

**Dernière heure:**

# Fin de la grève à la Gotham de St-Hyacinthe

(Lire en page 5)



Vol. XXXIV — No 38

Ottawa, 24 octobre 1958

## A LAUZON

# GAINS DE 34 CENTS L'HEURE POUR LES TRAVAILLEURS DE LA DAVIE SHIPBUILDING CO.

**Les salaires horaires vont augmenter de 24 cents l'heure d'ici le 2 août 1960 tandis que les autres gains monétaires s'élèvent à 10 cents l'heure — Nombreux autres avantages obtenus par les syndiqués**

Les 2,000 travailleurs des chantiers de la Davie Shipbuilding de Lauzon ont levé leurs lignes de piquetage lundi matin par suite de la signature d'une convention collective de travail durant la soirée de samedi à dimanche dernier. L'accord intervenu entre les représentants des parties a été ratifié à l'unanimité par la foule des travailleurs réunis en assemblée spéciale dimanche après-midi alors que les négociateurs syndicaux ont fait rapport de leurs entretiens avec les représentants de la compagnie.

Selon M. Raymond Parent, conseiller technique de la Fédération Nationale de la Métallurgie, les gains monétaires obtenus par les travailleurs s'établissent à environ 34 cents l'heure pour une convention collective de travail, rétroactive au 2 août 1958 jusqu'au 31 décembre 1960.

### Les salaires

L'augmentation horaire des salaires se fera en trois étapes. A compter du 2 août 1958, l'augmentation sera de 8 p. 100 et les salaires horaires des journaliers augmenteront de \$1.28 à \$1.38; le 1er septembre 1959, ils passeront de \$1.38 à \$1.48 et ils augmenteront de 4 cents l'heure, le 2 août 1960 alors que les heures de travail seront réduites de

42 heures à 41¼ heures. Ce qui veut dire qu'en l'espace de deux années, les salaires horaires des journaliers auront augmenté de 24 cents l'heure pour s'établir à \$1.52.

Les salaires des hommes de métier augmenteront dans la même proportion et passeront successivement de \$1.61 à \$1.74, à \$1.86 et finalement se fixer à \$1.92.

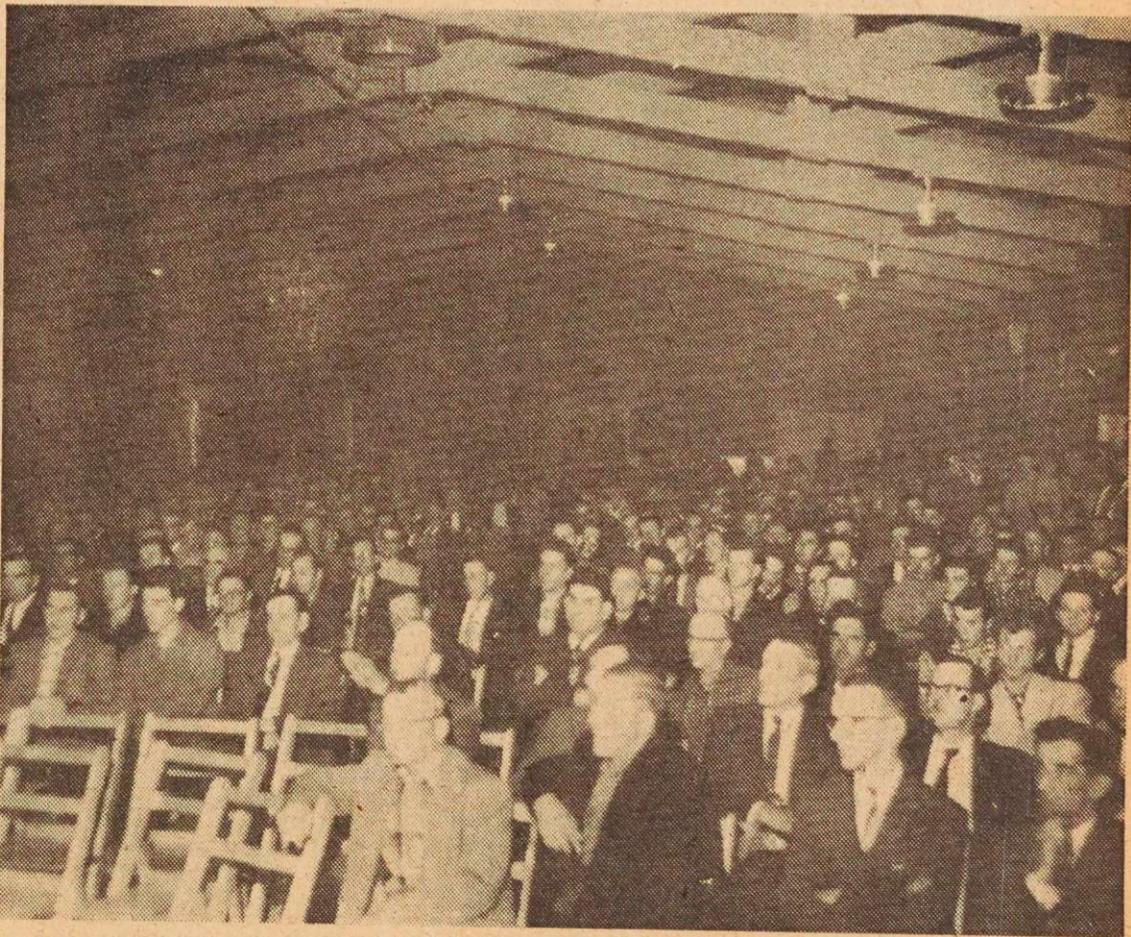
Compte tenu de l'augmentation en vigueur présentement, on peut établir les comparaisons suivantes entre les divers chantiers:

	Journalier	Compagnon
St-Jean, N.-B.	\$1.35	\$1.78
Halifax	\$1.35	\$1.78
Port-Arthur	\$1.39	\$1.82
Vickers	\$1.41	\$1.75
Lauzon	\$1.38	\$1.74

Comme on le voit, les travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon qui étaient, avant le conflit, les travailleurs les moins bien payés de tous les chantiers maritimes de l'Est du Canada, ont finalement réussi à rattraper leurs confrères de l'Ontario, de Montréal, de Sorel et de l'Atlantique.

D'autre part, les augmentations qui seront accordées le 1er novembre 1959 placeront les travailleurs de Lauzon en avant des travailleurs des autres chantiers.

Toutefois, il faut noter que tous les autres chantiers maritimes de l'Est du Canada sont présentement en négociations et que les échelles de salaire vont



A Lauzon, les travailleurs des chantiers maritimes de la Davie Shipbuilding écoutent avec attention le rapport que leur présentent leurs négociateurs. Ils ont accepté ce rapport à l'unanimité et la reprise du travail des quelque 2,000 travailleurs se fait depuis lundi matin.

(Suite à la page 6)

## Les évêques belges ont condamné le travail du dimanche

Le journal AU TRAVAIL, organe des syndicats chrétiens de Belgique vient de publier le texte d'une lettre de l'Episcopat de Belgique dénonçant le travail du dimanche qui tend à s'instaurer dans plusieurs entreprises.

Cette lettre de l'Episcopat belge vise une situation bien spécifique en Belgique mais touche également le système de travail dit "semaine mobile", système qui tend à se répandre très fortement, notamment en Allemagne et que ceux ayant choisi le profit pour seul guide voudraient répandre ailleurs.

Par ce système de "semaine mobile", on en vient à considérer le dimanche comme un jour ouvrable. Les machines — et par conséquent les ouvriers — n'arrêtent plus. Le jour de repos de 24 heures, après la semaine de travail de 48, de 44 ou de 40 heures tombe n'importe quel jour, si bien que les ouvriers courent le risque de ne plus avoir aucun dimanche libre.

C'est ainsi qu'après avoir montré la sainteté du dimanche, jour du Seigneur et du dimanche, jour de l'homme, les évêques de Belgique s'expriment en ces termes au sujet du dimanche et de la "semaine mobile de travail":

"Ce qui en ce moment nous préoccupe et nous incite particulièrement, comme Evêques, c'est de constater que, dans de nombreux milieux industriels et commerciaux, une tendance se fait jour et gagne même du terrain, à sacrifier le dimanche en vue d'avantages économiques: soit qu'on organise le travail continu, soit qu'on poursuive le travail jusqu'au dimanche matin pour le reprendre le dimanche soir, soit enfin, ce qui est pis encore, qu'on ne tienne pas compte du rythme de la semaine, mais qu'on instaure un nouveau système de jours de repos, ce qu'on appelle communément "semaine mobile" ou "semaine roulante".

"Ceux qui préconisent cette technique du travail font valoir les avantages économiques qu'ils croient devoir en résulter: avantages pour les patrons et pour les propriétaires de capitaux, dont les usines travailleront sans discontinuer à plein rendement; avantages pour les ouvriers, dont le salaire doublé ou majoré compensera les pertes du repos dominical; avantages enfin pour la communauté tout entière, en raison de la surproduction dont elle sera finalement bénéficiaire.

