

Le Monde Ouvrier



The Labor World

Bibliothèque Municipale
1210 e, Sherbrooke,
Montréal 24, Que.

Le doyen des journaux ouvriers canadiens

The Dean of Canadian Labor Papers

42e Année — Nos 6-7

JUIN - JUILLET 1957 — MONTREAL — JUNE - JULY, 1957

42nd Year — Nos. 6-7

MURDOCHVILLE

Appui aux grévistes d'Arvida et de Murdochville

Les 29 et 30 juin derniers, la L.O.C. tenait sa 16e Session Intensive.

Plus de 200 délégués, venant de 12 diocèses, participaient aux délibérations. Cette réunion avait lieu au Séminaire de Ste-Thérèse sous la présidence conjointe de Mme A. Nicholas et de M. David Bosset.

S.E. Mgr E. Frenette a visité les dirigeants de la L.O.C. Dans son allocution, l'évêque de St-Jérôme a souligné l'importance du travail que doit accomplir la L.O.C. pour la famille ouvrière. Il a également abordé le problème de l'orientation des jeunes travailleurs. Après avoir rappelé comment notre système scolaire est unique en son genre et que l'école complète la famille, S.E. Mgr Frenette a encouragé les parents à réfléchir sur la situation des jeunes qui laissent l'école après la 7e année. "Ces garçons pourront difficilement s'adapter aux nouvelles conditions de vie, il faut les y préparer. Sinon, grâce aux transformations économiques et technologiques (automatisation, etc.) ils ne seront aptes qu'à balayer les planchers."

M. Ernest Forest, président de l'Action Catholique Canadienne, a salué les dirigeants de la L.O.C. en leur disant son admiration pour le seul mouvement d'Action Catholique pour adultes.

(Suite à la page 3)

B.S.E.I.U.

Hon. Michael Starr, Minister of Labour, recently announced that the Canada Labour Relations Board had certified the Building Service Employees' International Union, Local 298, as the bargaining agent for a unit of cleaners and charwomen employed by Northern Cleaning Agencies, Inc., Montreal, Que., who are engaged in the performance of cleaning services at premises occupied by the Canadian Broadcasting Corporation at three locations in the City of Montreal. The decision affected approximately 37 employees.

LES MANUELS ET L'HOTEL DE VILLE

A la fin de décembre 1956, le comité exécutif de la cité de Montréal ratifiait une décision du directeur de la voie publique à l'effet de congédier 230 employés permanents de la ville. Ce geste souleva des protestations véhémentes et indignées de la part du mouvement ouvrier.

Cette attitude de la part des autorités municipales a été qualifiée d'odieuse pour plusieurs raisons. En premier lieu, elle privait les employés concernés de bénéfices acquis depuis plusieurs années, congés, vacances, permanence de leur emploi, etc.; c'était aussi une injustice flagrante, puisque de nombreux employés ayant une ancienneté moins longue que ceux qui étaient congédiés, étaient gardés à l'emploi de la ville. Rappelons que ce congédiement survenait quelques jours avant Noël.

La Fraternité Canadienne des Employés Municipaux, local no 1 du Congrès du Travail du Canada, représentant les employés, présenta alors un grief pour défendre ces 230 employés. Au même moment, le cartel syndical à l'échelle municipale, formé des représentants du Conseil des Métiers et du Travail de Montréal, du Conseil du Travail de Montréal et du Conseil Central des Syndicats Nationaux, se réunit pour étudier le problème et faire les démarches nécessaires. Le Comité Exécutif de la ville de Montréal a refusé catégoriquement de rencontrer les membres du cartel, représentant au delà de 100,000 travailleurs syndiqués de la région de Montréal. Le maire et le président du Comité exécutif, M. Pierre Des Marais, ont aussi refusé de rencontrer le cartel.

Seuls MM. Crojeau, Hamelin et Sarrazin ont accepté de rencontrer les représentants du Cartel. Entre-temps, le grief présenté par la Fraternité a dû être soumis à un tribunal d'arbitrage qui a rendu sa sentence récemment. Nous désirons citer la déclaration du Cartel à ce sujet:

Par suite de la publication de la sentence arbitrale relativement au 230 employés municipaux permanents, congédiés le 19 décembre dernier, le Cartel Syndical, formé du Conseil central des Syndicats de Montréal, du Conseil des Métiers et du Travail de Montréal et du Conseil du Travail de Montréal, respectivement représentés par MM. Horace Lavergure et Yvan Legault, Louis Laberge et Roméo Girard, Huguette Plamondon et Fernand Daoust, a tenu une réunion en date de ce jour, lundi le 8 juillet 1957 et a discuté de toute l'implication et de la portée de cette sentence. Le Cartel a rappelé que ces 230 employés concernés étaient des titulaires et qu'à ce titre ils avaient droit à une protection particulière que la coutume avait de longue date sacrée et qu'en fait, jamais un employé titulaire avait été renvoyé pour manque de travail. Le Cartel dénonce donc, avec véhémence, cette sentence arbitrale en raison même du fait que la qualité de titulaire de tout employé perd dorénavant toute sa valeur de protection et de sécurité d'emploi. Il a été établi par la Fraternité et corroboré par le rapport de la Commission du Service Civil "que la ville aurait pu facilement transférer ces employés permanents dans d'autres services" en leur conservant tous leurs droits et privilèges. Le Cartel blâme donc le Tribunal d'avoir ignoré cette solution.

Indépendamment de tous ces faits, le Cartel déclara qu'au delà de cette sentence arbitrale injuste et discriminatoire, l'administration municipale se doit de reconnaître l'évidence de l'injustice qu'elle a commise la veille des fêtes et de restituer à ces 230 employés tous leurs droits acquis.

La Fraternité Canadienne des Employés Municipaux, pour sa part, n'a pas l'intention d'abandonner la lutte, puisqu'une assemblée spéciale de tous ses membres a été convoquée pour le 20 août prochain.

Le confrère Jodoin élu vice-président de la conférence générale de l'O.I.T.

Genève (POC) — Claude Jodoin, président du Congrès du Travail du Canada, a récemment été élu vice-président de la conférence générale de l'O.I.T. lors de la quarantième session qui s'est tenue à Genève.

S'adressant à l'Organisation Internationale du Travail, le confrère Jodoin a insisté sur le rôle que les unions doivent jouer afin de faire adopter les mesures qui sont rendues nécessaires par l'introduction de l'automatisation.

"Nous signalons à nos organisations affiliées la nécessité pour elles de relever le défi qui est lancé par l'automatisation, et ceci par les moyens suivants: exiger des plus hauts salaires, une semaine de travail plus courte, des vacances plus longues et des jours de fêtes plus nombreux; exiger des plans de pensions améliorés, de plus grands bénéfices d'assurance chômage, des paiements accrus en ce qui concerne les allocations familiales et la pension de vieillesse, un salaire annuel garanti; nous leur conseillons également de demander un enseignement professionnel et technologique plus poussé ainsi que l'adaptation et la réadaptation des forces ouvrières existantes."

Il est urgent de faire l'éducation politique de nos membres

Murdochville (POC) — "Il est particulièrement indispensable que le mouvement syndical entreprenne au plus vite l'éducation politique de ses membres". Ainsi s'est exprimé le confrère Roméo Mathieu, trésorier de la Fédération des Travailleurs du Québec, alors qu'il s'adressait aux grévistes de la Gaspé Copper à Murdochville.

"Il serait normal et logique que des ouvriers comme vous résidant dans la région, puissent, devant un conflit comme celui que vous connaissez actuellement, faire appel à leur député et lui demander de les accompagner

(Suite à la page 4)

Décision scandaleuse de la C.R.O.

Montréal (POC) — La Commission des Relations Ouvrières a rendu une décision qui a été qualifiée de scandaleuse par différents chefs syndicaux au sujet d'une requête présentée par l'Union des Ouvriers du Textile (Ex. CIO).

Cette Union avait fait application pour être certifiée comme représentante des employés de la compagnie Celanese à Drummondville. Une union de compagnie existe à cet endroit et cette association était liée avec la compagnie par un contrat de trois ans. Ce contrat de trois ans venait à expiration à cette période de l'année, mais, l'année dernière, un an avant l'expiration du contrat de trois ans, l'union de compagnie avait signé un nouveau contrat de trois ans.

La décision de la Commission des Relations Ouvrières est à l'effet que la requête présentée par les Ouvriers Unis du Textile n'a pas été présentée en temps voulu étant donné qu'un contrat est actuellement en vigueur. Ceci signifie que l'union de compagnie peut subsister pendant 50 ans si elle le veut en employant cette technique.

Après Murdochville et d'autres exemples, cette décision de la Commission des Relations Ouvrières vient à temps pour prouver aux syndiqués que le gouvernement provincial se songe qu'à se moquer d'eux et se moque bien de leurs droits.

Mais il y a une limite à tout et il semble que cette fois les travailleurs du Québec commencent à en avoir assez.

Dans ce numéro:

MURDOCHVILLE

VOIR PAGE 2

LA FORMULE RAND

VOIR PAGE 5

Le Monde Ouvrier The Labor World

Publié dans le but de promouvoir les réformes législatives nécessaires à la protection de la classe ouvrière du Québec, et à l'amélioration de son sort.

Organe officiel de la

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC

Comité exécutif

Roger PROVOST; Romuald-J. LAMOUREUX, Edouard LAROSE, vice-présidents; Armand MARION, secrétaire; Roméo MATHIEU, trésorier.

Fondateur: Gustave Franq; Directeur: Roger Provost

Rédacteur: Jacques THIBAudeau

Adressez toutes communications à:

1476 ouest, rue Sherbrooke — Téléphone: WELLINGTON 7-9195

Imprimé par Mercantile Printing, Limited, 11 ouest, rue St-Paul, Montréal 1, Qué.



MURDOCHVILLE... UN AUTRE ASBESTOS DANS LE QUEBEC

L'histoire de l'organisation syndicale à la mine Gaspé Copper remonte à l'automne 1952 alors que les Métallurgistes-Unis d'Amérique demandèrent un certificat de reconnaissance syndicale. L'Union détenait à ce moment une majorité des travailleurs, soit près de 90%.

La compagnie s'opposa à ce qu'un certificat fut émis sous le prétexte que les opérations n'étaient pas encore rendues au stade de la production. La Commission de Relations Ouvrières tint compte de l'opposition de la compagnie et REFUSA le certificat.

En 1953 et 1954 la compagnie s'opposa à TOUTES les demandes de certification présentées par les deux unions rivales, soit les Métallurgistes et le Local 544 (CMTC). Le Local 544 fut certifié à la fin de mai 1954, et une entente fut signée le 15 juillet.

Au 15 décembre 1955, le Local 544 ouvrit les négociations pour obtenir une augmentation de salaires. L'Union demandait une augmentation de 15¢ l'heure. La compagnie en offrit 5, puis 7; l'offre de 7¢ fut soumise aux membres et refusée. La compagnie fit alors une offre de 8¢ qui fut acceptée par une faible majorité. La compagnie REDUISIT alors son offre à 7¢. L'Union demanda les services d'un conciliateur du Ministère du Travail, et ce conciliateur leur fut REFUSE.

La juridiction dans les mines, à ce moment, avait été donnée aux Métallurgistes-Unis d'Amérique par le nouveau Congrès du Travail du Canada. Les travailleurs de Murdochville n'étaient pas OBLIGES de changer d'union, mais ils DECIDERENT EUX-MEMES, en grande majorité, de se joindre aux Métallurgistes.

Le 1er juin 1956 une demande de certification fut présentée à la Commission de Relations Ouvrières. (Entre le 17 mai et le 1er juin, plus de 750 travailleurs avaient signé leurs cartes et payé leurs contributions conformément à la Loi.)

Le 2 août 1956 la compagnie obtint un BREF DE PROHIBITION contre la Commission de Relations Ouvrières EMPÊCHANT la Commission de procéder dans cette affaire.

Le 27 septembre, après avoir pris un vote de grève, le Local 4881 des Métallurgistes demanda à la Compagnie de commencer les négociations. La compagnie REFUSA disant que tant qu'il n'y aurait pas de décision de rendue dans le cas du bref de prohibition QU'ELLE-MEME AVAIT OBTENU, elle ne pouvait pas négocier avec l'Union.

Le 8 mars 1957, la compagnie congédia le président du Local 4881, M. Théo Gagné. Théo était à l'emploi de la compagnie depuis le 11 octobre 1954 comme plombier de première classe. Depuis longtemps les officiers et les stewards se rendaient compte d'une campagne de discrimination exercée contre eux. Particulièrement dans la semaine qui précéda le congédiement du président, plusieurs d'entre eux furent avertis de cesser leurs activités syndicales s'ils voulaient conserver leurs positions.

Le 9 mars les membres de l'Exécutif du Local 4881 décidèrent de recommander aux membres de se mettre en grève. Ils se rendaient compte que la compagnie voulait détruire leur union, ils connaissaient par expérience la mauvaise foi de la compagnie, et ils étaient convaincus qu'il ne leur restait aucune autre alternative.

Le 10 mars ils firent la recommandation aux membres en assemblée générale. Tous les membres SANS EXCEPTION décidèrent de cesser le travail immédiatement.

