Family Budget — Toronto	
	April 1952 (p. month)	April 1958 (p. month)
Food	\$ 96.03	\$101.12
Clothing	39.86	38.90
Clothing upkeep	4.06	4.53
Personal Care	4.79	5.35
Transportation	5.82	6.50
Recreation, education, etc.	21.46	23.95
Rent	52.00	59.00
Household Operation	19.14	19.89
Health Services:		
Blue Cross standard ward	2.75	5.30
P.S.I. Blue Plan	6.25	7.50
Life Insurance	2.50	2.50
Health Supplies	.31	.35
House Furnishings	10.00	10.39
TOTAL MONTHLY REQUIREMENT	\$264.79	\$286.18
WEEKLY REQUIREMENT	61.16	66.09

The best the average housewife can do is provide a minimum standard, unless several members of the family are working and or the family has other sources of income.

The average figure for rent, \$59.90 a month, is ridiculously low. No good accommodation is available in industrial centers at anything near this price. A more accurate figure for adequate accommodation would be \$85 a month. Since most families can't afford this amount, they probably have to live in overcrowded circumstances.

The food allowance from a family of five is also inadequate, as are transportation, health supplies and house furnishings. If these below-par figures are increased to the point where they provide not just a "minimum" standard, but an adequate standard of living, the average income for a family of five would have to be at least \$80 a week.

No even in Ontario and B.C. where the average industrial wage is highest does the average wage reach this level. In the other provinces the average is far below. We are bound to agree with the Dominion Store head that the Canadian housewife must run her household with exemplary efficiency and economy.

- JOB SECURITY
- HIGHER WAGES
- BETTER WORKING CONDITIONS

UNION MEMBERSHIP IS A GOOD BUY

SIGN UP TODAY!

Wages Paid At Pasteur Hospital Are Anti-family And Anti-Social

Employees of Pasteur Hospital, earning an average of \$34.25 a week, are classed as "sub-proletarians," in a lengthy memorandum made public today by Jacques Archambault, technical adviser to the Federation of Services, Canadian Catholic Confederation of Labor, and attorney for Pasteur Hospital employees.

He said that the average wage of unskilled manual labor in the manufacturing industry in Montreal is \$55.35. The \$34.25 paid at Pasteur Hospital for a 48-hour week places such employees below the subsistence level of the poorest paid general class in the city.

The memorandum has been prepared to support the case of the hospital employees in their dispute with the hospital, now before an arbitration board headed by Judge C. E. Héту, of Joliette, and including Bernard Sarrazin, employer representative, and Jean-Robert Gauthier, Syndicate representative.

The employees are asking a general increase of \$10.00 a week. Sittings began July 11th and were adjourned August 12th to September 4th, when the employer will present its case.

The case for the employees, as outlined by Mr. Archambault, showed that they are without

the benefit of the Workmen's compensation Act and of unemployment insurance benefits and must pay a higher premium for their own life insurance because of their daily association with the sick.

Mr. Archambault's memorandum contains a comparison between wages at Pasteur Hospital and scales in ten Montreal hospitals having union contracts. It shows that 86.2 per cent of 210 units functions have a minimum salary lower than the minimum for corresponding functions in the other hospitals and that 77.1 per cent have lower maximum that similar functions in the other ten hospitals.

"Not only is the plight of the Pasteur workers deplorable, but it is getting progressively worse", Mr. Archambault said. In 1948, when the average wage of service employees was \$38.83, Pasteur employees were getting \$21.55. The wage levels for serv-

ice employees have gone up 76.6 per cent during the last ten years, but Pasteur levels have gone up only 58.9 per cent.

He added that unskilled labor in industry were getting \$648.44 a year more than Pasteur employees in 1948 and now are getting \$1,097.20 more per employee—and for doing 400 hours less work a year. In the last eleven years, each Pasteur employee has lost \$10,304.32, in normal raises that he didn't receive.

Pasteur employees have also been victim of the rapidly rising cost of living so that the small increases they have received during the last ten years have not kept pace with the cost of living.

The memorandum concludes that the wages paid at Pasteur Hospital are "anti-family and anti-social" and scarcely permit enough to feed a family of five without taking into account, housing, clothing and other expenses.

Strike At Shelter Bay

Provincial Police and special constables serve as truck helpers to break the strike while agents of Paul Marquette are preying for the kill — The population supports the strikers

Le Travail has learned that a squad of 30 to 40 Quebec Provincial Policemen, bolstered by special agents are actually in Shelter Bay, some 40 miles north of Seven Islands to break the resistance of 26 employees of Porlier Limited who went on strike three weeks ago following a breakdown in negotiations with the company.

According to our informant the police succeeded in keeping traffic on the move. They acted as helpers on the trucks and sworn confirmation is awaited which will show that certain police officers acted as drivers on the company's trucks. Every company truck was escorted by a police cruiser.

Change in name

The National Union of Employees of Porlier Limited, which is affiliated to the C.C.C.L. union holds a certificate of union recognition with this enterprise and negotiations had been started.

The controlling interest in Porlier Limited is owned by Clarke Steamships and the change in name to Porlier Limited was adopted.

Once the change was made the company refused to negotiate and demanded the revocation of the union's certificate of recognition.