"Nous estimons néanmoins que ces avantages supposés, mais non encore démontrés par les faits, ne peuvent prévaloir contre la suppression du repos dominical pour un grand nombre de travailleurs.

"Nous rappelons à ce propos les graves paroles de Sa Sainteté le Pape Pie XII: "A personne, dit-il, n'échappe le danger d'une conception technique de la vie", c'est-à-dire de considérer la vie exclusivement pour ses valeurs techniques, comme un élément et un facteur technique... Il faut bien avouer que, si pareil sentiment n'est pas maintenu dans de justes limites, le concept humain et chrétien du travail en pâtit nécessairement... L'influence de "l'esprit technique" appliqué au travail est surtout visible lorsqu'on enlève au dimanche sa dignité de jour consacré au culte divin et au repos physique et spirituel pour les individus et les familles, et qu'il devient alors uniquement un des jours libres de la semaine, pouvant d'ailleurs différer pour chaque membre de la famille, selon le meilleur rendement qu'on espère tirer de cette distribution technique de l'énergie matérielle et humaine... Nous renonçons à exposer plus longuement comment ce système, inspiré exclusivement de vues techniques, provoque contrairement à ce qu'on en attend, un gaspillage de ressources matérielles, non moins que des principales sources d'énergie — parmi lesquelles, il faut certes inclure l'homme lui-même — et comment, par conséquent, il doit à la longue se révéler une charge dispendieuse pour l'économie générale."

"Nous concluons. Après avoir tâché de mettre en lumière le caractère sacré, intangible du dimanche, nous faisons appel à la collaboration de tous les chefs qualifiés des milieux industriels et ouvriers, en vue de revaloriser le repos dominical dans toutes les exploitations. Nous nous adressons spécialement aux dirigeants dévoués de la Fédération des Patrons Nationales des Syndicats Chrétiens, afin que, par des études en commun, ils recherchent des procédés techniques aptes à promouvoir la production économique, tout en respectant la sainteté du jour du Seigneur.

"La présente Lettre Pastorale sera lue en chaire dans toutes les églises et chapelles publiques, à toutes les messes, le dimanche 21 septembre prochain.

"Donné à Malines, en la fête de la Nativité de la Très Sainte Vierge Marie, le 8 septembre 1958."

(S.) † J. E. cardinal van Roey, Archevêque de Malines.  
 † Louis-Joseph, Evêque de Liège.  
 † André-Marie, Evêque de Namur.  
 † Charles-Justin, Evêque de Gand.  
 † Charles-Marie, Evêque de Tournai.  
 † Emile-Joseph, Evêque de Bruges.

# Les salaires ne sont pas la cause du prix élevé des denrées alimentaires

### Le salaire horaire des travailleurs dans l'industrie des breuvages et des vivres est inférieur de 17 cents l'heure au salaire moyen de l'Industrie manufacturière et de 30 cents inférieur au salaire horaire minimum requis, selon les agences de bien-être social

La Commission royale d'enquête sur l'écart des prix des denrées alimentaires entend actuellement les représentations de diverses associations et divers groupements qui exposent les raisons qui, selon eux, sont responsables de l'écart des prix payés aux producteurs et ceux imposés aux consommateurs dans le domaine des denrées alimentaires.

La semaine dernière, les commissaires ont entendu la section québécoise anglaise de l'Association canadienne des consommateurs et le Montreal Council of Women.

Ces deux associations, dont le caractère vraiment représentatif nous est inconnu, ont tous deux demandé de mettre fin à la pratique généralisée des timbres-prime ou autres primes: vaisselle, coutellerie, débarbouillettes, etc. que les fabricants insèrent dans leurs boîtes. D'après ces associations, les consommateurs doivent payer, sous une forme ou sous une autre, le prix de ces primes, ce qui fait augmenter les prix aux consommateurs qui, souvent, ne désirent pas ces articles. Nous sommes d'accord sur ce point.

#### Mais les salaires!

Ces deux associations ont eu une pensée moins heureuse en suggérant également que les salaires plus élevés que réclament les unions ouvrières sont également en bonne partie responsables de la courbe ascendante des prix imposés aux consommateurs.

La présidente du Montreal Council of Women, Mme Dorothy George, a fait grand état de la question des salaires et des demandes syndicales. Sans porter d'accusation directe, elle demandait si certains chefs syndicalistes ne vont pas à l'encontre des intérêts des ouvriers-consommateurs "en limitant la production arbitrairement tout en réclamant constamment des salaires plus élevés et en employant l'arme de la grève de façon irresponsable contre les désirs des ouvriers vraiment consciencieux.

#### Mais les profits?

Le président de la Commission, M. Andrew Stewart, après avoir écouté cette sortie de Mme George et avoir remarqué que cette dernière ne mentionnait aucunement les profits exagérés comme une cause possible de l'écart, lui a tenu ce petit discours:

"Si je comprends bien, vous

nous suggérez d'étudier les pratiques des unions ouvrières afin de voir s'il n'y aurait pas certains excès à freiner dans le domaine des salaires. Vous ne nous faites pas la même suggestion en ce qui a trait aux profits?"

Il est tout de même curieux de constater qu'une association de consommateurs attaque ainsi les travailleurs et les rend responsables de la hausse du coût de la vie sans songer que les profits entrent également dans le prix de vente et que les profits peuvent bien être une cause majeure de l'écart des prix.

Quant à la limitation de la production, ordinairement, ce ne sont pas les travailleurs qui la pratiquent, mais bien les manufacturiers. Les travailleurs ne demandent pas mieux que produire à l'année longue. Pour eux, c'est un salaire annuel garanti. Mais les producteurs, les manufacturiers, eux, doivent pratiquer la limitation de la production, quand ce ne sont pas les gouvernements qui la leur imposent. Les programmes agricoles en vigueur, par exemple, aux Etats-Unis, en France, tendent à limiter la production agricole.

Les manufacturiers, eux aussi, pratiquent la limitation de la production, par exemple, les compagnies de papier, l'industrie du bas façonné, le textile, etc.

On pourrait retrouver ces mêmes symptômes dans l'industrie des denrées alimentaires. Et la raison est bien simple:

L'abondance tue le profit et la rareté le fait augmenter tout comme l'abondance de la main-d'œuvre tend à faire baisser les salaires, quand ces derniers ne sont pas protégés par des syndicats ouvriers et des conventions collectives de travail.

Où l'on voit que si les producteurs ne se protègent pas de la même façon que les travailleurs et que si les gouvernements ne planifient pas la production de manière à ce qu'elle réponde aux besoins des consommateurs, c'est l'anarchie complète.

#### Salaires moyens inférieurs dans les denrées alimentaires

Mais nous croyons que c'est une erreur de prétendre que les salaires payés et les demandes syndicales sont une cause de l'écart des prix aux producteurs et aux consommateurs.

La Fédération du Travail de l'Ontario a aussi présenté un mémoire à cette commission d'enquête royale sur les prix et elle a démontré, avec chiffres à l'appui et non pas par de simples assertions, que les salaires des travailleurs dans les industries des breuvages et des vivres sont en dessous du salaire moyen.

Voici comment cette démonstration fut faite:

Depuis 1949, le Conseil du Bien-être de Toronto (Toronto Welfare Council) fait une étude continue des budgets familiaux et du coût de la vie.

Il y a quelques mois à peine, cet organisme publiait un budget minimum type pour une famille de 6. A l'exclusion du loyer, il fallait \$254.94 par mois pour vivre, soit \$58.83 par semaine. Si l'on calcule un loyer hebdomadaire de \$15.00, ce qui est un strict minimum, il faut un revenu hebdomadaire de \$73.83 ou un salaire horaire, pour 40 heures, de \$1.846.

Au même moment, les travailleurs dans l'industrie des vivres et des breuvages à Toronto ne gagnaient que \$62.45 par semaine ou un salaire horaire de \$1.542. Le salaire moyen pour toutes les industries manufacturières s'établissait à \$1.718.

Ce qui veut dire que le salaire horaire des travailleurs de l'industrie des vivres et des breuvages était inférieur de 17 cents au salaire moyen payé à Toronto et inférieur de 30 cents l'heure au minimum requis pour une honnête subsistance.

Il est donc permis de se demander si c'est la faute aux travailleurs si un tel écart existe entre les prix payés par les consommateurs et ce que reçoivent les producteurs. Une enquête sur les profits conduirait probablement à des conclusions assez différentes.



# TEXTILE

## Début de l'arbitrage, les 4 et 5 novembre avec Dominion Textile

La Fédération Nationale du Textile qui a demandé la formation d'un tribunal d'arbitrage pour trancher le différend qui l'oppose à la Dominion Textile, vient d'annoncer que les premières séances d'arbitrage auront lieu à Montréal, les 4 et 5 novembre prochain.

C'est M. René Gosselin, président de la Fédération Nationale du Textile qui nous a communiqué cette nouvelle en précisant que Me Marius Bergeron, conseiller technique de la CTCC, agira comme arbitre syndical. Me T. Meighen, agira comme représentant patronal tandis que le président du tribunal sera le juge Aimé Chassé.