Deux membres de la police provinciale étaient venus à Murdochville au début de la grève, et ce nombre avait augmenté graduellement et, au 25 avril, était rendu à 30. La compagnie avait obtenu une injonction limitant le piquetage, il n'y avait aucune violence. Tout se passait dans l'ordre.

Le 25 avril un contingent de 100 policiers provinciaux (au moins) arrivait aux barrières de la mine. Ils étaient armés de mitraillettes, de bombes lacrymogènes, de fusils, etc. Ils ordonnèrent aux grévistes de lever leurs tentes et de cesser tout piquetage... Les grévistes décidèrent de ne pas résister afin d'éviter des effusions de sang.

Cependant, malgré l'absence de piqueteurs les travailleurs conservèrent leur solidarité et refusèrent de retourner au travail.

(Suite à la page 4)

Recherches de la cause fondamentale des grèves

En particulier Murdochville

Il n'y a à peu près personne dans la province de Québec qui n'a entendu parler de la désormais fameuse grève de Murdochville. On a fait énormément de commentaires sur la légalité ou la non-légalité de la grève sans trop chercher la cause sociale du différend. Voici donc quel est notre point de vue sur un conflit qui s'attarde.

Quand nous parlons de l'homme et des phénomènes qu'il implique, il est à remarquer qu'il vit dans un système en évolution permanente. En biologie, par exemple, on voit peu ou pas de changements dans la nature qui sont réversibles, et en même temps viables. Je m'explique. Si nous fouillons l'histoire de l'homme, nous constatons qu'il a toujours évolué dans un sens qui lui apportait toujours un peu plus de perfection. Il a payé cher cette évolution, et bien des êtres plus faibles, qui ne pouvaient pas s'adapter, ont tout simplement disparu. Parmi ces êtres faibles, on remarque, en particulier, ceux que leur nature ou constitution ne permettait pas d'évoluer ou ne leur permettait que de revenir en arrière. Ils étaient voués à la disparition et ils sont en fait disparus.

Dans le monde où nous vivons actuellement, le même phénomène se reproduit socialement. Mais cette loi physique n'en reste pas moins vraie.

La révolution industrielle a causé la révolution sociale. Cette dernière n'est pas finie et la plupart des conflits industriels que nous voyons se dérouler devant nous sont soit principalement causés par ce manque d'adaptabilité, soit en grande partie causés par l'impossibilité de reculer devant l'évolution.

Voyons maintenant ce qui se passe dans la province de Québec. Elle n'échappe malheureusement pas à la loi générale, et les conflits y naissent souvent parce que notre système politique n'est pas préparé pour s'adapter à cette évolution nécessaire.

Nous sommes issus d'un système économique du type capitaliste, et il nous faut faire profiter toute une population des avantages apportés par le machinisme.

Le capitalisme pur exige que seuls quelques-uns profitent de la situation alors que l'évolution normale de l'histoire exige une répartition équitable des richesses. Cette répartition équitable ne pouvant se faire que par le truchement du syndicalisme, il devient nécessairement faux de s'opposer en principe au syndicalisme. C'est anti-révolutionnaire et peut même mener une société à sa disparition, si cette société permet cette attitude. C'est à mon avis ce qui caractérise la lutte en cours à Murdochville. Ce n'est pas une lutte pour les salaires, mais ce qui est bien plus grave, c'est une lutte pour la reconnaissance du principe syndical.

A partir de là, on pourra reconnaître, dans une certaine mesure, si notre société est viable ou non, selon que la grève sera ou non réglée en faveur du principe syndical. C'est pourquoi tout le mouvement ouvrier est impliqué dans cette véritable guerre.

Mille quatre cents employés mis à pied sans préavis

Windsor, Ont. (POC)—Sans aucun préavis, moins d'une semaine après avoir nié qu'un plan de mises-à-pied était à l'étude, la corporation Chrysler du Canada a mis à pied 1,400 employés dans ses usines de Windsor.

La mise-à-pied qui ne fut annoncée que juste avant la fin de semaine du "Victoria Day" a pris effet immédiatement. C'est par les journaux locaux que les ouvriers ont été mis au courant.

L'action de la compagnie Chrysler est très différente de l'attitude adoptée par la compagnie Ford du Canada qui dernièrement était obligée de mettre à pied quelques centaines de travailleurs afin de permettre le ré-aménagement et le ré-équipement de son usine. La compagnie Ford avait en temps utile avisé l'union de ses mises-à-pied et avait fait des efforts pour les diminuer en agissant progres-

vement de façon que la Commission d'Assurance-Chômage, tout comme les travailleurs, aient le temps de prendre les mesures nécessaires.

Au contraire, la compagnie Chrysler a nié devant les représentants syndicaux qu'il y aurait une mise-à-pied et au cours même de la semaine a congédié 1,400 employés d'un coup.

Charles Brooks, président du local 444 des Ouvriers Unis de l'Automobile, a dénoncé "la négligence et l'irresponsabilité dont la corporation Chrysler a fait preuve dans cette affaire."

A B.S.E.I.U.

Le ministre du Travail, l'hon. Michael Starr, a annoncé récemment, que le Conseil canadien des relations ouvrières a accredité l'unité locale 298 de la "Building Service Employees' International Union" agent négociateur d'une unité de nettoyeurs et de femmes de ménage au service de la "Northern Cleaning Agencies, Inc.", Montréal, occupés au nettoyage des locaux de la Société Radio-Canada situés à trois endroits dans la ville de Montréal.

Environ 37 travailleurs sont concernés.

Notre Programme de Réhabilitation produit des résultats merveilleux

Notre programme de Réhabilitation pour les travailleurs handicapés fut adopté en 1947.

Une vaste clinique, bien équipée et dirigée par des spécialistes, fut ouverte sur l'avenue Laurier à Montréal.

Les travailleurs chez qui un handicap a résulté d'un accident du travail sont envoyés à la Clinique, où des traitements intensifs de physiothérapie sont destinés à supprimer ou réduire leur handicap de façon qu'ils puissent retourner à leur ancien emploi, malgré leur handicap, ou du moins obtenir un nouvel emploi approprié à leur handicap. En d'autres termes, ces travailleurs sont à la fois réhabilités physiquement et professionnellement. Et, en conséquence, ils ne sont plus un passif mais bien au contraire un actif pour la communauté.

En 1955, la Clinique a donné près de 260,000 traitements à près de 1,000 travailleurs handicapés.

En 1955, le Service de Réhabilitation, qui aide les patients de la Clinique à ravoir leur ancien emploi ou à obtenir de nouveaux emplois, a retourné à peu près le même nombre de travailleurs à d'anciens ou nouveaux emplois.

Depuis son ouverture en 1947 jusqu'en 1955, la Clinique a donné au delà de 1,500,000 traitements de physiothérapie à près de 6,400 travailleurs handicapés.

Inutile de dire que les travailleurs handicapés reçoivent durant leur entier séjour à la Clinique, 75% de leur salaire régulier, sans compter la chambre, la pension et le transport. Naturellement, les traitements sont gratuits.

ANTONIO BARRETTE,
Ministre du Travail.

MINISTÈRE DU TRAVAIL
PROVINCE DE QUEBEC

NOUVELLES DE LA C.I.S.L.

Le tour du monde du directeur à l'Organisation de la C.I.S.L.

Bruxelles (POC) — Charles H. Millard, Directeur à l'Organisation de la C.I.S.L., vient de rentrer à Bruxelles après avoir accompli en cent jours un périple mondial qui lui a permis de rendre visite aux organisations affiliées à la C.I.S.L. en Afrique, en Amérique Latine et en Asie. M. Millard est entré en fonction au mois d'octobre 1956.

Son programme de travail, tel qu'il a été défini par le Comité Exécutif, consiste à :

1. planifier, encourager et appuyer la formation de syndicats dans toutes les régions du monde où de telles organisations n'existent pas encore.
2. renforcer les organisations syndicales débilées.
3. préparer des plans en vue d'activités continues et concertées destinées à combattre et à éliminer la menace totalitaire et à assurer l'extension de l'influence du syndicalisme libre comme mouvement organisé à l'échelle mondiale.

Au cours de ce voyage, M. Millard représenta la C.I.S.L. dans deux conférences syndicales régionales: l'une ayant eu lieu à Accra, Ghana, en janvier pour le continent africain; l'autre en mars/avril, à la Nouvelle-Delhi, Indes, pour le continent asiatique.

En Afrique, le Directeur à l'Organisation de la C.I.S.L. constata combien le mouvement syndical avait fait de fulgurants progrès depuis la constitution de la C.I.S.L. En 1949, la C.I.S.L. ne comptait que trois organisations africaines affiliées avec un total de 28,000 membres. Aujourd'hui, la C.I.S.L. y dénombre 24 organisations affiliées, réparties dans 18 pays et réunissant environ un million et demi d'adhérents. La Conférence Régionale Africaine de la C.I.S.L. se déroula dans une ambiance qui témoignait de la puissance grandissante des syndicats de ce continent, et de la confiance qu'ils ont en leur propre avenir. Il est certain que l'Organisation Régionale Africaine, dont la Conférence recommande la création au Comité Exécutif, imprimera à ce mouvement une impulsion permanente.

En Asie, M. Millard visita le Japon, les Philippines, l'Indonésie, Singapour, la Malaisie, la Thaïlande, la Birmanie, le Pakistan, l'Inde et Ceylan. Il a recueilli l'impression générale que dans la plupart des pays asiatiques, le mouvement syndical libre est appelé à jouer un rôle grandissant dans l'activité industrielle, devenue vitale en des pays où la démocratisation de l'industrie est en voie. Ceci apparut vrai même

au Japon où l'industrialisation et le mouvement syndical sont tous deux bien développés. Du point de vue des potentiels géographiques et syndicaux, l'Asie est de loin la région la plus importante du monde. A la suite d'une proposition faite par M. Millard, la Conférence de l'Organisation Régionale Asienne, réunie à la Nouvelle-Delhi, adopta des plans qui auront comme conséquence de renforcer cet organe et de contribuer au développement ultérieur du mouvement syndical dans beaucoup de pays asiatiques.

En Amérique latine, M. Millard a visité le Brésil, l'Uruguay, l'Argentine, le Cuba, le Chili, et le Mexique. Une Régionale groupant l'ensemble des organisations de l'hémisphère occidental y existe depuis un certain nombre d'années — c'est l'Organisation Régionale Interaméricaine des Travailleurs (O.R.I.T.). Dans une des séances de l'Exécutif de l'O.R.I.T. auxquelles il prit part, M. Millard proposa — ce qui fut accepté par le comité — l'adoption d'un programme intensifié d'organisation et de formation syndicales. Ce plan prévoit la création d'un Centre Consultatif et d'Information C.I.S.L.-O.R.I.T. pour l'Argentine, le Brésil, le Chili et l'Uruguay, ainsi que l'engagement d'un ou de plusieurs organisateurs dans chacun des quatre pays précités. Des organisateurs spéciaux seront engagés pour aider au développement de l'organisation syndicale chez les travailleurs de plantation. Le programme éducatif inclut la création d'un Collège-internat, destiné à la formation de dirigeants syndicaux de l'Amérique latine.

Résumant les impressions qu'il a recueillies de ses contacts avec le mouvement syndical libre de ces trois continents, M. Millard a dit que le danger véritable ne réside pas dans la puissance du communisme, mais dans l'éventuelle absence d'unité du mouvement syndical démocratique, cette désunion pouvant aboutir à ne pas savoir saisir l'avantage que présentent les possibilités immenses qu'il a devant lui.

Il a souligné l'insuffisance du niveau de vie des travailleurs, leur insécurité sociale, leur protection contre la maladie à la merci des caprices du hasard et la considérable absence de statistiques concernant les salaires et les conditions de travail qui prévaut encore dans la plupart des pays qu'il a parcourus. Il a conclu par ces mots: "seul un mouvement syndical dynamique sera en mesure de remédier à ce tragique état de choses".

5e congrès mondial de la C.I.S.L.

Bruxelles (POC) — Les préparatifs du Cinquième Congrès Mondial de la C.I.S.L. sont fort avancés. Ce Congrès, dont les assises auront lieu à Tunis du 5 au 13 juillet, sera d'une importance exceptionnelle du seul fait déjà que c'est la première fois que la C.I.S.L. se réunit en session mondiale hors d'Europe. Il est tout aussi significatif de souligner que le Congrès siégera dans un pays qui vient d'obtenir son indépendance.

Les sessions du Congrès se tiendront dans le nouvel immeuble de la Bourse du Travail, que l'Union Générale Tunisienne du Travail (U.G.T.T.) a promis d'inaugurer par la même occasion.

Ainsi qu'il ressort du texte de l'ordre du jour ci-dessous, le champ des délibérations sera vaste. L'activité pratique et quotidienne de la C.I.S.L. formera un des points liés aux Activités Régionales et aux problèmes d'organisation. Ce point ouvrira un débat sur l'un des principaux

A N.A.B.E.T.