The Quebec Labor Relations

Board will annul the certification following a change in name of the company.

An officer of the union who happens to be a brother-in-law of Mr. Porlier has been advising his fellow members to abandon the union.

And hirelings of Paul Marquette are on the scene trying to organize the non-union workers and have already requested certification for recognition. The 26 strikers of the total 31 truck drivers of Porlier Limited prove that the Marquette union does not hold the majority.

When the company refused to negotiate with the union chosen by their employees the workers went on strike.

The company wants to wait on the decision of the Labor Relations Board, but on the other hand it is permissible for an enterprise to negotiate even

if the union does not possess a certificate of union recognition.

The company is engaged in general transport trucking between Seven Islands and other ports on the North Shore, such as Shelter Bay, Pentecost and even 180 miles in bush territory for Perini-Queumont, Cartier Mining and Quebec North Shore.

News has also reached this newspaper that a mass meeting of over 500 attending was held at Seven Islands, of which the greater majority were members of the United Steel Workers of America and who gave their full support to the strikers.

After the meeting nearly 50 automobiles and two autobuses filled with workers from Seven Islands travelled the 40 miles to Shelter Bay and manifested in favor of the strikers.

Metal Trades Federation Congress Sept. 12-13-14

Mr. Jacques Dion, treasurer of the Federation has told Le Travail the hours set aside for convention meetings will be Friday September 12 from 9.00 a.m. until 12 noon and from 8.00 p.m. until 10.00 in the evening, Saturday September 13 from 9.30 a.m. until 12 noon and from 2.00 p.m. until 5.00 p.m. in the afternoon.

Sunday September 14 a meeting will be held from 10.00 a.m. until 12 noon if found necessary.

There will be no sessions held Friday afternoon to allow the different committees to prepare their reports which will be presented at the convention.

The annual convention of the C.C.C.L. union will open on Sunday September 14 at 2.00 p.m. in the Sheraton-Mount Royal Hotel in Montreal.

SHIPYARD NEWS

& VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

MEETING IN TORONTO

A delegation of union officers from the union in Port Arthur met with C.C.C.L. union directors last Saturday in Toronto.

The meeting was called to discuss progress in negotiations which are taking place in several Canadian shipyards at the present time.

Yvon Gaudreault président of the National Union of Vickers Employees and Roch Lachance, secretary attended with Emile Sawyer a director of the Montreal union.

LAY OFF CONTINUES

Since May this year over 400 workers have been laid off their jobs, with a few being recalled. In some cases the union met with company to have seniority respected but the majority of cases seniority was respected.

In many cases minor grievances have been adjusted on the job when union officers took the case up with the foreman of the department in which the grievance occurred.

MEMO TO MEMBERS

Due to the recent lay-off union officers are revising the mailing lists and take this opportunity to ask all members who have changed addresses to notify the union office as soon as possible. This will aid us in keeping our mailing lists up to date.

The co-operation of all members who have moved recently is urgently asked.

FRINGE BENEFITS ADVANTAGEOUS

A survey of fringe benefits received by American workers showed that the average cost last year was 21.8 per cent of employers' payrolls.

The benefits amounted to 47.4 cents an hour for each employee.

The survey, made by the Chamber of Commerce of the United States also reported that in 1955 the average payment for fringe was 20.3 per cent of payroll, 39.2 per cent of payroll hour and \$819.00 a year for each worker.

KENOGAMI

PULP AND PAPER WORKERS DEMAND A NORMAL WORK WEEK

Members at a meeting of the Pulp and Paper Workers Union of Kenogami, Jonquiere and Riverbend, have demanded that the company return to the normal weekly working hours for their employees, even if in adopting the new routine, certain workers will be laid off.

Since October 1957 workers in the production department, in Kenogami, for example, put in a 32-hour work week or less.

When this shorter work week was introduced by Price Brothers it was promised it would be a temporary measure. The employees agreed to the reduction to give a chance to the younger employees.

But this measure was extended by the company who announced it would be in effect until the end of 1958. The union charged that this would constitute a grave prejudice to the budgets of the families of the workers and demanded that the company revise its policy and immediately lay off certain workers under the following conditions:

1—When mill operations in Kenogami reach a level of 144 production hours a lay-off should take place.

2—That workers laid off be re-hired when operations return to the normal level of 144 production hours.

3—That lay-offs be made according to seniority, with the last worker to enter the company employ be the first to be let out.

4—That the company abide by the labor agreement on the

question of overtime work for remaining employees in the plant.

Conciliation demanded with Price brothers

The National Pulp and Paper Workers' Union of Kenogami, Jonquiere and Riverbend has demanded the intervention of a government conciliator to regulate existing differences with the company which occurred during meetings for the renewal of the collective labor agreement.

Since the 6 of May last, 15 meetings of direct negotiations have taken place with company representatives but the company refused to change its position and negotiations eventually fizzled out.

The company not only resisted demands made by the union, but asked the union to accept retrograde propositions.

The union, on the other hand, claimed the financial condition of the company was sound and in excellent shape while the workers were obliged to accept shorter working hours which greatly lowered their standard of living.

Mr. Jean-Paul Lalancette, technical councillor to the National Pulp and Paper Federation directed the delegation representing the local union.