L'on sait que la Fédération Nationale du Textile qui est l'agent négociateur pour les quelque 6,000 employés des moulins de Sherbrooke, Magog, Drummondville et St-Grégoire de Montmorency, a demandé la constitution d'un tribunal d'arbitrage par suite du refus de la Dominion Textile de vouloir améliorer les conditions de travail et de salaire de ses employés.

Les principales demandes syndicales se résument à une augmentation générale de 15 cents l'heure, une clause de boni de vie-chère, une semaine garantie de 40 heures aux travailleurs que la compagnie gardera à son service ainsi qu'une clause d'ancienneté appropriée afin de protéger cette garantie de travail. La Fédération demande également d'autres avantages marginaux.

### St-Hyacinthe

## La Goodyear paie mieux ses employés que la Dominion Textile

La signature d'une convention collective de travail d'une durée de deux années avec la Goodyear Cotton de St-Hyacinthe et le syndicat local du textile assure aux employés de la Goodyear Cotton un taux de base de 24½ cents l'heure plus élevé que celui payé par la Dominion Textile à ses employés; par ailleurs les taux des apprentis sont de 16 cents supérieurs à la Goodyear tandis que ceux des gareurs de métiers sont de 28 cents plus élevés à la Goodyear.

C'est ce que vient de préciser M. René Gosselin, qui a dirigé les négociations, assisté d'un comité du syndicat local: le président du syndicat, M. Dollard Delisle, et l'agent d'affaires, M. Paul-Emile Comtois, ainsi qu'un membre de l'exécutif, M. Ernest Millette.

Parmi les principaux avantages obtenus à la suite des récentes négociations mentionnons la réduction de la semaine de travail de 48 à 40 heures avec la pleine compensation, soit une augmentation du taux horaire moyen de 23 cents l'heure; une prime de 7 cents l'heure pour

la deuxième équipe et de 15 p. 100 pour la troisième équipe.

Les travailleurs ont également obtenu une fête de plus chômée et payée, ce qui porte leur nombre à 9 et 4 semaines de vacances payées après 25 années de service.

Les clauses relatives à l'ancienneté et la clause des tâches ont grandement été améliorées de même que la clause relative à l'arbitrage des griefs. La sécurité syndicale a été mieux protégée par suite d'une meilleure clause se rapportant à la sécurité syndicale et par une plus grande liberté accordée aux délégués de département.

### "Les syndicats et la politique"

Tel est le thème brûlant des journées d'études organisées à Coaticook par la Fédération Nationale du Textile pour les membres de ses syndicats affiliés et qui débiteront le 25 octobre.

Dans l'avant-midi de la journée de samedi, le 25 octobre, les participants se formeront en commission tandis que les délégués siégeront en séance plénière dans l'après-midi.

MM. André Roy et Gérard Pelletier formeront un panel tandis que M. Jean-Paul Lefebvre dirigera la discussion.

M. Roger Mathieu, président général de la CTCC se rendra également à Coaticook pour rencontrer les dirigeants de la Fédération Nationale du Textile et les délégués des divers syndicats affiliés.

Parmi les questions qui seront discutées, mentionnons: le rôle des institutions démocratiques; le droit et le devoir de voter; l'influence de la législation sur nos vies; le rôle des députés; l'homme ou le parti? Quelle forme d'action politique le mouvement ouvrier devrait-il entreprendre? Quels sont les éléments pour une action politique efficace? etc.

### Retour de Jean Marchand

Le secrétaire général de la CTCC, M. Jean Marchand, qui a subi une intervention chirurgicale à Cleveland Ohio, la semaine dernière, est de retour dans sa famille.

M. Marchand nous a déclaré que son état s'améliore constamment et qu'il a hâte de reprendre ses activités ordinaires. Pour le moment, il est en convalescence dans sa famille et demeure au repos complet pour un certain temps.

### St-Gabriel-de-Brandon

## Victoire syndicale chez A. Cohen Co.

La Commission des relations ouvrières vient d'ordonner à la compagnie A. Cohen Co. de St-Gabriel-de-Brandon de réembaucher les onze employés qui avaient été congédiés lors de l'organisation des employés de cet employeur par Le Syndicat National du Vêtement de St-Gabriel-de-Brandon il y a quelques semaines.

Nous avons relaté dans notre édition du 10 octobre toutes les difficultés rencontrées par le Syndicat lors de cette organisation, l'employeur allant jusqu'à utiliser l'intimidation et les menaces tandis qu'il congédiait les principaux membres du Syndicat et qu'il faisait appel à l'Amalgamated pour empêcher le syndicat de recevoir un certificat de reconnaissance syndicale.

Comme on s'en rappelle également, de nombreuses procédures judiciaires ont été prises et elles sont encore en suspens parce que l'employeur a obtenu des remises pour l'audition de ces causes, espérant sans doute que le facteur temps jouera pour lui et qu'il aura pu éliminer définitivement le syndicat.

Mais le Syndicat National du Vêtement et la Fédération Nationale du Vêtement ainsi que les organisations de la CTCC ne s'en laissent pas imposer et ils ont décidé eux aussi d'utiliser tous les recours à la loi.

Comme on le voit, un premier appel lancé à la Commission des relations ouvrières a été entendu et les employés congédiés doivent reprendre leur poste.

Voici ce que dit la lettre de la

CRO adressée à Messieurs Berco vitch et Levy, avocats et procureurs de Cohen Co.

"A une assemblée régulière tenue à Québec la semaine dernière, la Commission a étudié la plainte au sujet du congédiement de 11 employés par la compagnie ci-dessus mentionnée.

Après une étude des rapports qui nous ont été fournis par les inspecteurs dans cette affaire, la Commission en vient à la conclusion que vous recommandiez à votre client de réembaucher ces 11 employés ou sinon la loi suivra son cours."

Le Syndicat espère donc que l'employeur comprendra qu'il doit réembaucher les employés congédiés, ainsi que le prescrit la loi des relations ouvrières et ainsi que vient de lui rappeler la Commission des relations ouvrières.

Le Syndicat est de plus en plus déterminé à utiliser tous les moyens possibles pour que justice soit faite aux employés de Cohen qui ont besoin, peut-être plus que tout autre, de la protection d'une organisation syndicale, si l'on en juge par les conditions de travail et des salaires inférieurs qui leur sont imposés à St-Gabriel de Brandon.

### Montréal

## Banquet d'huîtres au Centre d'Apprentissage

L'Association des Surintendants et Contremaîtres en Construction de la province de Québec Inc., donnera son banquet d'huîtres annuel le 7 novembre prochain à la Salle de l'Exposition du Centre d'Apprentissage, 5205, rue Parthenais à 8 h. p.m.

A cette occasion, tous les membres de l'Association sont particulièrement invités en compagnie de leur épouse.

Une invitation spéciale est aussi lancée à tous les membres de la C.T.C.C. qui voudront bien se joindre à notre Association afin de passer une agréable soirée qui sera donnée à leur intention.

Un orchestre populaire fera les frais de la musique, aussi la bière et le vin seront en vente à cette occasion et le Comité d'organisation n'a rien ménagé pour que ce banquet donné annuellement par l'Association soit un vrai succès.

Les billets d'entrée peuvent être réservés en signalant le numéro de téléphone LA: 1-0969.

## La Vie Ouvrière

SUR LE RESEAU FRANÇAIS DE RADIO-CANADA

Tous les jeudis soir: de 7.15 à 7.45 h.

Animateur:

Jean-Paul Lefebvre

Commentateurs:

Gérald Pelletier  
et Jean Philip

Réalisateur:

Louis-Laurent Hardy

Bulletin de nouvelles:  
Philippe Vaillancourt

ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

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

# Le programme des journées d'études spécialisées pour les permanents syndicaux

Les journées d'études spécialisées des permanents syndicaux qui auront lieu à la maison Montmorency, les 8 et 9 novembre prochain, porteront sur divers problèmes qui sont d'un intérêt particulier pour les conseillers techniques, les organisateurs et les agents d'affaires.

Durant toute la journée de samedi, le 8 novembre, les agents d'affaires étudieront en commissions spécialisées (avec questionnaire) la place, le rôle, les problèmes professionnels des agents d'affaires: a) de syndicat; b) de syndicats de métiers de la construction et c) de conseil central.

Le même jour, pour les organisateurs, il y aura étude en commissions et discussions générales des problèmes d'organisation, de la formation des équipes, de la spécialisation du travail (organisation,

consolidation, grève) des organisateurs.

Durant la journée du dimanche, le 9 novembre, pour les agents d'affaires et les organisateurs, il y aura initiation aux méthodes de discussion et d'utilisation des films pour la formation des membres. Les animateurs pour ces discussions seront M. Napoléon Leblanc, du Centre de Culture populaire de Laval et des représentants de l'Office National du Film.

**Les conseillers techniques**  
Pour les conseillers techniques, les deux journées de samedi et de dimanche, les 8

et 9 novembre, il y aura étude des techniques d'évaluation et d'évaluation des tâches et des problèmes de négociations qui s'y rattachent. L'animateur de ces cours sera M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération Nationale de la Métallurgie qui sera accompagné d'autres spécialistes en la matière. Pour les permanents de tous ces groupes, l'ouverture aura lieu le vendredi soir à 9.00 p.m. Après l'inscription, il y aura explication sur le programme d'études des deux journées pour tous les groupes et présentation d'un film.