Le ministre du Travail, l'hon. Michael Starr, a annoncé récemment que le Conseil canadien des relations ouvrières a accredité la "National Association of Broadcast Employees and Technicians" agent négociateur d'une unité d'employés occupés par la Télévision de Québec (Canada) Limitée, Québec (Québec) aux postes CFM-TV et CKMI-TV. Le certificat s'étend à différentes catégories d'employés occupés principalement dans les divisions des programmes, technique, de la publicité et de la comptabilité, aux services des films et des nouvelles de la société, et aux travailleurs de l'entretien. Elle exclut différentes catégories d'employés exerçant des fonctions d'ordre administratif ou confidentiel en matière de relations ouvrières.

Environ 80 employés sont concernés.

George Meany accuse le "White Citizens Councils" d'être anti-syndical

New-York (POC) — Les gens qui sont actifs au sein des "White Citizens Councils" dans le sud des États-Unis sont "ces personnes mêmes qui ont combattu le syndicalisme de la façon la plus vicieuse au cours des dernières années", a récemment déclaré le confrère George Meany, président de la FAT-COI.

Le confrère Meany a prononcé ces paroles alors qu'on lui présentait le prix Philip Murray au nom de l'Association Nationale pour l'Avancement des Gens de Couleurs. "En d'autres mots", a dit le président de la FAT-COI, "les forces qui dominent cette organisation ne s'opposent pas simplement à ce que les noirs aient les mêmes droits que les autres hommes mais elles s'opposent également à ce que les ouvriers aient les mêmes droits que les autres membres de la société."

Les W.C.C. ou Conseils des Citoyens de Race Blanche ont été fondés dans le sud des États-Unis après la décision historique de 1953 de la Cour Suprême qui indique que la ségrégation raciale dans les écoles publiques est anti-constitutionnelle.

objectifs de la Confédération, c'est-à-dire: l'entraide mutuelle dans le syndicalisme international et la promotion du syndicalisme libre à travers le monde. D'autres questions d'intérêt vital, non seulement pour le mouvement ouvrier, mais pour l'humanité tout entière, viendront se greffer sur ces trois points: maintien de la paix universelle; solidarité ouvrière internationale; tâches économiques et sociales qui attendent les syndicats dans un monde en perpétuel devenir.

Le Congrès sera précédé d'une session du Comité Exécutif et deux autres réunions importantes se dérouleront en même temps que le Congrès. La première groupera les délégués des Organisations affiliées d'Afrique et d'Asie et traitera des questions qui lui sont communes. La seconde constituera la Conférence Mondiale des Travailleurs de Plantation. Elle examinera la création d'un nouveau Secrétariat Professionnel International.

Ordre du jour:

1. Discours de bienvenue.
2. Discours présidentiel.
3. Election de la Commission de Vérification des Mandats.
4. Election de la Commission du Règlement.
5. Approbation de l'ordre du jour du Congrès:
 - a) Approbation de l'ordre du jour.
 - b) Proposition de réserver dans l'horaire la possibilité d'un échange de vues entre délégués d'Afrique et délégués d'Asie sur des problèmes communs.
6. Rapport sur les activités de la Confédération depuis le Congrès de Vienne.
7. Rapport financier 1955-1956 et propositions budgétaires.
8. Problèmes d'organisation et activités régionales.
9. Propositions d'amendements aux Statuts.
10. Propositions concernant les activités de la Confédération jusqu'au prochain Congrès.
11. Propositions des organisations affiliées autres que relativement aux points 9 et 10.
12. Exclusion de la Confédération de Trabajadores de Colombia.
13. Maintien de la paix mondiale (comprenant résolution pacifique des conflits entre états, action devant la menace soviétique à la paix mondiale, et les Nations Unies en tant qu'instrument de paix), introduit par J. J. Hernandez, Président de l'O.R.A.
14. Solidarité ouvrière interna-

tionale dans la lutte pour l'émancipation de l'oppression communiste, l'émancipation de la domination étrangère, l'émancipation de la dictature fasciste, ainsi que par rapport au Fonds International de Solidarité et à l'action de solidarité dans des cas urgents, introduit par I. G. Tellechea, Président de l'O.R.I.T.

15. Tâches économiques et sociales du syndicalisme dans le cadre de l'évolution mondiale (avec références spéciales à l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire, l'automatisation, la réduction de la durée du travail, le salaire garanti, et la voix du syndicalisme dans les problèmes de développement), introduit par A. Geijer, Président de L.O., Suède.
16. Elections:
 - (I) Comité Exécutif.
 - (II) Vérificateur des comptes.
 - (III) Secrétaire général.
17. Autres questions urgentes.
18. Clôture du Congrès.

Appui aux...

(Suite de la page 1)

tes, qu'est la L.O.C. Il a déclaré également que l'on doit tout mettre en oeuvre pour garder les masses à l'Eglise.

Pendant ces deux jours de réunion, on a longuement étudié et discuté des problèmes d'argent dans les foyers ouvriers. Deux points se dégagent de ces travaux: les adultes ouvriers doivent s'employer à assurer selon les principes de l'Eglise, des revenus suffisants à la famille ouvrière pour que celle-ci puisse remplir dignement sa fonction. Ils doivent également s'efforcer pour que les foyers utilisent leurs revenus (salaires) en tenant compte du bien de la famille et de la société.

Dans un panel dirigé par Mlle T. Vigeant, dirigeante nationale, Mmes T. Beaupré (Québec), S. Joyal (Nicolet); MM. G. Leclerc (Shawinigan Falls) et J.-J. Fortin (Chicoutimi), ont montré les principales difficultés des foyers en matière de budget et surtout les effets sociaux de ces difficultés. A la suite de ce panel, les dirigeants fédéraux ont voulu assurer les grévistes de Murdochville et d'Arvida de leur solidarité en faisant une collecte. La somme (\$119.07) obtenue a été divisée à part égale entre les grévistes de Murdochville et d'Arvida.

On peut lire votre avenir
dans votre compte d'épargne

Ouvrez un compte d'épargne dès aujourd'hui à
l'une des succursales de la Banque Royale.

LA BANQUE ROYALE DU CANADA

The Borden Company Limited

Division des produits de la ferme

LAIT - CREME - BEURRE - OEUFS
FROMAGE COTTAGE

280 rue Murray Montréal Glenview 5335

MURDOCHVILLE... UN AUTRE...

(Suite de la page 2)

Depuis, une ligne de piquetage fut rétablie, puis, le 3 juin, fut de nouveau brisée par la police provinciale.

La compagnie, surtout depuis l'arrivée de la police provinciale, a tenté par tous les moyens possibles d'inciter ses travailleurs de retourner au travail. Promesses, menaces, chantage, menaces d'éviction, tout fut essayé. Moins de 80 sur 940 sont retournés. La compagnie tente maintenant de recruter des briseurs de grève de l'extérieur, dont un groupe important d'immigrants, des étudiants et des travailleurs inexpérimentés venant du Nouveau-Brunswick. La production N'A PAS REPRIS malgré les affirmations à l'effet contraire publiées dans les journaux par la compagnie.

Par ailleurs, la police provinciale a entrepris une campagne de provocations dont l'arrestation d'une dizaine de grévistes et, plus récemment, l'arrestation d'une épouse d'un gréviste qui faisait du piquetage sur la route sans compter nombre d'autres mesures destinées à provoquer les grévistes.

10 juillet 1957

Nouveaux contrats

Employés de bureau : Ouvriers Unis de l'Auto, local 948, et British Overseas Airways Corporation, Montréal.

Un premier contrat prévoit des hausses allant de 5 à 11%; trois semaines de vacances après 5 ans de service, progression automatique en matière de salaires.

Métallurgistes Unis, local 4815, et Canada Iron Foundries Ltd., Saint Thomas, Ont. Un contrat de 2 ans en vigueur à partir du 1er avril comporte une hausse globale de 9% (dont 5% depuis le 1er avril), plus 1% pour des rajustements; temps et demi pour travail un jour de congé statutaire. Le nouveau traitement minimum est de \$199.50 par mois (\$207.55 au 1er août 1958).

Municipaux : Union des Employés municipaux, local 167 (collets blancs) et Cité de Hamilton, Ont.

Un nouveau contrat de 2 ans accorde une hausse de 7% avec effet rétroactif au 4 février.

Union des Ouvriers Municipaux, local 5 (manuels) et Cité de Hamilton, Ont. Le renouvellement pour 2 ans comporte 7% d'augmentation, ce qui porte le taux de base (journalier) à \$1.52½.

Union des Employés Municipaux et ville de Burnaby, C.-B. Le nouveau contrat accorde une hausse de 14% aux manuels et 8½% aux collets blancs, le tout avec rétroactivité au 1er janvier.

Association Internationale des Pompiers, local 18, et la Cité de Vancouver. Une sentence arbitrale exécutoire accorde une augmentation de 10% et porte à 10 le nombre des jours que l'on peut

ajouter aux vacances au lieu des congés statutaires. Le nouveau salaire de base (4e année) est de \$91.64 par semaine.

IL est urgent...

(Suite de la page 1)

pour aller présenter leurs plaintes au ministre du Travail". "Je défie qui que ce soit d'obtenir ceci de celui qui vous représente au parlement", a poursuivi le confrère Mathieu.

L'orateur a fait remarquer que les travailleurs syndiqués se plaignaient amèrement d'une mauvaise législation ouvrière et même d'une mauvaise application des lois ouvrières, mais qu'en temps d'élections ils ne pensaient pas à ces problèmes et qu'ils portaient au pouvoir ceux mêmes qui vont violer leurs droits de syndiqués.

Le confrère Mathieu a félicité les grévistes de Murdochville pour leur magnifique attitude et les a encouragés à continuer la lutte jusqu'à ce que leur victoire soit complète. "Votre victoire est une question de principes", a-t-il dit, "et c'est le mouvement syndical tout entier qui en bénéficiera".

J'AI ENTENDU

Le petit Raoul aime beaucoup les chiens; il cause avec un petit camarade de classe auquel il vante les qualités de ces animaux.

— Ils sont intelligents, cela se peut, répond le petit Jacques, mais vraiment tu exagères en disant qu'il y en a qui ont plus d'esprit que leur maître.

— Mais si, je t'assure, c'est peut-être rare; mais j'en ai un.

La question du désarmement

Le sous-comité de la Commission du Désarmement des Nations Unies se constitua en avril 1954. La composition du sous-comité est limitée à la présence de représentants des gouvernements des deux principaux blocs antagonistes (États-Unis, Grande-Bretagne, France, Canada, Union des Soviets). Dès sa création, ce sous-comité a siégé plus de trois cents fois; néanmoins, jamais ses délibérations n'ont éveillé un espoir plus passionné que celui qui se manifeste aujourd'hui, depuis qu'il a repris ses sessions, il y a deux mois environ.

Toutes les sessions précédentes aboutirent à un échec complet; il fut impossible d'y trouver un terrain d'entente, ne fut-ce que pour un désarmement partiel. L'espoirance qui a surgi est due au fait qu'une modification radicale s'est produite pendant les mois précédents au sein de l'opinion mondiale; ce qui permet de croire que finalement il sera possible d'écarter le point-mort dans lequel stagnait la conférence.

Depuis l'explosion des premières bombes atomiques sur des villes japonaises, en 1945, le monde a vécu dans la crainte constante d'une guerre nucléaire. Le perfectionnement progressif des armes nouvelles, et tout particulièrement l'invention de la bombe H (bombe à l'hydrogène), ont accentué l'inquiétude; chacun a toujours mieux compris le péril qui pèse sur notre civilisation, menacée d'anéantissement par l'emploi éventuel de ces engins diaboliques dans un conflit.

De plus en plus, des craintes sérieuses se sont fait jour à propos de l'expérimentation de ces armes nouvelles. On redoute que les radiations et les scories nocives des déflagrations nucléaires affectent les organismes vivants, y compris ceux des êtres humains; ce danger ne se limitant pas aux seules zones des essais, mais au monde entier et pour de longues années, dans l'avenir. Bien qu'au stade actuel des expériences, il s'agisse encore d'idées sujettes à controverse, ces craintes elles-mêmes entraînent des répercussions politiques.

C'est en raison de cette ambiance d'anxiété universelle que, pour une grande part, la onzième session de l'Assemblée des Nations Unies (14 février 1957) adopta à l'unanimité la résolution invitant la Commission du Désarmement à convoquer son sous-comité aussitôt que possible. C'est dans le même climat que le sous-comité reprit ses séances le 18 mai; dès cette date, il fit les efforts les plus sérieux dans le but de fixer un commun terrain d'entente au programme de désarmement, qu'il s'agisse du désarmement général ou de mesures plus réduites, n'englobant que ses premiers stades et certaines catégories d'armes. Ces questions sont d'une complexité extrême; elles englobent des problèmes aussi difficiles que celui de la cessation ou de la limitation des expériences de bombes atomiques; que celui de la fabrication et de la mise en stock de ces armes; que la création d'une méthode d'inspection aérienne, internationale ou territoriale, avec contrôle régional systématique; que la détermination des fonctions et pouvoirs des organes d'inspection; que la réduction des armements classiques et celle de la puissance combattive des armées.