## Montréal

### Forum syndical, tous les mardis du 18 novembre au 9 décembre

Les cours du mardi soir donnés l'an dernier ont apporté des résultats tels que le Comité d'Éducation du Conseil central de Montréal a décidé de présenter, à l'enseigne du forum syndical deux séries de cours qui ne manqueront pas d'intéresser un grand nombre d'officiers et de militants des syndicats affiliés.

La première série aura lieu tous les mardis soir à compter du 18 novembre, pour se terminer le 9 décembre.

Les cours auront lieu à 7.30 et dureront jusqu'à 9.00 p.m. Ils se dérouleront à la salle du Comité Paritaire de l'Imprimerie, 2285, rue Pineau.

Cette année, la première série portera sur la négocia-

tion collective. L'animateur de cette série sera M. Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la CTCC. Mlle Rita Desroches est en charge de l'organisation tandis que M. Gérard Tremblay s'occupe du secrétariat.

Les frais d'inscription sont de \$5.00 pour toute la série de cours et comprennent les frais du goûter.

### Les idées en marche à la radio et à la TV

La Société Radio-Canada vient de publier l'horaire de différentes émissions qui passeront tant à la radio qu'à la télévision au cours des prochains mois.

Nous voulons signaler que le programme **Les Idées en Marche** passera à la télévision chaque vendredi, de 8 heures à 8h.30 du soir; à la radio, la même émission sera retransmise le lundi soir suivant, de 7h.15 à 7h.45 du soir.

Des questions d'actualité, des problèmes d'intérêt général, tous les sujets complexes et controversés des affaires publiques, assurent la continuité du programme depuis son origine.

Un forum de libre discussion favorise l'expression d'opinions variées.

Cette émission, réalisée avec la collaboration de l'Institut canadien d'éducation des adultes, a comme organisateurs et réalisateurs à la télévision: Jean Pellerin et à la radio: Laurent Hardy.

Voici l'horaire et le sujet des prochaines émissions pour les prochaines semaines:

Télévision	Sujet	Radio
24 octobre	La censure des films	27 octobre
31 octobre	Pourquoi des coopératives?	3 novembre
7 novembre	Les commissions royales: dépenses inutiles	10 novembre
14 novembre	Norad ou les liaisons dangereuses	17 novembre
21 novembre	Le cours classique: une perte de temps?	24 novembre
28 novembre	La majorité électorale, une fiction?	1 décembre
5 décembre	Augmentation des salaires: hausse des prix	8 décembre
12 décembre	Bilinguisme: avantage ou inconvénient?	15 décembre
19 décembre	Le peuple, maître ou esclave des partis?	22 décembre
26 décembre	Que fait-on des octrois et des souscriptions?	29 décembre

## L'OIT va étudier les conditions de travail des infirmières

GENEVE (CPA) — Une commission du Bureau international du travail à Genève, vient de déclarer dans un rapport que les infirmières sont relativement moins bien payées que les travailleurs industriels.

Des experts de 15 pays vont étudier ce rapport lors d'une prochaine réunion à Genève sur l'invitation de l'OIT qui veut enquêter sur les conditions de salaire et de travail des infirmières.

"L'expérience suggère, dit le rapport préliminaire, que les infirmières n'ont rien à craindre de l'analyse et de l'évaluation de leurs tâches. Dans plusieurs pays, il est clair que l'on n'a accordé que peu d'attention à l'éducation, à la somme de travail, aux fonctions et aux responsabilités des infirmières. La marge qui sépare le salaire à l'embauchage et le salaire maximum est si minime que les infirmières ne sont pas portées à accepter des postes supérieurs qui entraînent plus de responsabilités."

Ce rapport de 200 pages est la conclusion d'études et de recherches dans 54 pays et territoires de toutes les parties du monde. La question des heures de travail est probablement la plus importante, souligne le rapport.

Le temps supplémentaire, les vacances annuelles, le recrutement des infirmières, leur santé seront autant de questions étudiées par l'OIT.

## Québec

### Vaste programme d'éducation tracé par le Conseil central

Le Comité d'Éducation du Conseil central de Québec vient de tracer son programme d'éducation pour la saison 1958-59 au cours d'une réunion du comité, sous la présidence de M. Roland Leclerc, président du comité. Mlle Gisèle Plante a été élue secrétaire du comité et elle sera assistée de M. Maurice Dussault.

Les comités locaux d'éducation des syndicats affiliés se rencontreront mercredi, le 29 octobre, afin d'étudier le programme et synchroniser toutes les activités des comités locaux.

Il a été également décidé qu'à partir du samedi midi, le 31 janvier, jusqu'au dimanche après-midi, le 1er février, il y aura une fin de semaine d'études spécialisées pour tous les présidents et vice-présidents des syndicats affiliés.

Du 21 février, à midi, au dimanche 22 février après-midi, une fin de semaine d'études spécialisées sera tenue à l'intention de tous les secrétaires des syndicats.

Il a été également décidé de tenir deux fins de semaine d'étude pour tous les militants syndicaux, en mai prochain. Ces

deux fins de semaine seront consacrées à l'étude des problèmes des collets blancs et des femmes syndiquées.

Le Comité d'éducation recommande également aux officiers des syndicats de se procurer la brochure intitulée "Assemblée du Syndicat", préparée par M. Fernand Jolicoeur et actuellement en vente aux bureaux de la CTCC à Québec et à Montréal.

Enfin, M. Roland McKinnon, de l'Office National du Film, a donné une démonstration aux membres du comité sur la façon de se servir d'un projecteur de vues animées en prévision de l'usage que les membres des comités locaux seront appelés à en faire dans les assemblées du syndicat.



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

## Montmagny

M. Marcellin Guillemette a été élu président du Syndicat de la Fonderie de Montmagny à la suite d'élections syndicales annuelles. Ont été également élus: MM. Lionel Clavet, vice-président; Aimé Coulombe, secrétaire-archiviste; Marcel Laberge, secrétaire-financier; Gérard Martin, secrétaire-trésorier; Grégoire Couillard et Armand Richard, directeurs.

## Fernand Pion

Courtier d'assurances  
590 CAJILLAC, Montréal (5)  
Tél.: bureau VI. 9-2121  
domicile CL. 9-2839

## NOUVELLE FORMULE DE L'EMISSION "L'EGLISE VIVANTE"

Renseigner les téléspectateurs sur les principales manifestations de la vie de l'Eglise et faire mieux saisir aux fidèles le sens de leur action au sein de la communauté chrétienne, tels sont les buts que poursuit la série **L'Eglise vivante**, qui a repris l'affiche au réseau français de Radio-Canada, dimanche 12 octobre, à 11 heures de l'avant-midi.

Cette année, l'Eglise vivante renouvellera sa formule en remplaçant chroniques et reportages par de brèves entrevues. Les téléspectateurs assisteront donc, chaque dimanche, à une espèce de carrefour religieux.

## ST-HYACINTHE

# Fin satisfaisante de la grève des 325 employés de la Gotham Hosiery

**Hausse des salaires à l'heure et à la pièce - Réduction des heures de travail - Clause d'ancienneté - Procédure améliorée des griefs - Droit de grève réservé dans certains cas - Période d'essai et revenu garanti pour les changements de tâches - Atelier d'union**

Les quelque 325 employés de la Gotham Hosiery de St-Hyacinthe ont accepté le rapport de leurs négociateurs et les termes d'une convention collective d'une durée de deux années, qui met fin à la grève qui paralysait cette industrie de Bas Façonné et circulaire qui durait depuis le 25 septembre. Mardi après-midi, les syndiqués qui sont membres de l'Association des Employés du Bas Façonné de St-Hyacinthe ont accepté le rapport que leur a présenté M. Jean-Noël Godin, président de la Fédération Nationale du Vêtement, et le travail a repris mercredi midi.

## Le conflit

L'on se rappelle que le conflit avait éclaté en septembre dernier après l'échec de négociations entre les parties concernant le renouvellement de la convention collective de travail. L'on se rappelle également que de longues procédures judiciaires avaient permis à l'employeur de surseoir à toute négociation et que la compagnie avait même réussi à

diminuer les salaires et à augmenter les tâches de nombreux employés.

## De nombreux gains

La convention acceptée par les parties consacre des gains appréciables dans tous les domaines: salaires, heures de travail, salaire minimum garanti, vacances, griefs, arbitrage, ancienneté, sécurité syndicale, etc.

## Les salaires

Tout employé appelé au travail aura droit à une rémunération équivalente à 3 heures de travail; en cas de bris de machine, l'employé aura droit à sa moyenne de salaire hebdomadaire.

**Les primes d'équipe:** pour les employés du tricot, une prime de 5c la douzaine; pour tous les autres employés, une prime de 10 p. 100.

**Minimum garanti:** Des taux minimum horaires garantis ont été établis.

Pour les employés à la pièce, ces taux sont de .55 à .85 l'heure pour les femmes et de .75 cents à \$1.00 l'heure pour les hommes. Les taux augmentent à tous les 3 mois.