Des considérations d'équilibre des forces, de technique, sont

liées d'une manière inextricable à l'ensemble de ces problèmes. Toutefois, malgré la complexité des questions techniques, les problèmes afférant à l'équilibre des forces sont, dans leur essence, assez simples et faciles à comprendre: tandis que le gouvernement des Soviets recourait à la tactique des propositions radicales de désarmement, sans garantie adéquate de contrôle — les puissances démocratiques s'en tinrent constamment et résolument à l'opinion que tout plan de désarmement qui renverserait l'équilibre militaire en faveur du bloc soviétique ou ne donnerait pas des garanties sûres à tous les pays participants, par le moyen d'un système efficace et général de contrôle international, mettrait le monde libre entièrement à la merci d'une attaque des Soviets.

Aussi longtemps que la résistance soviétique s'opposa à la solution du problème fondamental de l'équilibre des forces, il fut impossible de faire progresser les discussions techniques.

Toutefois, certains indices nous disent que, subissant la pression de l'opinion publique mondiale, le gouvernement des Soviets est disposé pour la première fois, du reste, à discuter sérieusement de l'inspection internationale et que les premiers pas vers un accord de désarmement limité pourront être entrepris sur cette base.

L'attitude du mouvement syndical international libre à l'égard du désarmement fut, dès le début, nettement spécifiée. Dans son Congrès constitutif, la C.I.S.L. réclama sur le champ: "un système universel de contrôle atomique, prévoyant un régime efficace d'inspection internationale, ainsi qu'une application aussi large que possible de l'énergie et de la science atomiques pour le bien de l'humanité et non pour sa destruction". La Déclaration demanda que des mesures immédiates fussent prises: "pour réaliser un programme progressif de désarmement universel". La politique de la C.I.S.L. fut constamment accordée à ce programme. Les sessions de 1952 et 1954 du Comité exécutif examinèrent attentivement la question du désarmement. Elles adoptèrent les lignes directrices de plans de désarmement et manifestèrent, en particulier, l'espoir qu'une entente pourrait avoir lieu qui mit fin à l'expérimentation des armes nucléaires. Les troisième et quatrième congrès mondiaux de la C.I.S.L. se préoccupèrent aussi de ces problèmes. Le dernier exprima tout spécialement l'inquiétude des syndicats libres, en présence de la puissance destructive toujours plus grande des armes atomiques et de la bombe à hydrogène.

Le quatrième congrès mondial souligna, en particulier l'urgence, toujours plus prononcée, d'une mise à l'interdit des fabrications d'armes de ce genre et de leur expérimentation, en prenant l'inspection internationale comme méthode de base efficace, étant donné que les puissances démocratiques n'avaient cessé de plaider en faveur d'un tel système de contrôle, alors que le gouvernement des Soviets l'avait sans cesse rejeté.

Depuis l'instant où des bombes atomiques sont tombées sur les villes nippones, c'est la première fois qu'une lueur a surgi qui laisse espérer que l'on entrera désormais dans la voie des mesures qui, pratiquement, conduiront au désarmement et, d'autre part, d'espérer encore que la crainte d'une guerre nucléaire se dissipera. Le souvenir des agressions, ouvertes ou masquées, entreprises

en diverses parties du monde par le militarisme soviétique, est encore trop vivace pour permettre un réjouissant optimisme quant à l'issue des négociations de Londres. Toutefois, dans les rangs des syndicats libres qui furent à l'avant-garde de la lutte pour la paix durable et le désarmement effectif, tout en accordant aux pays démocratiques les sauvegardes auxquelles ils ont droit, chacun s'accorde à dire que, dans l'examen de toutes propositions éventuelles de désarmement, rien ne doit être négligé en vue d'arriver à la conclusion d'une entente sur ces mesures initiales, qui permettront de libérer l'humanité du cauchemar affreux d'une guerre de l'ère atomique.

Les aspirations les plus intenses de l'humanité tout entière se reflètent dans les espoirs que la C.I.S.L. manifeste en faveur du succès des pourparlers en cours.

Chez les charpentiers-menuisiers

Renouvellement

Le Conseil Provincial de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique nous annonce la signature d'une nouvelle convention collective de travail entre la Compagnie Oval Wood Dish of Canada Limited de Québec et la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, Local 2731.

En plus de nombreux avantages accordés à l'occasion de la mise en vigueur de cette nouvelle convention, les ouvriers bénéficieront notamment d'une augmentation générale de sept sous (\$0.07) l'heure.

Ont signé au nom de la Compagnie, M. Hulles, Président de la Compagnie, de même que M. G. Pike, gérant-général.

Ont signé au nom de l'Union, M. Henri Madore, Président et M. Henri Bertrand, secrétaire. M. Léopold Lavoie, directeur du Service des Relations Industrielles pour le Conseil Provincial dirigeait les négociations au nom de la partie syndicale.

La convention est ainsi signée pour une période de deux ans.

Un prêtre américain rend les membres responsables de la corruption qui règne dans certaines unions

Atlantic City, N.-J. (POC) — Les chefs du mouvement syndical nord américain sont probablement "un peu mieux que leurs membres ne le méritent", d'après Monseigneur George Higgins. Ce prêtre a exprimé cette opinion alors qu'il s'adressait, il y a quelque temps, au seizième congrès des Ouvriers Unis de l'Automobile.

Monseigneur Higgins a dit que le principal obstacle à certaines réformes au sein du mouvement syndical n'est pas la corruption ou l'inaptitude d'une minorité de chefs, mais "l'apathie et l'indifférence d'une grande partie des membres".

"Ce problème d'apathie des membres est un problème spirituel et moral de base", a ajouté le révérend Higgins.



d'un océan à l'autre au Canada...

BANQUE DE MONTRÉAL
La Première Banque au Canada

LA FORMULE RAND ET L'ATELIER SYNDICAL

LE POINT DE VUE JURIDIQUE

Légalité de la "Formule Rand" et de "L'Atelier d'Union" dans la province de Québec.

par Philip Cutler,
du Barreau de Montréal

Il y a quelques semaines, plus exactement le 26 décembre 1956, les résultats d'une enquête Gallup ont montré que 81% des personnes composant la population de la province de Québec étaient en faveur du syndicalisme. Il est donc très important pour nous de savoir quelles sortes de syndicats opèrent dans la province, leurs objectifs et ce qu'ils ont déjà obtenu par les contrats collectifs.

Notons d'abord que des milliers de syndiqués sont actuellement régis par des conventions collectives contenant non seulement une clause de formule "Rand", mais aussi, souvent, une clause "d'atelier d'union", et même, dans certains cas, une clause "d'atelier fermé".

Il est donc nécessaire, pour le besoins de cet article, de résumer brièvement ce que sont ces formes de sécurité syndicale.

Formule Rand

La formule "Rand" est une clause contractuelle où tous les employés couverts par l'unité de négociation doivent contribuer financièrement au fonctionnement de cette unité, par le paiement de cotisations syndicales. Cette cotisation monétaire devient une condition d'emploi. Même s'il y a bien des variantes sur la formule Rand initiale, voilà tout de même l'essentiel de ce type de clause.

L'atelier d'union

"L'atelier d'union" rend obligatoire pour les employés d'une unité de négociation, non seulement de payer les cotisations, mais aussi de devenir membre du syndicat en question. A partir de ce moment, il doit assumer toutes les responsabilités qui sont impliquées par le fait d'être membre d'un tel syndicat. Ici, le fondement de cette clause est que le travailleur doit devenir et rester membre du syndicat pour demeurer chez l'employeur.

Il y a, là aussi, des variantes à la clause d'atelier d'union. Certaines exigent l'adhésion immédiate du nouvel employé, tandis que d'autres allouent une période de 30 à 60 jours pour ce faire. D'autres, encore, comportent des dispositions qui permettent de ne pas inclure nécessairement les employés embauchés avant la reconnaissance du syndicat et n'incluant que les nouveaux venus.

Atelier fermé

"L'atelier fermé" est la forme la plus complète de sécurité syndicale. Dans la clause d'atelier d'union, il est prévu que l'employeur se réserve le droit de retenir les services d'un travailleur pourvu que celui-ci adhère au syndicat; dans la clause d'atelier fermé, l'employeur ne peut retenir les services d'un travailleur que par le truchement du syndicat, et ce dernier puise chez ses membres. Dans la plupart des cas, la clause d'atelier fermé est réservée aux métiers, tels les métiers de l'imprimerie ou de la construction, ou encore aux travaux spécialisés, tels les débardeurs ou les matelots.

L'employeur choisit ses hommes dans une salle de location réservée "ad hoc" par le syndicat.

Certains prétendent qu'il n'est pas logique de forcer des travailleurs à devenir membres d'une organisation, si nous proclamons vivre selon les principes de la démocratie.

A ceux-là, le juge Oliver Wendell Holmes, de la Cour suprême des États-Unis, a déjà répondu: "L'histoire de la loi n'a pas été logique, elle a été expérimentée." Et l'expérience nous enseigne que plus d'un employeur ou son représentant a offert la formule Rand ou une autre forme de sécurité syndicale si ses ouvriers étaient prêts à accepter une moins grande augmentation de salaire.

Je dois ajouter, toutefois, que plus d'un employeur est tombé d'accord sur une formule de sécurité syndicale comme étant une forme de sécurité sociale. Il avait l'impression que la paix industrielle et la productivité sont mieux servies par la collaboration entre un syndicat solide et une administration dynamique.

Y a-t-il des arguments en faveur de la sécurité syndicale ?

Dans son essai sur les lois ouvrières de la province de Québec, John Jacob Spector dit ceci:

"Certains concepts fondamentaux doivent être considérés comme parant à la stricte et sèche application de droits légaux et visant à certains standards qui, selon le jugement du Canadien équilibré, constitue la véritable justice. On peut voir ces concepts en comparant le vieux point de vue conservateur, et le point de vue plus moderne ou libéral."

Je dirai alors, que les arguments en faveur de la sécurité syndicale sont basés sur une doctrine sociale. Ils sont basés sur la reconnaissance du fait que le travailleur tend à perdre

(Suite à la page 7)

Législation et arbitrage

Justes méthodes d'emploi :

Le mouvement ouvrier a accusé dernièrement la Banque du Canada, agence du gouvernement canadien, d'avoir violé la loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi, loi qui défend toute discrimination en matière d'emploi pour des raisons de race, religion, nationalité, etc. M. Frank Holl, qui préside la Commission sur les Droits de l'Homme au Congrès du Travail du Canada, a déclaré, lors de la récente conférence du CTC à Montréal, que la Banque du Canada persiste à exiger des candidats qu'ils déclarent leur lieu de naissance ainsi que celui de leur père. Or, ces questions sont défendues par l'article 4(5) de la Loi.

Vacances payées : Une récente sentence arbitrale sur un grief porte sur les PRINCIPES des vacances payées prévues par le contrat (en sus de ce qu'exige la loi). L'arbitre avait surtout à décider si un employé reçoit des vacances payées pour son service passé, ou pour son service actuel? Spécifiquement, un employé qui laisse son emploi, a-t-il droit aux mêmes bénéfices en matière de vacances payées pour son service passé que celui qui reste? Dans la cause en question, l'arbitre a décidé que les vacances payées sont méritées pour le service passé!

Cette décision par le juge Cochrane, agissant comme seul arbitre, a été rendue sur un grief soulevé par le local 195 des Ouvriers Unis de l'Auto contre la "Motor Products Corporation", de Windsor.

Il s'agit dans ce cas d'un employé ayant 10 ans d'ancienneté. Selon le contrat collectif, il a droit à 100 heures (2½ semaines) de paye pour ses vacances. Or, l'employé a quitté son emploi quelques semaines avant la fin de la période prévue, se terminant le 31 mars. La convention collective dit qu'un employé qui travaille au moins 8 mois durant cette période a droit à la pleine paye de vacances. Or, la Compagnie n'a versé à l'employé que 2% de son salaire (soit le minimum requis par la loi).

La Compagnie, pour sa part, prétendait que l'employé doit attendre jusqu'à la fin de la période afin d'avoir droit à la pleine paye de vacances. En quittant son emploi avant le 31 mars, selon la Compagnie, l'employé aurait effectivement perdu son droit à une paye de vacances en sus du minimum légal. La paye additionnelle de vacances pour long service, soulignait la Compagnie, est accordée pour "le service que l'employé continue à rendre".

L'arbitre a repoussé ce point de vue et a soutenu que les vacances payées sont "gagnées" pour le SERVICE PASSE, et ne sauraient être considérées comme un "cadeau".

Ancienneté : Une sentence arbitrale souligne encore une fois l'importance d'une clause d'ancienneté bien rédigée, afin de ne permettre aucune équivoque dans son interprétation et application.

La compagnie S. F. Bowser, de Hamilton, a promu à un emploi mieux rémunéré un employé junior sans même donner un essai à un autre employé ayant plus de service. La sentence arbitrale (le prof. C. H. Curtis, président) a donné raison à la Compagnie. Celle-ci prétendait que la convention collective exige que la compagnie "considère" la capacité et l'ancienneté, sans mention de pé-

CHEZ LES POMPIERS Au Local 985

Le 16 mai dernier, le confrère D. A. Vanasse a donné sa démission comme vice-président du district no 15 de l'Association Internationale des Pompiers. A la suite d'une fête intime qui groupait environ 135 des amis intimes du confrère Vanasse, on lui a remis divers présents en reconnaissance des distingués services qu'il avait rendus au mouvement au cours de sa carrière.