Quant aux employés à l'heure, les taux varient de .55 à .90 pour les femmes et de .75 à \$1.00 pour les hommes.

Les apprentis "fixers" sur le bas circulaire ont un minimum garanti de \$1.25 après 18 mois et de \$1.40 après 24 mois. Tous les taux actuels, s'ils sont plus élevés, restent en vigueur.

## Autres taux augmentés

D'autres taux ont également été augmentés: le "seaming": .01c la douzaine; le "mending": .02c la douzaine; le "bording": .02c la douzaine; "folding et boxing": 5 p. 100 de plus.

Tous les employés féminins de ces départements comptant une année et plus de service recevront un minimum de \$1.00 l'heure.

## Les vacances

La clause des vacances a été améliorée. Deux semaines de vacances sont accordées à tous les employés avec la rémunération suivante: après 1 an, 2 p. 100 du salaire; après 3 ans, 3 p. 100; après 5 ans, 4 p. 100; après 8 ans, 4½ p. 100; après 10 ans, 5 p. 100; après 20 ans, 6 p. 100.

Le nombre des fêtes chômées a été porté à 9 dont 5 sont payées.

Le travail les jours de fête sera payé au taux et demi ou au taux double et demi si c'est une fête chômée et payée.

## Les heures de travail

Les heures de travail sont réduites de 50 à 45 heures et les heures de travail sont de 8.00 à 12.00 a.m. et de 1.00 p.m. à 6.00 p.m. avec paiement du temps et demi après ces heures. Auparavant, le temps et demi n'était payé qu'après 50 heures de travail par semaine.

La semaine de travail des employés de la maintenance a été diminuée de 55 à 50 heures avec la pleine compensation.

## La procédure des griefs

Les parties ont également convenu d'une nouvelle procédure des griefs. Un comité de 3 membres aura le droit de faire des enquêtes, ou aura accès aux ateliers et pourra négocier tout grief avec les représentants patronaux. Les griefs seront finalement résolus par l'arbitrage en vertu de la loi des Relations ouvrières et la décision arbitrale liera les parties sur les griefs relatifs à l'interprétation et l'application de la convention. Quant aux autres griefs, ils pourront être soumis à l'arbitrage, mais les syndiqués conservent leur droit de grève.

## L'ancienneté

L'ancienneté absolue prévaudra sur la base départementale si l'employé peut remplir les fonctions normales de la tâche, en ce qui concerne les promotions et les transferts.

S'il s'agit de mises-à-pied, l'ancienneté prévaudra en tenant compte des charges familiales. Si une opération cesse dans un département, tout employé senior



Les piqueteurs de la Gotham arborant des pancartes significatives sur les raisons de leur grève. Ils voulaient un contrat de travail. Ils l'ont eu!

peut revendiquer un emploi ailleurs dans l'usine. Enfin, l'ancienneté préférentielle est accordée aux officiers du syndicat et aux membres du comité des griefs.

Enfin tout employé pourra réclamer un congé sans solde de 3, 6, 9 et 12 mois, s'il compte 10, 15, 20 ou 25 années et plus de service pour toute raison que ce soit il conservera ses droits d'ancienneté.

## Les tâches

Deux semaines d'avis devront être données avant tout changement de tâches, de style, de machine et toutes les informations devront être fournies au syndicat. Si l'entente n'est pas faite après une période d'essai de 5 à 20 jours, le cas sera soumis à la procédure ordinaire des griefs. Pendant ce temps,

l'employé aura droit à 90 p. 100 de sa moyenne horaire.

## Sécurité syndicale

Par suite de l'entente, tous les employés devront faire partie du syndicat et le demeurer pendant la durée de la convention. Un plan d'assurance accident-maladie-mortalité sera également mis en vigueur et l'employeur en défraiera la moitié du coût.

La convention qui a été négociée par M. Jean-Noël Godin, président de la Fédération et MM. Emile Bertrand, Emile Rochefort et Adrien Desruisseaux pour le syndicat, assistés de Me Marc Lapointe, prendra fin en avril 1960.

La compagnie a convenu de ne faire aucune opposition au dépôt de la convention et a laisser tomber toutes les procédures pendantes ou à venir du fait de la grève.

## Hausse de \$6.50 par semaine aux employés de l'alimentation en gros

Le Syndicat Catholique des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc. vient de renouveler deux conventions collectives de travail avec avantages appréciables pour ses membres.

Les deux conventions prévoient des augmentations de salaires de \$6.50 par semaine réparties de la façon suivante: \$3.25 par semaine pour la première année contractuelle de la convention et \$3.25 pour la seconde année s'appliquant sur les taux minima et les salaires réels.

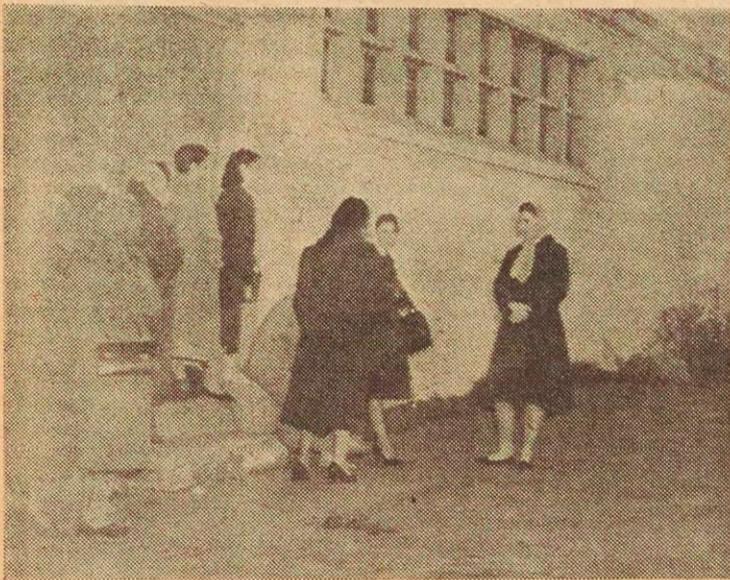
Au sujet de la rétroactivité, les employés de la firme Paul Godbout bénéficient de leur rétroactivité au 3 septembre 1958. Quant aux salariés de Tancrede Avard Ltée, ils recevront com-

me compensation pour leur rétroactivité la somme de \$12.00 pour la période du 3 septembre au 17 octobre.

De plus on nous rapporte que la convention collective en vigueur chez Paul Godbout prévoit un plan d'assurance vie-maladie-hospitalisation et indemnité salariale dont la compagnie paiera 50% des primes, suivant les termes de la convention.

Le régime de vacance actuel est de 2 semaines après 3 ans de service.

## Pourquoi les "scabs" ont-ils honte ?



Quelques "scabs" franchissent les lignes de piquetage chez Pert Hosiery de Montréal; cet espèce n'existe pas chez Carprice Hosiery. Les employés de ces deux fabriques de bas de soie sont en grève depuis 7 mois afin de faire reconnaître leur droit d'association. Mais pourquoi les scabs ont-ils honte de montrer leur visage alors que les piqueteurs, eux, ne craignent pas de faire les cent pas? C'est que ces derniers n'ont rien à se reprocher tandis que les premiers sont des traîtres à leurs compagnons de travail ou des voleurs d'emploi venant de l'extérieur. Quand on possède de tels titres, on est peu fier de se montrer.

# LE PATRON, HOMME COMME LES AUTRES

Parce que plus près de la direction de l'entreprise, le collet-blanc a trop souvent tendance à auréoler le patron et de ce fait trouver une certaine réticence à lui parler d'homme à homme, voilà ce que déclarait monsieur Jean-Robert Gauthier, conseiller technique spécialisé dans le secteur des collets-blancs à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, lors de la première journée d'étude, organisée par deux syndicats de l'Union Catholique des Cultivateurs: le Syndicat des Employés de Bureau de la Société Mutuelle d'Assurances Générales de l'U.C.C. et le Syndicat des Employés de Bureau de Montréal (Section la Mutuelle-Vie de l'U.C.C.). Ces deux groupements sont organisés respectivement depuis trois et deux ans.

La journée d'étude s'est déroulée de 9 heures le matin, à 4 heures l'après-midi, sous la présidence conjointe des deux présidents MM. Caplette et Payant.

Ce faux respect du collet-blanc pour le patron n'est pas la moindre cause de la difficulté à syndiquer cet important groupe d'employés, continue M. Gauthier, et personne ne saurait nier que la grande misère des collets-blancs provient pour une large part de ce qu'ils ne se groupent pas en association professionnelle.

Monsieur Gauthier expliqua aux participants que le syndicalisme tend à libérer les travailleurs sur les plans économique,

social et professionnel. Il est du devoir de chacun, continue-t-il d'obtenir un niveau de vie raisonnable par l'obtention d'un salaire juste, mais ce salaire juste doit également s'obtenir par des conditions de travail humaines lui permettant de consacrer une part importante de son temps à sa famille. Par ailleurs, dit le conférencier, le syndicalisme doit porter ses membres à augmenter leur rendement professionnel tant par devoir pour l'entreprise, la localité, le pays et le monde que par satisfaction personnelle. Le syndicalisme cherche avant tout à faire respecter la dignité humaine. Montréal, a-t-il dit, est le plus grand centre canadien



M. Henri Payant, président du Syndicat des Employés de la Mutuelle-Vie de l'U.C.C.

d'employés de bureau dont la moitié des effectifs sont du sexe féminin.

La convention collective, explique M. Gauthier, est un contrat qui lie deux parties absolument égales: le Syndicat et le patron. Ainsi chaque partie doit respecter intégralement la convention. Ce serait mal servir l'entreprise que d'obéir aveuglément au patron qui dans notre monde démocratique est un homme comme les autres dont la tâche est de diriger et d'orienter l'entreprise en tenant avant tout compte du facteur humain.

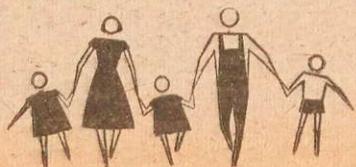
La solidarité est le souffle, la vie même d'un Syndicat et, pour sa part, l'officier syndical doit exécuter les décisions de l'assemblée générale et toujours garder un étroit contact avec les membres.

Monsieur Jean-Paul Lefebvre, président du Comité d'éducation du Conseil central des Syndicats nationaux de Montréal et directeur adjoint du Service d'éducation de la CTCC suggéra des moyens d'édifier un comité d'éducation vivant.

L'après-midi fut consacrée à la préparation du programme éducatif pour l'année.



M. Bernard Caplette, président du Syndicat des Employés de Bureau de la Société Mutuelle d'Assurances générales de l'U.C.C.



# Les collets blancs de l'organisation syndicale

Dans une série d'articles qui débute aujourd'hui, M. Jean-Robert Gauthier, conseiller technique de la CTCC pour le secteur des collets blancs, se propose d'analyser la situation du secteur des collets blancs en regard de la promotion syndicale et veut également tracer un programme d'éducation syndicale dans ce secteur.

L'on sait que M. Gauthier, dernièrement nommé conseiller technique de la CTCC, a été à l'emploi de la Cité de Montréal, dans le fonctionnarisme, pendant 13 ans et un membre actif du Syndicat des Fonctionnaires.

Il est donc tout qualifié pour traiter des problèmes des collets blancs et des méthodes d'action syndicale propres à ce milieu; d'autant plus que M. Gauthier s'est spécialisé dans le domaine de l'éducation syndicale, agissant comme directeur du

Service d'Éducation du Syndicat des Fonctionnaires.

Dans les articles qui vont suivre pendant 10 semaines, M. Gauthier tentera de définir le collet blanc, de traiter des problèmes de la classe moyenne, des secteurs syndicaux de la classe moyenne nouvelle et des méthodes de syndicalisation de ces secteurs. Il conclura en traçant un programme d'action syndicale.

Le premier article que nous publions ci-dessous traite du collet blanc en général.

## LE COLLET BLANC

Le journal "Le Travail" nous a gracieusement ouvert ses colonnes pour traiter avec le lecteur de l'important problème des collets-blancs. Nous aurons l'occasion de revoir plus en détail l'étude "Les collets-blancs et l'organisation syndicale" que nous avons entreprise avec la collaboration de M. Jean de Laplante, sociologue préposé à la recherche au service municipal des parcs de Montréal, étude qui a servi de base au programme d'action approuvé par le dernier congrès de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada.

Consciente de l'importance des collets-blancs dans le travail au Canada, la CTCC a créé un bureau spécialement consacré à ce secteur et m'a nommé conseiller technique de ce bureau, au début de l'année 1958. La tâche est à ce point vaste et importante qu'il nous serait impossible de réaliser quoi que ce soit sans un travail d'équipe. Aussi, dès notre nomination, nous sommes-nous assurés de la collaboration d'une équipe dont le travail nous est extrêmement précieux. Ce groupe de collaborateurs, souvent bénévoles, consacrent de nombreuses heures à la tâche et les quelques réflexions qui composeront cette série d'articles sont beaucoup plus le fruit de l'équipe que d'un seul. Je m'en voudrais, avant de commencer ce travail, de ne pas nommer quelques-uns de ces collaborateurs qui, en temps et lieu, mettent la main à la pâte: MM. Fernand Jolicoeur, directeur du Service d'éducation de la CTCC, Jean-Paul Lefebvre, directeur adjoint du Service d'éducation, Claude Ryan, secrétaire national de l'action catholique, Jean Dupire, directeur adjoint du service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux, Joseph Naud, secrétaire du même service, Jacques Henripin, professeur à l'Université de Montréal, les dynamiques conseillers techniques et organisateurs de la CTCC qui, avec de nombreux autres, nous aident sans cesse.

Nous avons toujours eu la conviction que l'équipe est essentielle au travail d'envergure. Elle permet de multiplier l'action mais aussi et surtout, elle rend plus réaliste et plus efficace la réflexion nécessaire à cette action.

### LA GRANDE PITIE DES COLLETS-BLANCS

Dans l'économie moderne, l'un des seuls groupes de salariés appelés à s'accroître, c'est celui des collets-blancs et pourtant, ce groupe est moins bien partagé que les autres. Certes, tous les collets-blancs n'ont pas des salaires de famine mais le pouls de l'ensemble ne révèle pas une bonne santé. Les collets-blancs sont en quelque sorte, comme nous l'écrivions déjà, les sous-prolétaires du XXe siècle.

Cette situation déplorable dépend d'une foule de facteurs que nous aurons l'occasion d'analyser plus tard. Un point cependant, que plusieurs ont déjà fait ressortir, c'est l'importance pour le syndicalisme d'organiser ce secteur. On a même déjà affirmé que le syndicalisme ne pourrait accomplir efficacement la rénovation sociale sans le concours des collets-blancs. On sait par ailleurs que tous les autres secteurs syndicaux sont à peu près organisés. Aussi, dans les dernières années, le syndicalisme tant au Canada qu'aux États-Unis se lance à fond de train dans l'organisation de ces salariés.

Il est inadmissible que des employés dont la fonction même a de plus grandes exigences économiques et demande plus d'instruction que les fonctions de l'ensemble des salariés soient les plus mal partagés. Il est surtout inadmissible qu'à cause de cette situation, le collet-blanc ne puisse donner toute sa mesure, ne puisse apporter sa part à la construction d'un monde meilleur, d'un monde fait pour l'homme et à la dimension de l'homme. Nous croyons que présentement seul le syndicalisme peut corriger cette situation désastreuse pour tous.

Jean-Robert GAUTHIER,  
Conseiller technique, préposé au  
secteur des collets-blancs à la CTCC.

## FIN DE LA GREVE A LAUZON...

(Suite de la page 1)

probablement augmenter, de sorte qu'il est possible que les travailleurs de Lauzon soient dépassés; la marge cependant sera sans doute réduite.

### Autres avantages monétaires

Une prime de 10 cents l'heure sera accordée pour tout travail effectué à l'extérieur des chantiers et les voyages d'essai seront payés sur la base de 24 heures par jour.

Après 8½ heures de travail, le temps et demi sera payé et après 12 heures de travail, ce sera du temps double.

Pour le travail malpropre, une prime minimum de 4 heures à 25 cents l'heure sera accordée. Une fête additionnelle sera également payée, ce qui porte le nombre de ces fêtes à 8 par année.

La compagnie a également convenu de verser, à compter du 2 août 1958 une somme de 2 cents l'heure pour toutes les heures travaillées et de 3 cents l'heure à compter du 1er novembre 1959, à un plan d'assurance qui sera administré par le syndicat.

### La clause d'ancienneté

La clause d'ancienneté qui a été considérablement améliorée prévoit que 1) l'ancienneté prévaudra si l'ouvrier plus âgé peut remplir les exigences normales de la tâche; 2) dans les mises-à-pied, les ouvriers ayant deux ans et plus de service gardent leur ancienneté pendant 18 mois; 3) les officiers et les délégués de département ont une ancienneté préférentielle de trois années en plus de leur ancienneté accumulée; 4) l'ancienneté s'applique pour le transfert de l'équipe de nuit à l'équipe de jour; 5) tout employé qui a 5 ans et plus d'ancienneté a droit au transfert dans un autre département.

Soulignons que la compagnie a reconnu la fonction de 9 délégués de département. Les griefs seront finalement résolus par un arbitre unique qui devra rendre sa sentence, liant les parties, dans un délai de 30 jours.

M. Gérard Picard, président de la Fédération Nationale de la Métallurgie, a dirigé les négociations qui ont amené à la signature de cette convention collective; il était assisté de M. Marcel Pépin, conseiller technique de la Fédération Nationale de la Métallurgie et du président et du secrétaire du syndicat, MM. Roland Labrecque et Aimé Boucher.

L'entente prévoit également le retour au travail de tous les travailleurs, sans discrimination, aux postes qu'ils occupaient avant l'arrêt de travail. La compagnie s'est engagée à retirer l'injonction prise contre le syndicat et une action en dommages de \$550,000 intentée contre 26 piqueteurs.

Le retour au travail a débuté lundi matin et devrait être complété en fin de semaine.