Le confrère André Plante, président du Local 985 de Montréal, a été élu à l'unanimité pour succéder au confrère Vanasse. Le confrère Plante est entré au service des incendies le 12 mai 1942 et a participé immédiatement aux activités syndicales du mouvement.

Il a toujours aidé le confrère Vanasse dans ses luttes, et lui a aussi succédé comme président du local 985 en 1952. Depuis il a été réélu tous les ans. Il travaille actuellement sur divers comités de son syndicat international et national, ainsi que sur le comité de Radio, Publication et Publicité de la Fédération des Travailleurs du Québec.

Nous souhaitons bonne chance au confrère Plante dans ses nouvelles fonctions.

riodes d'essai ou d'autres modalités.

Les arbitres ont trouvé que la Compagnie s'est conformée aux exigences de la convention car, après avoir "considéré" les capacités de l'employé senior, elle est arrivée à la conclusion, sans avoir à lui faire passer un essai, qu'il ne pouvait accomplir la tâche en question.

Les Machinistes Canadair

Montreal — An Employee of Canadair who was fired after two weeks' service for failing his pre-employment medical examination has been re-instated as a result of the persistence of Lodge 712's Plant 2 Grievance Committee. The Union's persistence with the case also won the worker more than \$600 in back pay and compensation.

F. Goyer joined the Company and signed the Union check-off the day after but he has not yet been initiated. A short while afterwards he was given a medical examination and then discharged.

When a grievance was filed, Company Officials said that Goyer was unfit due to goitre trouble. The first two steps of the Grievance Procedure were refused by Management and the assistance of Business Agents Louis Laberge and Aldo Caluori was called upon for handling the third stage.

Management continued its adamant attitude towards the case and the grievance Committee and Business Agents recommended that the matter be taken to Arbitration. This action was approved by Lodge members.

Faced with the prospect of Arbitration, the Company backed down and agreed to Goyer's re-instatement more than three months after his original hiring date. Two days later he was re-employed and Plant 2 Chairman R. Lavoie was able to hand over Company cheques amounting to \$628.23 for back pay and compensation.

Hé l'ami! Pour te remonter... prends une Brading... la bière robuste!



EDUCATION

Tribune d'éducation

Nous ouvrons aujourd'hui une tribune d'éducation dont le but est de familiariser nos lecteurs avec les différentes activités et les différentes institutions du monde ouvrier, aussi bien sur le plan provincial, national, que sur le plan international.

Nous commençons aujourd'hui en expliquant ce qu'est L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, comment elle fonctionne et quels sont les buts qu'elle poursuit.

L'Organisation Internationale du Travail est une institution intergouvernementale qui compte 77 Etats Membres. Des représentants des gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs participent à ses travaux. Créée en 1919, elle est reliée aux Nations Unies, en qualité d'institution spécialisée, depuis 1946.

Elle a pour objet de faire régner dans le monde la justice sociale. A cette fin, elle rassemble des informations sur les problèmes relatifs au travail et en assure la diffusion, fixe des normes internationales et en contrôle l'application dans les divers pays. Elle exerce également des activités d'ordre concret, et fournit une assistance technique pour l'exécution de programmes de développement social et économique.

L'Organisation Internationale du Travail comprend trois organes principaux :

La Conférence Internationale du Travail. — C'est l'autorité su-

prême de l'Organisation: elle offre une tribune mondiale pour la discussion des questions sociales. Chaque pays est représenté aux sessions annuelles de la Conférence par deux délégués du gouvernement, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs; chacun de ces délégués prend part aux discussions et aux votes en pleine indépendance, ce qui permet à toutes les parties intéressées d'exprimer leur point de vue.

Le Conseil d'Administration. — Il se compose de vingt représentants des gouvernements, de dix représentants des employeurs et de dix représentants des travailleurs, et exerce les fonctions d'un organisme exécutif.

Le Bureau International du Travail. — Il assure le secrétariat de l'institution, dirige et coordonne les activités concrètes, recueille et étudie la documentation venant de toutes les parties du monde, et édite de nombreuses publications. Son personnel se compose d'experts des pays les plus divers, dont les connaissances et l'expérience peuvent être utilisées par tous les Etats Membres de l'Organisation. Le Bureau possède des agences et des correspondants dans de nombreux pays.

Les normes internationales adoptées par la Conférence en matière de travail revêtent la forme de traités internationaux appelés *conventions*, et de *recommandations*. Les textes de ces actes sont élaborés sur la base d'études préalables de la situation de fait dans les divers pays et après des discussions appro-

Examinons les buts et fonctions essentielles de l'éducation populaire

LE ROLE DE L'EDUCATEUR

En raison de ce caractère de l'éducation populaire, elle a besoin moins d'un professeur que

d'un animateur. Il s'agit d'éveiller plus que d'instruire; ceci pose un problème pour la formation même des animateurs. Ceux-ci peuvent venir du mouvement ouvrier; ils ont alors une connaissance interne du milieu, mais elle doit être complétée par l'acquisition de connaissances techniques sur des problèmes précis, et par l'art d'exprimer ses pensées de façon claire. D'autres viennent de l'extérieur (Universités et mouvements de jeunesse). Même ceux qui viennent avec le maximum de sympathie, rencontrent au début des difficultés à adapter leurs méthodes d'enseignement à un milieu tout différent. Il importe de les amener à réaliser une véritable conversion intérieure, pour comprendre qu'il s'agit non point d'apporter une vérité, mais d'amener des adultes à prendre conscience de ce qu'ils ont déjà en eux-mêmes. Mais l'essentiel est de réaliser le plus tôt possible, par des contacts et des stages réguliers, un amalgame entre les éducateurs provenant de l'Université ou des mouvements de jeunesse, et les responsables syndicaux du mouvement ouvrier.

Sur le plan des activités concrètes, l'O.I.T. fournit aux gouvernements les conseils d'experts et une assistance technique dans des domaines relevant de la politique sociale. A cette fin, elle a établi dans différentes parties du monde des centres d'action pour aider les gouvernements à résoudre des problèmes tels que la mise sur pied de services de l'emploi, l'accroissement de la productivité, le développement des moyens de formation des travailleurs et l'administration des régimes de sécurité sociale. L'O.I.T. participe à l'exécution du Programme élargi d'assistance technique des Nations Unies.

Le travail de l'O.I.T. comporte également l'organisation de conférences régionales, de sessions de commissions d'industrie pour discuter sur un plan international les problèmes particuliers à certaines industries, et de nombreuses réunions techniques spécialisées.

Toutes ces activités sont étroitement coordonnées pour permettre à l'O.I.T. de remplir la tâche qui lui a été assignée lors de sa création: servir la cause de la justice sociale et de la paix.

Réunion du Conseil Exécutif de la F.T.Q.

Montréal (POC) — Le Conseil Exécutif de la Fédération des Travailleurs du Québec s'est réuni sur la rue du Plateau à Montréal le 25 juin dernier.

Le confrère Paul Swaity, directeur canadien de l'Union des Ouvriers du Textile d'Amérique, et Guy Desautniers, avocat syndical, ont expliqué pour les membres de l'exécutif, la récente décision de la Commission des Relations Ouvrières au sujet de leur demande de reconnaissance syndicale à Drummondville.

Le confrère Jean Philip a fait rapport sur l'état de la campagne de financement pour le séminaire international de Banff. Les directeurs ont également discuté de la grève de Murdochville, la question du journal de la Fédération et d'autres problèmes importants.

Le conseil a décidé à l'unanimité de protester avec véhémence contre la décision de la Commission des Relations Ouvrières dans l'affaire de Drummondville et a également décidé d'envoyer des représentants rencontrer le ministre du Travail pour lui demander que la Commission revienne sur sa décision.

d'un animateur. Il s'agit d'éveiller plus que d'instruire; ceci pose un problème pour la formation même des animateurs. Ceux-ci peuvent venir du mouvement ouvrier; ils ont alors une connaissance interne du milieu, mais elle doit être complétée par l'acquisition de connaissances techniques sur des problèmes précis, et par l'art d'exprimer ses pensées de façon claire. D'autres viennent de l'extérieur (Universités et mouvements de jeunesse). Même ceux qui viennent avec le maximum de sympathie, rencontrent au début des difficultés à adapter leurs méthodes d'enseignement à un milieu tout différent. Il importe de les amener à réaliser une véritable conversion intérieure, pour comprendre qu'il s'agit non point d'apporter une vérité, mais d'amener des adultes à prendre conscience de ce qu'ils ont déjà en eux-mêmes. Mais l'essentiel est de réaliser le plus tôt possible, par des contacts et des stages réguliers, un amalgame entre les éducateurs provenant de l'Université ou des mouvements de jeunesse, et les responsables syndicaux du mouvement ouvrier.

#

Une des fonctions essentielles de l'éducation populaire est la lutte contre l'esprit de propagande, et la recherche d'une véritable objectivité.

La culture populaire, comme toute culture, est d'abord une anti-propagande. Elle lutte, comme David contre Goliath, contre tout ce qui, dans le monde d'aujourd'hui, cherche à imposer des dogmes à l'homme, au lieu de l'amener à prendre conscience lui-même de ses valeurs et de sa vocation. Or, la propagande, sous sa forme commerciale ou politique, est vraiment la maîtrise du monde moderne, qu'il s'agisse des slogans des partis ou, plus nocive encore, de l'action quotidienne de la presse, de la radio ou du cinéma. Ce dernier est en fait le moyen de formation humaine le plus puissant de notre époque. Des millions d'hommes vont au cinéma chaque jour; ils se trouvent en face

Un nouveau directeur provincial pour l'O.U.T.A.

Montréal (POC) — Le confrère Jean Philip vient d'être nommé directeur de l'Union des Ouvriers du Textile d'Amérique pour la province de Québec. Ceci a été annoncé par le confrère Paul Swaity, directeur canadien.

Le confrère Philip est depuis trois ans le directeur d'éducation de l'Union des Ouvriers Unis de la Confection. Il assumera ses fonctions de directeur provincial de l'O.U.T.A. à compter du 15 juillet.

Le confrère Philip devra s'attaquer au problème de la "Celanese", compagnie au sujet de laquelle la Commission des Relations Ouvrières a rendu la décision scandaleuse dont nous parlons dans la présente édition.

d'images qui transmettent des mythes, en véhiculant dans les consciences des valeurs, le plus souvent liées à des conceptions capitalistes de la vie. Il forme et déforme les consciences, dans la mesure où il envoûte, au lieu de proposer des options au libre choix des individus. Une des fonctions de l'éducation populaire est de surmonter peu à peu ce lourd handicap. Il s'agit, pour la presse, d'amener l'homme à ne pas s'attacher à un seul journal, mais à en lire plusieurs, simultanément ou successivement. Dans des groupes d'études, il importe de donner l'habitude de l'étude critique des comptes rendus d'un même événement, présentés par des journaux différents. La même méthode peut être utilisée par l'examen comparé des comptes rendus de diverses radios. Il est enfin souhaitable de multiplier les ciné-clubs, qui font suivre la projection du film d'une discussion, tant sur la valeur esthétique du film, que sur les conceptions sociales ou philosophiques qu'il présuppose; même s'ils ne réunissent que des petits groupes — et c'est de moins en moins vrai — les ciné-clubs sont un moyen précieux de formation de l'esprit critique, et ils peuvent même devenir une force d'orientation de l'industrie du film dans un pays.

Contrat très avantageux pour les mineurs de Atikokan

Toronto (POC) — Un contrat de deux ans qui est estimé à environ 45 1/2¢ par heure et par employé a été approuvé récemment par les 1,000 syndiqués employés par la compagnie "Steep Rock Iron Ore Mines and Construction Aggregates" à Atikokan dans l'Ontario.

Chaque travailleur recevra immédiatement une somme de \$40.00 représentant un paiement rétroactif pour la période de février à mai de cette année. Avec effet rétroactif au 1er juillet, tous les salaires sont augmentés de 10¢ de l'heure, ce qui signifie que le salaire minimum devient donc de \$1.70 de l'heure.

Le premier octobre les salaires augmenteront à nouveau de 10¢, ce qui signifiera un nouveau minimum de \$1.80 de l'heure.

Le premier mai 1958 il y aura une nouvelle augmentation générale de 3 1/2¢ de l'heure, ce qui amènera à un salaire minimum de \$1.84 de l'heure. Une autre augmentation entrera en vigueur le premier septembre 1958; elle sera également de 3 1/2¢ de l'heure et amènera le salaire minimum à \$1.87 1/2 de l'heure.

En plus des augmentations de salaire le nouveau contrat comprend également des améliorations en ce qui concerne la sécurité syndicale, les clauses de séniorité, les plans d'assurance et de pension.

Le nombre des jours de fêtes payées est porté à 7 par année.

Elle gagne À TOUT COUP

Plus aucun doute possible! La bière DOW possède vraiment la faveur de tous les véritables amateurs et la vente de cette bière de qualité atteint chaque jour un nouveau sommet. C'est qu'elle procure le maximum de satisfaction. Quand vous commandez de la bière, dites toujours "DOW", vous dégusterez la meilleure bière au pays.

DOW — LA SEULE BIÈRE 'CLIMATISÉE'

Produits Laitiers de Qualité

J. Joubert LIMITÉE

4141 St-André LA. 3-3121
920 Blvd. Décarie DE. 3561

LA FORMULE RAND...

(Suite de la page 5)

sa personnalité à cause de l'ampleur de l'industrie dans notre système économique et social si complexe. Il n'a pas à envisager le danger de perdre sa liberté à cause du syndicat. Au contraire, il se syndique pour participer plus réellement et avec plus de sécurité à son milieu industriel.

Ce concept a été bien expliqué par le juge I. C. Rand, de la Cour suprême du Canada, lors de la sentence arbitrale rendue le 29 janvier 1946, pour régler le différend entre la Ford Motor Company of Canada et les Ouvriers Unis de l'Automobile C.I.O. à Windsor, Ontario.

Cet arbitrage est désormais célèbre comme ayant institué la formule Rand. A la page 129 de la "Gazette du Travail" (janvier 1946), le juge Rand dit ce qui suit:

"Je ne traite ici que du travail dans les industries qui pratiquent la production en série... L'acquisition de ces aptitudes n'exige pas un long apprentissage... En somme, il s'agit de la concentration de l'effort humain dans un cadre mécanique où l'initiative et l'habileté individuelles sont soit inexistantes soit standardisées..."

"Dans de telles conditions, il est, à mon avis, essentiel, dans le plus grand intérêt de l'industrie, que les relations des travailleurs avec cet organisme nécessaire à la simple protection de leurs intérêts soient uniformes pour tout le groupe."

"J'estime donc qu'il est absolument équitable de demander à tous les travailleurs d'assumer leur part des dépenses nécessaires à l'application de leur code d'emploi, la convention syndicale; ils doivent accepter ce fardeau avec les avantages qu'il comporte."

"L'obligation de verser les cotisations devrait tendre, en toute vraisemblance, à favoriser le recrutement et partant, à intensifier, au sein du syndicat, l'intérêt et la discipline qui assurent un sens progressif de responsabilité. Si tel est le cas, la méthode adoptée aura fait ses preuves..."

"On peut prétendre qu'il est injuste d'obliger les travailleurs non syndiqués à verser des sommes qui sont dépensées sans qu'ils aient voix au chapitre... Mais il s'agit tout simplement de cotisations que les membres consentent à payer en retour d'avantages analogues, et qu'un travailleur peut adhérer au syndicat tout en conservant son indépendance dans l'emploi qu'il occupe, je ne vois là aucune objection sérieuse. En fait cette prétention vaudrait pour un syndicat peu solide... La question est de savoir si le fait de pouvoir prélever des fonds est dangereux: ceci intéresse les membres du syndicat et le public."

"Exception faite de la puissance accrue dont disposera le syndicat, sujet que j'ai déjà traité dans cet exposé, je ne vois rien qui puisse particulièrement amener l'employeur à redouter ces dangers possibles et, dans l'état actuel des choses, ceux qui détiennent les capitaux ne sont guère en mesure de se plaindre de ce que le salariat dispose aussi de la puissance financière."

Ce juge éclairé a utilisé un langage précis pour justifier un cas de sécurité syndicale. L'enquête Gallup a démontré que le peuple canadien partage ses vues au point d'approuver le syndicalisme qui vit pour et par la sécurité syndicale.

Il y a ceux qui disent: "Mais qu'advient-il de la loi dans tout ça?" Avant de répondre à cette question, j'aimerais donner mon point de vue sur la loi en général.

La loi doit s'ajuster à une doctrine sociale. Si on change son mode de vie pour le conformer à la loi, c'est de la servitude plutôt que de l'auto-détermination.

Un auteur et juriste français, Léon Duguit, a dit que "le législateur a le devoir légal de gouverner, et non pas le droit légal de gouverner."

Dans la dernière décennie, le gouvernement fédéral, celui de notre province et ceux des autres provinces ont essayé de bien gouverner en faisant de grands changements par la législation. Cet essai de bien gouverner, spécialement dans le champ de la législation du travail, signifie que les lois régissant le travail sont toujours en puissance de rencontrer de nouvelles situations sociales, économiques et industrielles.

Evolution de la législation

Je voudrais ici, examiner quelques-uns de ces changements.

Le premier changement important dans la loi de la province de Québec a été la loi des Syndicats Professionnels. A l'article 22 de cette loi, il est clairement établi que les parties suivantes seront liées par une convention collective:

"Les employés et employeurs signataires soit personnellement soit par mandataires autorisés..."

Ici nous voyons que c'est un mandat direct de représentation selon le code civil de la province de Québec. En fait, il était vrai de dire qu'un contrat dans une entreprise s'appliquait aux membres et aux membres seulement d'une union.

La loi des Relations Ouvrières de la province de Québec, adoptée en 1944, contenait une conception totalement différente de la représentation.

L'article 4 de cette loi, telle qu'amendée en 1945, se lit comme suit:

"Tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif de salariés à son emploi les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail."

Cette nouvelle conception oblige les parties dans un sens contraire au code civil de la province de Québec.

(Suite à la page 10)

La Tunisie ratifie la convention sur la liberté syndicale

Genève (Nouvelles du B.I.T.). — Parmi les orateurs qui ont participé aujourd'hui, à la Conférence internationale du Travail, au débat général qui se déroule en séance plénière, figuraient notamment M. Mohamed Chakroun, ministre des affaires sociales de Tunisie, M. Shutarō Matsuura, ministre du Travail du Japon et M. Mencea Etheril Cox, ministre du commerce, de l'industrie et du travail de la Barbade.

M. Chakroun a annoncé la ratification par son pays de la convention internationale du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Pour faciliter l'adaptation des structures sociales des pays africains à l'évolution des techniques modernes, M. Chakroun souhaite la création en Afrique d'un bureau régional du Bureau international du Travail et d'une commission consultative africaine de l'Organisation internationale du Travail.

Le ministre a également passé en revue les différents programmes d'assistance technique entrepris en Tunisie par le B.I.T., en collaboration avec le gouvernement.

M. Matsuura a déclaré que l'automation en est encore dans sa phase initiale au Japon. Pour son pays, étant donné l'existence d'environ 3 millions de chômeurs et la présence d'un pourcentage élevé d'entreprises de petite envergure, le problème de l'automation ne se pose ni comme dans les pays insuffisamment développés, ni comme dans les pays industriels. M. Matsuura a évoqué la liberté de mouvement international de la main-d'oeuvre et souligné que le Japon possède des ouvriers hautement qualifiés.

M. Cox a fait observer que, pour les territoires peu développés, l'automation présente des problèmes de deux ordres: d'une part, les effets de l'automation lorsqu'elle se produit dans ces territoires; d'autre part, les effets de l'automation dans les pays industriels sur la structure économique et sociale des pays sous-développés.

M. Antoine Kachicho, délégué des travailleurs de Syrie, a indiqué que, après les destructions qui avaient été opérées il y a quelques mois, une seule station de pompage moderne de pétrole a été réinstallée, au lieu de quatre et que, de ce fait, 5,000 ouvriers sont demeurés au chômage. Notant que l'automation, dans les pays insuffisamment développés, brûle les étapes et ne donne pas les loisirs nécessaires à la solution des problèmes qu'elle crée, il a suggéré que le développement de l'artisanat pourrait être un élément de solution.

M. Giulio Pastore, délégué des travailleurs d'Italie, a consacré son exposé au problème des négociations collectives. Celles-ci sont destinées à s'amplifier avec le développement de l'automation.

MALADE ET MEDECIN

— Eh! bien, docteur, comment me trouvez-vous?

— Très bien, vous avez encore les jambes un peu enflées, mais cela ne m'inquiète pas.

— Je comprends, docteur, si vous aviez les jambes un peu enflées, cela ne m'inquiéterait pas non plus.

NOUVELLES D'ANGLETERRE SUR L'AUTOMATISATION

L'automatisation demeure un problème vital dans l'industrie. Il y a cependant danger que ses effets se fassent sentir trop lentement.

L'automatisation n'est plus assez nouvelle pour surprendre les gens chaque fois qu'il en est question, mais elle demeure quand même un sujet de discussion dans les milieux syndicalistes de la Grande-Bretagne. C'est ce que nous a révélé la publication d'un travail de six mois par le Trades Union Congress.

Pendant cette période, les comités du T.U.C. ont pu étudier le problème à fond, reconnaissant que l'automatisation est une forme de développement technique semblable à l'emploi de matériaux ou de produits nouveaux. On ne craint pas que l'automatisation soit introduite trop lentement.

D'après le T.U.C., la Grande-Bretagne ne peut se payer le luxe de laisser les autres pays la devancer en réduisant son pouvoir concurrentiel. Si la chose se produisait, le standard de vie serait menacé et des milliers de travailleurs seraient en danger.

Problèmes à envisager

L'automatisation ne pourra pas se propager si l'industrie ne fournit pas les capitaux ou les recherches nécessaires, ou si les techniciens, les scientifiques ou la machinerie moderne lui fait défaut.

Il est admis que l'automatisation crée des problèmes tels que les surplus de main-d'oeuvre, les changements de travail, le réentraînement et le rajustement des salaires.

Ces problèmes ne sont pas nécessairement nouveaux, les unions ont eu à les combattre bien avant.

Le T.U.C. fait tout ce qu'il peut pour engager des discussions dans les groupes syndicalistes, afin de faciliter les problèmes qui pourraient se poser dans leurs unions, la solution à ces mêmes problèmes étant variable dans chaque cas. Ce qu'on recherche par dessus tout, c'est de renseigner sur l'automatisation ou sur quelque autre changement dans les méthodes industrielles, avant qu'elles ne soient adoptées. Les employés et le gouvernement doivent prendre leurs responsabilités et assurer le moins de perturbations possibles lorsque ces changements se produiront.

Les unions aussi peuvent collaborer en communiquant à leurs membres les idées de base concernant l'abondance de la main-d'oeuvre, les consultations, les compensations et l'entraînement.

Rapport des recherches

Le T.U.C. afin de venir en aide aux unions, s'est renseigné sur l'abondance de la main-d'oeuvre. Un rapport de ses découvertes sera au congrès annuel. En voici les quatre principaux points: la consultation, le choix des procédures et des avis à donner, la compensation et les moyens de réembauchage.

Le T.U.C. souligne l'importance du bon fonctionnement

de l'industrie, surtout depuis la possibilité que la Grande-Bretagne fasse partie du commerce européen libre. Même nos industries les plus florissantes seraient incapables de tirer partie du marché européen ainsi agrandi, à moins de posséder la concurrence voulue.

Chômage dangereux

Le T.U.C. a consulté le gouvernement, afin de s'assurer que l'intérêt des travailleurs est considéré dans ces nouveaux projets. Il est particulièrement important de diminuer le chômage et de s'assurer que tous les membres de ce nouveau commerce libre soient embauchés.

On remarque que l'attention des unions au sujet des facilités d'éducation technique, leur demande de pension plus élevée, leur tendance à faciliter les sports et leur critique du gouvernement au sujet de l'habitation dont on a tendance à élever le coût des loyers. Le T.U.C. nourrit de nombreux projets d'éducation et d'aide aux employés accidentés.

On cite les unions qui suivent les conseils de rupture dans l'échange des délégations avec la Russie, protestant ainsi contre l'intervention brutale de l'U.R.S.S. en Hongrie.

Finalement voici quelques renseignements sur l'aide que le T.U.C. apporte aux unions des territoires coloniaux: "Il est toujours plus prudent de construire sur des bases solides en aidant les unions à s'aider elles-mêmes. A un observateur impatient, cette politique peut parfois sembler trop prudente et trop lente, mais le but est d'établir des unions dont la valeur aidera les travailleurs des territoires coloniaux de façon permanente."

Les résultats des vingt dernières années confirment les vues du T.U.C.

Chez les charpentiers-menuisiers

Des bureaux du Conseil Provincial de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, on nous annonce que le Local 2928 de la Fraternité, représentant les employés de Ste-Marie Plywood de Québec, vient de procéder à ses élections annuelles.

Pour un quatrième terme, M. Louis-G. Pelletier a été réélu président de son Local. A été élu au poste de vice-président, M. Jos-Rolland Poulin. MM. Benoît Caron et Roger Labrecque ont été nommés respectivement secrétaire-trésorier et secrétaire-correspondant du Local.

M. Léopold Lavoie, conseiller technique du Local, agissait comme président d'élection.

LA RAISON

Bébé n'aime pas le boeuf, mais maman veut qu'il en mange comme tout le monde; hier, au dîner, Bébé fait la moue devant le boeuf, et cependant il en redemande.

— Très gentil, Bébé, lui dit-on, de manger deux fois du boeuf!

— C'est pour qu'il n'en reste pas pour demain!...