### Retour au travail sans discrimination

1. — Davie Shipbuilding Ltd s'engage à n'exercer aucune discrimination contre aucun employé qui a participé à l'arrêt de travail à ses chantiers maritimes de Lauzon et tous les employés seront repris au travail à leur occupation respective dans le plus bref délai possible.

2. — Davie Shipbuilding Limited et le syndicat des Travailleurs des Chantiers maritimes de Lauzon s'engagent, de part et d'autre, à retirer, dans le plus bref délai possible, toute procédure légale commencée et s'engagent également à ne prendre aucune procédure légale en relation avec l'arrêt de travail des chantiers maritimes de Lauzon.

3. — Le syndicat s'engage à accorder sa coopération à la compagnie afin que le retour au travail puisse s'effectuer dans l'ordre et dans le plus bref délai possible.

4. — La Compagnie et le Syndicat s'engagent à signer, selon les conditions convenues et dans les trois jours de la présente entente, la convention collective de travail qui doit régir les employés de Davie Shipbuilding jusqu'au 31 décembre 1960.

## Brief To Price Spreads Commission

# Food, Beverage Workers Below Average In Wages

TORONTO (CPA) — "Unless commodity prices, profits, wages and consumer prices can be brought into a more equitable arrangement, food industry workers are likely to remain well below average in earning capacity. Moreover, there is no assurance at this point that productivity gains will be passed on to the consumer or primary producer".

Those are the conclusions of a lengthy and detailed brief presented here by the Ontario Federation of Labor to the Royal Commission on Price Spreads.

The fact that food and beverage workers are below the line in wages was documented in the brief as follows:

Since 1949, the Toronto Welfare Council and the Visiting Homemakers Association (a council affiliate) have carried on a continuing study of family living costs, based on the minimum required to provide a family with health and self-respect.

A few months ago, the Council, now the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, issued a typical minimum monthly budget for a family of six.

A total of \$254.94 was required, exclusive of rent — a weekly requirement of \$58.83.

If \$15 weekly for rent is added (the figure is probably well below average) the weekly budget would be \$73.83 — the equivalent of \$1.846 hourly for a 40-hour week.

At the same time, workers in the food and beverage industry in Toronto were earning an average of \$62.45 per week, or \$1.542 hourly, the brief noted.

Averages for all manufactur-

ing in Toronto were \$69.41 weekly and \$1.718 hourly.

"If we can depend on the good judgment of social workers — people whose integrity and non-partisanship are beyond reproach — the only possible conclusion to be drawn is that the great majority of workers in these industries are earning at or about the subsistence level.

"It may be true that smaller families can get by on less than \$73.83, but larger families will require more", the brief continued.

No government agency has made a study of family budgets so province-wide or national surveys are not available.

## 'LA PRESSE' Newsmen Win Their Strike

Management of newspaper grants leave of absence without pay to Mr. Roger Mathieu — Strike lasted 13 days and come to an end when the direction of La Presse saw eye to eye with union demands — Journalists emergency daily tabloid La Presse Syndicale ceased publication with the 10th issue of this popular newspaper — Other concessions made by La Presse.

In addition the direction of La Presse has promised not to use any discrimination or reprisals of any nature against the strikers or those who supported them during the strike.

On the other hand the management of La Presse has withdrawn injunction proceedings which they obtained from Judge Joseph Jean to stop picketing in front of the newspaper's building on St. James Street.

They also renounced their demand for decertification of

the Montreal Journalists Syndicate C.C.C.L. which they had instituted with the Quebec Labor Relations Board. A \$50,000 suit for damages which the company had taken against the striking journalists has also been withdrawn.

And finally the direction of Montreal's leading French Canadian Newspaper will undertake the re-organization of the editorial department which will place this particular division of the newspaper on a more efficient and modern level.

## Convention signée à la Metal Powders de St-Jean

Un contrat de travail a été signé entre la Compagnie Metal Powders Limited et le Syndicat national des employés de Metal Powders Limited CTCC. L'entente est survenue après huit mois de négociations. Le syndicat avait dû passer par la conciliation et en était rendu à l'arbitrage, lorsqu'un arrêt spontané des travailleurs qui dura deux jours mit fin à l'arbitrage et à la signature du contrat de travail pour la durée de deux ans, à partir de janvier 1958 à janvier 1960.

Une augmentation générale de 0.06 l'heure ainsi qu'un rajustement de salaire de \$0.05 l'heure sur certaines opérations ont été obtenus. Une prime de nuit de \$0.06 pour le premier shift et de \$0.08 pour le se-

cond. Le tout rétroactif au 1er janvier 1958. Deux fêtes additionnelles chômées et payées et un système de vacances amélioré et \$0.07 l'heure d'augmentation effectif en janvier 1959.

Monsieur Perry, vice-président de la compagnie et Maître Lavery, avocat de l'APL, ont agi comme négociateurs pour la partie syndicale. La partie syndicale était composée de MM. S.T. Payne, conseiller technique de la fédération de la métallurgie, Adrien Beauvais, agent d'affaires du Conseil central de Saint-Jean, deux organismes affiliés à la CTCC, Jean-Marc Cloutier, président du syndicat et Raymond Roy, secrétaire trésorier du syndicat ont apposé leur signature à cette convention de travail.

The striking journalists returned to their desks on Wednesday October 15 and the following day the presses of the French daily started rolling out the first issue of La Presse in 13 days.

In referring to the settlement of the strike, President Roger Mathieu of the C.C.C.L. union said a glorious page in union history had been written in Montreal.

Mr. Mathieu declared that it was a page in history of which the C.C.C.L. union had the just right of being proud for a long time to come.

Mr. Mathieu then said that the great victory obtained by the La Presse newsmen was not for the president of the C.C.C.L. union, but rather for the respect of union liberty. And in concluding the union president said he hoped that the regulation of the dispute would be the signal for a long period of loyal collaboration between the direction of La Presse and all the local unions which represent the employees in the various services of the newspaper.

"I am convinced" said Mr. Mathieu "that my comrades, the journalists will continue to contribute to the prosperity of La Presse as if the conflict had never occurred."

### Mr. Gerard Picard

The former president of the C.C.C.L., Mr. Gerard Picard declared he was very happy to hear the strike had reached a settlement, and in the name of the National Metal Trades Federation of which he is president, said the victory gained by the journalists upheld the union right of representation.

He wished his successor, Mr. Roger Mathieu all possible success in the exercise of his new functions as president of the C.C.C.L. union.

# L'ACTUALITÉ

## dans les

# CHANTIERS MARITIMES

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

**Reprise du réembauchage**  
Les employés mis-à-pied sont actuellement rappelés au travail. Dans la plupart des cas, le syndicat a été capable de rejoindre ces employés rappelés mais quelques-uns n'ont pu être retracés parce qu'ils n'ont pas laissé leur adresse au syndicat avant leur départ. Il est donc important que tous les employés donnent leur adresse exacte afin de les rejoindre dans des occasions semblables et permettre également de leur faire parvenir leur copie hebdomadaire du journal LE TRAVAIL.

### \* \* \*

#### Assemblée de l'Association mutuelle

Lors de la dernière assemblée de l'Association de bénéfice mutuelle, il a été décidé d'organiser cette année encore une fête

à l'occasion de Noël. Tous les employés recevront bientôt une lettre leur demandant combien ils veulent de billets pour permettre à leurs enfants de prendre part à cette fête.

\* \* \*

#### Pas comparable

Un porte-parole de la Conférence pour les emplois d'hiver vient de déclarer que les dépenses faites pour la publicité en faveur des forces armées dépassent de beaucoup celles que le gouvernement a faites pour promouvoir la campagne d'emplois d'hiver. Il a révélé que l'Armée dépense \$12.00 en publicité par homme qui s'enrôle tandis que la Marine en dépense \$17.00; la campagne pour les emplois d'hiver ne coûte que 36 cents par personne.

## Moins de raids entre unions depuis la fusion au Canada et aux E.-U.

OTTAWA (CPA) — La fusion des deux grandes centrales au Canada et aux Etats-Unis a eu pour effet de diminuer les raids intersyndicaux.

Depuis la fusion entre la FAT et le COI aux Etats-Unis, les raids ont diminué de 70 p. 100 pendant que le nombre des travailleurs impliqués baissait de 90 p. 100.

En 1953, les deux centrales avaient été impliquées dans 820 raids contre la fédération rivale; en 1957, on ne comptait plus que 270 raids. En 1953, ces raids avaient affecté 240,000 travailleurs; en 1957, seulement 17,000.

Le premier pacte de non-agression fut signé en 1950 entre l'UWA et FIAM dans l'industrie de l'automobile; plus tard, cette entente fut élargie pour inclure une clause d'aide mutuelle.

Le pacte général de non-agression entre les deux grandes centrales fut signé au printemps de 1954; un an et demi après, quand les deux centrales se fusionnèrent le pacte de non-agression fut incorporé dans la constitution de la centrale unifiée. En février dernier, l'entente fut élargie pour couvrir toutes les fédérations affiliées.

La même histoire s'est répétée au Canada. En décembre 1954, les deux centrales signèrent un pacte de non-agression et M. H. Carl Goldenberg fut nommé arbitre pour régler les différends.

En décembre 1955, l'entente fut renouvelée et lors de la fusion en avril 1956, le pacte de non-agression fut incorporé dans la constitution du CTC.

Le directeur de l'organisation du CTC, M. Joe McKenzie, a déclaré que ce fut la volonté des parties de régler ces différends au sujet des raids et des juridictions par de franches discussions entre les parties.

Le CTC, dans son étude sur les raids, en distingue en effet deux sortes. Les raids proprement dits, quand une union tente de déloger une autre union déjà certifiée et les querelles de juridiction qui impliquent deux unions tentant d'organiser le même groupe de travailleurs non encore organisés.

Depuis 1956, seulement 37 raids ont été portés à l'attention de l'arbitre. 15 de ces raids furent réglés par la médiation du CTC tandis que 9 ont été soumis aux Commissions des relations ouvrières. Six décisions ont été rendues en faveur des unions "raidées" et 3 en faveur des attaquants.

Quatre causes sont actuellement devant les Commissions des relations ouvrières. Les autres causes ont été abandonnées ou étaient encore à l'étude.

En avril dernier cependant, deux unions affiliées au CTC furent expulsées pour avoir raidé d'autres unions affiliées. Ce sont la Fédération Américaine des ingénieurs techniques et l'Union internationale des ingénieurs-opérateurs.

M. McKenzie a ajouté que depuis la fusion, on a noté un meilleur esprit de coopération dans la plupart des cas.

## Wage Boost Of 34c At Lauzon

Work stoppage that paralyzed the yard of Davie Shipbuilding Limited since Aug. 18 ended on Oct. 19th when 2,000 members of the National Metal Trades' Federation (CCCL) voted unanimously to accept wage increases amounting to 34 cents over the next two years.

The workers, whose average wage at the start of the stoppage ranged from \$1.28 for laborers to \$1.61 for journeymen, get an immediate increase of eight per cent retroactive to Aug. 2.

The new collective labor agreement, which expires Dec. 31, 1960, also provides for a seven-per-cent increase effective Nov. 1, 1959, and

a three-per-cent increase effective Aug. 2, 1960.

The men had asked for wage boosts averaging 35 cents.

In addition the contract provides for a reduction in the work week to 41¼ hours effective Aug. 2, 1960, from the current 42½ hours.

Federation adviser Marcel Pepin announced that the

company also has agreed to withdraw a \$50,000 damage suit started against 26 pickets it said restrained office workers from entering the yard at the start of the work stoppage.

Mr. Pepin said the workers return to work on Monday. The yard is expected to take a week to return to normal operations.

# SHIPYARD NEWS & VIEWS

## Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

### Re-Hiring starts

Laid off workers are being called back to their jobs and in most cases the union has been able to contact these employees, but a few could not be reached as their present addresses were not on the union's mailing lists.

Laid off members who have changed addresses are asked to notify the union immediately of their present place of dwelling by calling personally to the union office or by calling CL 5-1251. Do it now.

\* \* \*

### Beyond comparison

A spokesman at the National Winter Employment Conference held in Ottawa recently told the delegates that expenses for advertising for the armed forces were beyond comparison with the amount of money spent by the government to promote employment in Canada.

He noted that the Army spent an average of \$12.00 per man for advertising and the Royal Canadian Navy \$17.00, while the amount spent to promote employment of Canadian citizens amounted to 36 cents per person.

### \* \* \* M. B. A. Meeting

At the last meeting of Canadian Vickers Mutual Benefit Association it was decided to hold the usual Christmas Tree Parties this year as has been done in previous years. No dates have been set for the parties, but this will be decided upon at the next meeting of the M.B.A.

Another resolution passed provides for a letter to be sent all members who were on the company's pay roll as of last July.

All workers receiving these letters will be asked to let the M.B.A. know how many tickets they will require this year for the party.

## Joliette Workers Get Salary Increases

After many meetings of negotiations and later conciliation, the National Textile Union of Joliette and the Pinate Dye Works of Joliette have reached an understanding on the terms for the renewal of a collective labor agreement whose benefits apply retroactively to June 1 1958.

The employees of Pinate Dye Works have won a general salary increase of 6 cents an hour retroactive to last June 1 1958.

Additional benefits secured for the workers are an increase of from 7 to 8 cents an hour for night shift workers, a one cent cost of living bonus for each rise of one point in the cost of living consumer index from June 1 1958.

Vacation pay allowance will be calculated on 6 per cent of salaries for employees with 15 or more years service while election days either provincial or federal will be considered as paid holidays.

Another feature of the new labor contract provides for workers with 5 or more years of service a guaranteed minimum work week of 40 hours.

Messrs Bernard Mireault, Gerard Coulombe, Albert Belanger and Noel Lacas represented the union and signed the new agreement.

### Joliette Paper Workers Get Raises.

Another labor contract signed in Joliette awards the workers

of the Canadian Paper Manufacturing Company wage rate boosts of 4 per cent over the rate set by the decree covering the industry in this region. Noel Lacas, C.C.C.L. organizer in Joliette announced this to Le Travail and declared that the increase is retroactive to June 1 1958 and was obtained after conclusion of negotiations which lasted over a number of months.

Another general wage increase will be added in April 1959 which will amount to 6 to 15 cents an hour over and above the rate set forth in the decree.

The new labor contract also gives many advantages to the employees one of which is an insurance plan to which the company will contribute 50 per cent of the cost.

The company will also bear its share towards the upkeep of a pension plan for the workers, 8 paid holidays, a night shift premium of 15 cents an hour and two new clauses covering seniority and the regulation of grievances.

Messrs. Charles Henry, Gerard Gauvreau and Noel Cacas signed the new labor agreement for the union.

## American, Canadian Vessels Built In Shipyards Under Rigid Communist Domination

Despite critical conditions in the Far East which could lead to war, many American and some Canadian firms are still building ships in Japanese shipyards where many unions are under Communist control.

This grave situation was cited last week by President William A. Calvin, of the Boiler-makers and Blacksmiths Union in the United States.

"Each day's headlines tell of the crisis in the Far East" Calvin said "There's danger of involvement with Red China. In such case Soviet Russia might also intervene".

"Yet in face of such jeopardy, dozens of oil tankers and other vessels are being built for U.S. companies at shipyards in Japan and other lands where unions representing the workers are under rigid Communist domination".

"Japanese shipyards are booming as a result of these orders. However, not all have Communist controlled unions".

Tabulation obtained by the union president shows that shipyards with 80,000 workers are under the control of free democratic unions.

"Other yards with approximately 70,000 workers are under Communist control".

"Some of the biggest cargo carriers and oil tankers in the world are being constructed in Communist-controlled shipyards in Japan and other countries with the money of American and some Canadian firms which are presumably opposed to Communism" said the union leader.

"These American and Canadian companies, building ships in foreign yards where labor is cheaper than in the U.S. or Canada, are placing dollars above national security" said President Calvin.

"Moreover, they write off these construction expenses at a cost of doing business and thus in effect they're getting a tax exemption" Calvin explained.

"In the case of the big oil firms they get further tax advantages from their governments and are thus virtually subsidized to "farm out" construction of tank-

ers in foreign yards".

"Certainly, in view of their oil depletion allowances and other tax advantages, they ought to build their ships at home".

Calvin then stressed "Since we can't persuade them on economic

grounds to do so, we ought to appeal, at least, to their sense of loyalty to the countries which helped make them rich".

"Something must be done about this situation if National security is to be preserved".

## Labor Board Orders Employer To Take Back Fired Workers

Nine employees of A. Cohen Incorporated, of St. Gabriel de Brandon, who were fired by the company during a campaign of union organization were ordered to be re-hired by the Quebec Labor Relations Board.

The illegal dismissals were brought to the attention of the Board by the union.

The plant manager of the company, Nicolas Subranni, appeared in court in Joliette to answer a charge of illegal dismissal. He denied his guilt and a date for a hearing has not been set as yet.

An injunction has been obtained by the union to prevent any further attempts of intimidation against the employees who wished to give their adherence to the C.C.C.L. union.

According to union spokesmen A. Cohen Incorporated are paying inferior salary rates of 20 to 25 per cent an hour in comparison to rates paid in similar industries in the outside regions of Montreal and Quebec.

### Montreal

## City Foremen Negotiating New Labor Agreement

Foremen in the employ of the City of Montreal are demanding a wage increase of 10 cents an hour and other advantages in a new labor agreement being negotiated at Montreal's City Hall.

Other benefits which this group of employees are seeking include a 40-hour work week, an additional paid statutory holiday, four weeks vacation after 25 years service, health and life insurance plans.

The City of Montreal adminis-

tration has offered the employees the equivalent of a 7 per cent wage increase but the Montreal Foremen's Association, bargaining for the workers says this offer will hardly counter-balance the ever increasing cost of living.

Mr. Rene Constant, president of the National Union of Municipal Employees of Montreal C.C.C.L. and Jean Robert Gauthier C.C.C.L. technical adviser are conducting the negotiations for the city foremen.

- JOB SECURITY
- HIGHER WAGES
- BETTER WORKING CONDITIONS

UNION MEMBERSHIP IS A GOOD BUY SIGN UP TODAY!