THE RAND FORMULA AND THE UNION SHOP

Legality of the "Rand Formula" and the Union Shop
in the Province of Quebec.

by Phillip Cutler,
of the Bar of Montreal

Several weeks ago (December 26, 1956), the results of a Gallup poll showed that 81%, in the Province of Quebec, approved of labour unions. It is therefore essential that we examine what kind of unions exists in this Province, what are their objectives, what they have already obtained in collective agreements.

It is important to note that thousands of unionized employees are presently governed by contracts containing, not only the "Rand Formula", but even the "Union Shop" and in certain cases the "Closed Shop".

It now becomes necessary, for the purpose of this article, briefly to outline the meaning of these terms that denote forms of union security.

The "Rand Formula" is a contractual clause whereby all employees covered in the bargaining unit must contribute to the maintenance of the bargaining unit by paying union dues. This financial obligation becomes a condition of employment. While there are many variations on the original "Rand Formula", the above is the essential formula in this type of union security.

The "Union Shop" makes it compulsory for the employee in the bargaining unit that is covered by the contract not only to pay his union dues, but also to become a member of the union itself. He therefore has all obligations that are commensurate with membership in the given union. Here the condition of employment is becoming and remaining a union member.

There are however various degrees of "Union Shop" clauses. Some call for immediate joining of the union; others may allow a period of 30 or 60 days to elapse; still others may be further modified so as to exclude employees hired before the union was recognized and to cover only new employees.

The "Closed Shop", is the most complete form of union security. In the "Union Shop", the employer maintains the right to hire any employee on the open market, so long as this employee becomes a member of the union. In the "Closed Shop", the "sine qua non" is that the employer can only hire through the union those who are already members. In most cases, the "Closed Shop" is confined to skilled trades, such as printers or building tradesmen, or specialized work, such as longshoremen or sailors.

The employer calls for men through a hiring hall established by the union.

Some say that it is not logical to have compulsory membership in organizations, if we claim to be living in a free democracy.

To these people the great United States Supreme Court Justice Oliver Wendell Holmes has already said: "The life of law has not been logic; it has been experience". And experience teaches us that many an employer or his representative will offer the "Rand Formula", or some other form of union security if his employees accept a lesser wage increase.

I must add, however, that many an employer has voluntarily agreed to union security as a social formula. He has felt that industrial peace and productivity are best served by a strong and secure union co-operating with a progressive and aggressive management.

Is there a case for union security?

John Jacob Spector, in his essays on labour law in the Province of Quebec, has this to say:

"Certain basic concepts, however, must be considered in dealing with this issue which defies the strict application of dry legal rights and aims at 'general standards' which in the 'judgment of fair-minded Canadians' constitutes 'rough justice'. These concepts appear from a comparison between

the old or conservative and the modern or liberal point of view."

I say then, that the case for union security is based on social doctrine. It is based on the recognition that an employee tends to lose his individuality, because of the bigness of industry in our complex social economic system. He faces no danger of losing his freedom of action because of the union. On the contrary he joins a union to participate more fully and with greater security in his industrial "milieu".

This concept was perhaps best expressed by Mr. Justice I. C. Rand, of the Supreme Court of Canada, when he handed down his famous arbitration award on January 29, 1946, to resolve the dispute between the Ford Motor Company of Canada and the U.A.W.-C.I.O., in Windsor, Ontario (1).

This arbitration award was later to become widely known as the "Rand Formula". On page 127 Mr. Justice Rand had this to say:

"What I am dealing with is employment in a mass production industry... No long apprenticeship is necessary to acquire those skills... It is essentially the utilisation of concentrated manpower in a framework of machines in which the initiative and artistry of the individual is either non-existent or becomes stereotyped..."

"In these conditions, it is, in my opinion, essential to the larger concern of the industry that there be mass treatment in the relation of employees to that organization that is necessary to the primary protection of their interests.

"I consider it entirely equitable then that all employees should be required to shoulder their portion of the burden of expense for administering the law of their employment, the union contract; that they must take the burden along with the benefits.

"The obligation to pay dues should tend to induce membership, and this in turn to promote that wider interest and control within the union which is the condition of progressive responsibility. If that should prove to be the case, the device employed will have justified itself..."

"It may be argued that it is unjust to compel non-members of a union to contribute to funds over the expenditure of which they have no direct voice... But the dues are only those which members are satisfied to pay for substantially the same benefits, and as any employee can join the union and still retain his independence in employment, I see no serious objections... The argument is really one for a weak union... Whether... such money power is dangerous are matters which concern the members and the public... Apart from the strengthening of the union, on which I have made observations in these possible dangers, and in the present state of things, those who control capital are scarcely in a position to complain of the power of money in the hands of labour."

The learned Justice used powerful words to state the case for union security. The Gallup poll has shown that this nation partakes of his definite views to the extent that approval was given the unions: these unions who stand for and live by union security.

There are still those who will say: "But what about our substantive or written law"? Before answering that specific question, I would like to give my view of law generally.

Law must conform to accepted social doctrine. Changing our way of life to conform to existing law is worthy of the servile and not the self-governed.

Léon Duguit, the French jurist and author, states that "rulers are under a legal duty to govern well, but have not a legal right to govern".

In the past decade Government in this Province, in other Provinces, and the Federal Government have attempted to govern well by bringing about great changes through legislation. The attempt to govern well especially in the field of labour legislation has meant that labour law is constantly in a state of coming into existence to meet new social economic industrial situations.

I propose to examine briefly some of the changes.

The first concrete and modern law in the Province of Quebec was the Professional Syndicates' Act (2). In this Statute, art. 22 states that the following shall be bound by a collective labour agreement:

"The employees and employers who [have] signed it either personally or by their authorized attorneys."

Here we see the straight mandate of representation in accordance with the Civil Code of the Province of Quebec. In fact it was true to say that contracts in an industrial establishment could be limited to the members of a union and would not cover non-members.

By 1944, the Labour Relations Act (3) of the Province of Quebec had been adopted with a completely new conception of bargaining representation.

Article 4 of this Act as amended in 1945 states:

"Every employer shall be bound to recognize as the collective representative of his employees the representatives of any association comprising an absolute majority of his said employees and to negotiate with them, in good faith, a collective agreement."

(1) "Canada Labour Gazette," January 1946.

(2) R.S.Q. 1941, ch. 162.

(3) R.S.Q. 1941, ch. 162A.

(Continued on page 12)

Automation Remains a Vital Industrial Issue

Danger That It May Take
Effect Too Slowly.

Automation may no longer be so novel a topic as to cause a stir every time it is mentioned. But as an industrial issue that concerns trade unionists in Britain it stays well to the forefront. How much so is revealed in the review of six months' work just published by Britain's Trades Union Congress.

During this time T.U.C. committees have been delving more deeply into the problem, recognising that automation is among a number of forms of technological development such as the use of new materials or the design of new products. They feel that the danger is not that automation will be introduced too rapidly but that it may come in too slowly.

In the T.U.C.'s view, Britain cannot afford to allow other go-ahead countries to outpace her and thus jeopardise her competitive efficiency. If this happens living standards will be threatened and thousands of jobs will be in danger.

Problems To Be Faced

Nonetheless automation will not advance if industry is short of capital investment and scientific research or if it has not enough technicians and scientists and modern machine tools.

It is true, of course, that automation brings problems. There may be such questions to face as redundancy, job transfer, training and re-training and wage adjustments. Yet these, the T.U.C. stresses, are not necessarily new, hitting industry for the first time. Trade unions have had to face these and similar issues before.

Anxious lest such an attitude may give an impression of under-estimating the impact of automation on jobs and wages, the T.U.C. shows its serious approach by its decision to call new talks with groups of unions to pin-point problems that are likely to arise in their industries. It does this in the belief that there is probably no set formula and procedure which can be used in every case.

A general point which the T.U.C. makes, is the need for full prior consultation when automation or other changes in industrial methods are introduced and for employers and government to accept their responsibilities for ensuring that changes in industry happen with as little dislocation and hardship as possible.

Unions, too, can help cater for industrial change that may come about through automation or other means. They can press for general agreements covering redundancy, consultation, compensation, training and the like.

Report On Findings

To help unions in this field the T.U.C. has been collecting information about agreements covering redundancy. A report on its findings will go to this year's annual congress but

(Continued on page 9)

TELEPHONE 5-2510

P. O. BOX 65

THE TEBBUTT SHOE & LEATHER CO.

LIMITED

MANUFACTURERS OF BOOTS AND SHOES

Three Rivers, P.Q.

Canada

MURDOCHVILLE... RE-ENACTING ASBESTOS IN QUEBEC

The history of union organization at Gaspé Copper Mines dates back to the autumn of 1952 when the United Steelworkers of America applied for certification with over 90% of the workers signed up.

The company opposed the application claiming that since operations had not reached the production stage, the union would not be representative of the working force that would be employed. The Labour Board upheld the company's claim and refused certification.

During 1953 and 1954 the company opposed ALL requests for certification by two rival unions which were trying to get the support of the workers. At the end of May 1954, Local 544 (TLC) was certified, and a contract was signed on July 15, 1954.

Around December 15, 1955, Local 544 (TLC) opened negotiations for a wage increase. The Union was asking for a 15c per hour increase. The company offered 5c and later 7c. This latter offer was submitted to the membership and refused. The company then jacked its offer to 8c which was accepted by a small majority of the membership. Then the company brought its offer DOWN again to 7c. The Union then requested the services of a conciliator, but this was REFUSED.

At that time, jurisdiction in the mines was granted to the United Steelworkers of America by the newly formed Canadian Labour Congress. However, the Murdochville workers were NOT FORCED to change affiliation. They DECIDED FOR THEMSELVES to join the Steelworkers Union.

On June 1st the Union (Local 4881) applied for certification to the Q.L.B. (Between May 17 and June 1, 1956 over 750 workers had signed their cards and paid the fees requested by Law).

On August 2, 1956, the Company secured a Writ of Prohibition AGAINST the Quebec Labour Board PREVENTING the Board to perform its duties and to issue a Certificate.

On September 27, after a strike vote, the Union (Local 4881) requested a meeting with the company to commence negotiations. The company refused claiming that as long as there would not be a decision rendered in the case of the Writ of Prohibition IT HAD ITSELF REQUESTED, the company was prevented from negotiating with the union.

On March 8, 1957, the company dismissed the president of Local 4881, Mr. Theo Gagné. Theo had been employed by Caspe Copper since October 1954 as pipe-fitter (1st class). Officers and stewards of the local union could feel the effect of a campaign of discrimination against them since a long time. Particularly during the few days before March 8 (when Theo was dismissed) several of them were warned to cease their union activities if they wanted to keep their jobs.

On March 9, at a meeting of the Executive of Local 4881, it was decided that strike action would be recommended to the membership. Members of the Executive could see that the company was trying to destroy their union and the bad faith of the company was well known to them. They were convinced that there was no other alternative left.

On March 10 they made their recommendation. The hall was crowded. ALL MEMBERS decided to cease work immediately.

Two members of the Provincial Police force came here at the beginning of the strike, but this was increased gradually until the number was around 30, on April 25. The company had obtained an injunction limiting picketing, there was no violence and everything was quiet.

On April 25 an army of over 100 Provincial Polices arrived at the mine gate. They were armed with machine guns, tear gas, guns, etc. They ordered the immediate removal of the tents and stopped all picketing. The strikers decided against resisting in order to prevent bloodshed.

However, in spite of the absence of picket line the workers' solidarity remained unbreached and they refused to go back to work.

Since the arrival of the Provincial Police, the company has used every means in its power to lure its employees back to work: Promises, threats, intimidation, blackmail, threats of eviction, everything was tried. Less than 80 on 940 went back. The company is now trying to recruit strike-breakers from outside. They have hired around 35 immigrants, some students and some inexperienced workers from New Brunswick. Production HAS NOT RESUMED in spite of affirmations to the contrary made by the company.

On the other hand, the Provincial Police has started recently on an intimidation campaign. They have arrested 10 strikers, and last week they have arrested one of the strikers' wife who, with a group of other women, was picketing on the road around half a mile from the mine gate. They (the PPs) are also applying many dilatory measures aimed at provoking the strikers.

This is the situation at this time. The strikers are just as determined to win as they were 4 months ago, and their strike is effective as no production comes out.

The Gaspé Copper workers need our support. Let us show to them that UNITY is not a mere word but a REALITY.

July 10, 1957.

QUEBEC CREDIT UNION LEAGUE

On Saturday June 10, 1957, the Quebec Credit Union League held its 16th annual meeting in the Legion Hall, on Mountain St.

In his report President John Ryan said "that a mere recital of statistics, indicating the fact, that seventeen new groups were organized last year; and that, the league is now composed of one hundred and ninety-seven active chartered groups with 53,800 members and assets of over \$13,000,000, would never reveal the real growth and development of the league. Credit unionism is a movement, not a mere system; it is a living, growing social organism and as such the mathematical figures of a presidential report would never do justice to the great influence that this movement has on the lives of our people."

Vice-president René Lachapelle in his National Directors

report said that the need for autonomy in Canada for credit union on matters of policy and legislation had been recognized by Credit Union National Association and that more French literature is now coming from CUNA Mutual, CUNA and CUNA Supply Cooperative. Quebec is greatly honored by the election of its League president as vice-president of CUNA Supply Cooperative. Announcement was also made that the National meeting would be held in Montreal in 1961.

Guest speakers were Orin Shipe, assistant managing director of Credit Union National Association and Henry Timme, industrial relations director of CUNA Mutual Insurance Society.

The new board of directors met in the evening at the Laurentien Hotel. Election of officers for the coming year resulted as follows: president,

John Ryan of Ryan Paint Credit Union; vice-president, René Lachapelle, of Canadair Employees C.U.; secretary, Henri Cormier, Printers C.U.; manager, John P. Roche, Montreal Firemen C.U.

The directors are: Peter Scarlett, Underwood C.U.; Louis Mailhot, Reynolds Employees C.U.; Three Rivers; Alphonse Grenier, Quebec Telephone Workers C.U.; P. B. D'Orval, La Patrie C.U.; Jack Lawson, Beaver C.U.; T. Logan, Ideal Upholstering C.U.; C. E. Lefebvre, Angus Shops C.U.; C. Hardy, Marconi Employees C.U.; G. Grigg, Five Star C.U.; C. R. Watson, Quebec Central C.U.; E. Bannister, St. John the Divine C.U.

The National Directors are Messrs. J. Ryan, J. P. Roche and R. Lachapelle. The alternates: Messrs. Ed Kelly, H. Cormier and L. Mailhot.

Automation...

(Continued from page 8)

from agreements already notified before the survey began it was clear that in general these fall under four heads: prior consultation, selection procedure and notice to be given, compensation arrangements and schemes for re-employment. Few of the agreements in the T.U.C.'s possession took in all of these sections, but most provided for two or three of them.

As the T.U.C. points out industrial efficiency becomes ever more important now that the prospect of Britain's membership of a European Free Trade Area emerges into a strong probability. Bluntly, it puts the view, "even our most strongly placed industries would be unable to take full advantage of the wider European markets unless they made themselves fully competitive."

Full Employment Essential

During the progress of the negotiations now taking place, the T.U.C. is having regular consultations with the Government. It wants to make sure that the workers' interests are well considered in any plans that are eventually put into operation. Particularly important is the need to tackle low labour standards and to ensure that all members of a Free Trade Area take steps to achieve and maintain full employment.

High priorities as they are, automation, industrial efficiency and the European Free Trade Area must not obscure the rest of the wide range of activities revealed in "What the T.U.C. is Doing", as this half-yearly survey is called.

Thumbing through the pages, one notices trade union concern about technical education facilities, demands for higher pensions and better sports facilities, and criticism of the Government's housing policy which will lead to higher rents for many. There are full details of the T.U.C.'s own ambitious plans for the trade

union training of hundreds of the key members of its 186 affiliated organizations and of its ideas to help forward the training and care of the disabled workers.

Among the international events reported, the T.U.C. lists the unions which followed up its call to abandon any projects for exchange delegations with Russia. This proposal signifying trade union abhorrence of the brutal Russian intervention in Hungary met with complete support from all sections of the Movement.

Among organizations which cancelled arrangements for visits were the Transport and General Workers, the National Union of General and Municipal Workers, the Amalgamated Union of Building Trade Workers and the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions which itself comprises 40 separate bodies.

As a final note perhaps a comment on the T.U.C.'s work among unions in the Colonial territories is fitting. After a review of the many different types of aid that the T.U.C. now provides, comes this remark:

"There is overwhelming evidence to justify the policy of building from ground level and of helping the unions to help themselves towards self-reliance. To the impatient observer this policy may sometimes appear over-cautious and slow but the aim is to establish organization that will prove of permanent value to the workers of the Colonial territories."

The results of the past 20 years confirm the T.U.C. in this view.

The health of the eyes is directly related to the general health. Infections and diseases of the body may seriously affect the eyes — even infected teeth or sinus may cause eye damage. The general medical checkup should include a thorough eye examination.

Eating fruit and vegetables every day, both raw and cooked, will supply the body with needed vitamins and minerals, providing cooking is not done in too much water for too long a time.

Main Gains for Local 5206

— Reduction of the work week from 48 to 44 with maintenance of monthly rate PLUS a wage increase of 4½%.

— One additional statutory holiday (now 7).

— Improvements in many clauses of the agreement which, we feel, makes it now a very good working agreement.

It is to be noted that reduction in the work week with maintenance of full take home pay PLUS a wage increase has been achieved in Seven Islands for the first time with the signing of this agreement. This principle is therefore now established and no doubt the door is now opened for future negotiations, in this respect. Furthermore, this contract expires October 11, 1957, and we feel sure that the 40 hour work week is there for us at that time.

Before taking up strenuous sports it is a good idea to consult the doctor to ensure that such activities as tennis or swimming will not be harmful, especially if the person is middle aged.



LA FORMULE RAND...

(Suite de la page 7)

Le principe sacré et codifié du contrat a toujours été le libre consentement de toutes les parties contractantes. D'où la critique que cette loi n'a rien apporté si ce n'est cette obligation.

D'autre part, la loi rend possible, et même obligatoire, d'impliquer les tierces parties, à savoir les non-membres du syndicat et les employés éventuels.

D'un coup, le législateur a sorti des cadres du code civil, le procédé de la négociation collective et la convention collective elle-même, pour créer une nouvelle ambiance de relations industrielles.

Malgré le fait que par la loi des Relations Ouvrières le contrat lie tous les employés au syndicat, il y en a encore qui prétendent qu'un employé est libre de toute obligation envers un contrat auquel il n'a pas adhéré librement.

Cette école persistante de pensée se base en grande partie sur l'article 22 de la loi qui se lit comme suit:

"Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association."

Y a-t-il intimidation ?

Quant à moi, et je ne suis pas seul à le dire, un employé n'est pas intimidé quand on lui refuse le droit de braver la volonté de la majorité d'une unité de négociation dûment certifiée et reconnue par les autorités compétentes gouvernementales.

Cette personne a le libre choix de demeurer dans cette unité de négociation, d'en supporter les obligations qui découlent du droit aux bénéfices, ou quitter et se chercher un emploi ailleurs.

Un fait important, c'est entendu, est que l'unité de négociation soit légitimement fondée et que sa majorité en soit bien vérifiée. Il est aussi important qu'à des périodes de temps prévues, tel qu'entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration du contrat, chacun des employés aura le droit de mettre en question la majorité du syndicat.

Il est vrai que quelques jugements récents se sont portés à faux sur ce qui est dit plus haut. Toutefois, c'était habituellement à cause de circonstances particulières. Ces jugements n'établissent pas de principes généraux de jurisprudence. Avec tout le respect que je leur dois, j'ajoute que les juges peuvent quelquefois se tromper. Roscoe Pound a déjà dit: "Le précédent ne peut jamais justifier l'absurdité."

Je crois que les jugements rendus récemment par lesquels la sécurité syndicale est niée, ces jugements, dis-je, seront renversés par les tribunaux supérieurs. Sinon, il serait raisonnable d'attendre des amendements à la législation.

On a fait plus, dans un jugement rendu le 7 septembre 1956, par le juge Fernand Choquette de la Cour supérieure du Québec, dans un différend opposant Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. vs La Compagnie Paquet Limitée. Dans cette cause, on est allé à la Cour d'appel où elle est encore "sub judice". Cependant, après avoir lu les notes du juge, j'en viens à la conclusion que c'est un cas particulier entouré de circonstances uniques. C'est donc un jugement plus basé sur les faits ou une mixture des faits et de la loi, que basé sur l'essence de la sécurité syndicale et la loi.

En fait, la loi actuelle permet à des employés syndiqués de dire à leur employeur qu'ils sont prêts à collaborer avec lui, individuellement et collectivement en autant qu'ils n'auront pas à travailler avec des non-syndiqués.

Le point est de savoir quelle sanction est prévue dans un contrat, quand l'employeur vient en contravention avec une telle clause.

Il est douteux que notre loi permette une sanction quelconque contre un employé non syndiqué qui a été embauché malgré les stipulations de la convention collective.

Je crois, toutefois, et ce n'est pas trop m'avancer que de dire que des procédures pourraient être entreprises contre un tel employeur pour lui faire payer l'amende ou une compensation quelconque pour chaque jour où il a enfreint une clause de sécurité syndicale en gardant à son emploi un travailleur non syndiqué.

Il n'y a pas si longtemps, dans les métiers de la construction de la ville de Montréal, le syndicat a refusé de permettre à ses membres de travailler à un gros projet, à moins d'inscrire au contrat la clause d'atelier d'union. Par une injonction, l'employeur a traîné l'affaire en cour.

Le juge, entendant les arguments, a souligné qu'il était très joli pour la compagnie concernée de parler de la liberté pour un travailleur d'adhérer ou non à un syndicat. "Mais," a-t-il ajouté, "les membres du syndicat n'ont-ils pas la même liberté de refuser de travailler avec des non-syndiqués?" La compagnie a retiré la cause de la cour et a signé la clause d'atelier d'union.

Comme conclusion, nous pouvons dire que les lois ne défendent pas aux travailleurs de se réunir pour se gagner un standard de vie sans cesse croissant. Elle ne défend pas, non plus, la compétition de l'employeur avec une union reconnue. Permettez-moi d'élaborer un peu.

J'ai connu des directeurs du personnel qui tiennent un relevé du nombre des nouveaux employés qu'on a dissuadés d'entrer dans l'union. Au même instant, et à la même place, les chefs de groupe sont probablement en train de soulever des griefs pour montrer au nouvel employé l'importance qu'il y a pour lui de joindre les rangs du syndicat.

Recherches sur l'automatisation

Par
le docteur EUGENE FORSEY

A l'assemblée de janvier du Conseil Exécutif du Congrès du Travail du Canada, le service des Recherches fut appelé à faire une enquête des effets de l'automatisation sur les membres des syndicats affiliés.

Un questionnaire fut envoyé à tous les membres du Conseil, au bureau national de deux unions nationales et aux bureaux canadiens de 47 unions internationales. Jusqu'au 15 avril, les réponses d'une union nationale et de 28 unions internationales avaient été reçues.

La Canadian Postal Employees Association annonçait qu'il n'y avait pas eu d'employés congédiés depuis l'installation de machines automatiques, il y a deux ans. De nouvelles situations pour hommes expérimentés avaient été créées et tous les travailleurs changés de fonction étaient encore au travail. L'automatisation ne vient que de débiter dans les bureaux de postes

sous la forme de machines électriques.

Un des rapports les plus intéressants a été envoyé par The Order of Railroad Telegraphers. Très peu de leurs gardiens de tour furent congédiés. Aucun travailleur ne fut embauché pour quelque nouveau métier et les fonds ne sont pas suffisants pour continuer à employer des personnes dont le travail serait devenu inutile. La télégraphie devenant un art ancien, un nouvel emploi est celui de contrôler les tableaux de circulation, mais même cette nouvelle tâche s'apprend facilement. Depuis quelques années les chemins de fer ont installé des signaux électriques automatiques, qui confèrent la même protection sans avoir recours à des employés. Il n'y eut pas de chômage, car presque tous les employés préposés à ces sortes d'emploi avaient atteint l'âge de leur pension.

Nous avons là un nid à chicane d'où nous pouvons tirer tous les éléments nécessaires pour faire une grève.

Dans un de ces cas, lorsque la gérance a jugé bon de collaborer avec le syndicat par une clause d'atelier d'union, le directeur du personnel a été remercié. Il est à noter que les chefs de groupes ont été défaits lors d'élections subséquentes.

Conclusion

Le travail organisé est une nouvelle force dynamique de notre société. C'est un phénomène qui demeurera tant et aussi longtemps qu'il y aura des employeurs et des employés. Quelquefois ils ont des intérêts divergents. Il appartient à la législation de donner à chacun ce qui lui revient, mais toujours en reconnaissant l'existence et la dignité de la direction et du travailleur.

Le syndicalisme doit être fort, aussi fort que peut le rendre la clause d'atelier d'union.

S'il abuse de ses forces, il le paiera cher, car il aura contre lui et l'opinion publique et même une législation restrictive.

Mais nous savons que pas plus que les peuples qui sont en sécurité, les syndicats qui sont protégés ne sont portés à abuser de leur force. De tels syndicats montrent toujours plus de responsabilité non seulement pour leurs membres, mais aussi envers les employeurs, le public et la communauté en général.

(Extrait de la "Revue du Barreau de la Province de Québec," Tome 17, no 5, Montréal, Mai 1957. Page 226).

Le point de vue juridique de cet article a été jugé suffisamment intéressant pour être publié dans la "Revue du Barreau de la province de Québec".

HOMMAGES DE

AYERS LIMITED

LACHUTE MILLS, P. Q.

Une autre forme d'automatisation concernant les télégraphistes fut l'usage de machines à téléimprimer qui ont supprimé le morse. Malgré tout on manque de télégraphistes. Le contrôle centralisé de la circulation est une autre forme d'automatisation qui élimine l'ordre des trains. Les deux dernières installations par le Canadien National supprimèrent 38 situations, mais les télégraphistes furent quand même assimilés sans aucune perte de temps. On s'attend cependant à un surcroît de télégraphistes et par conséquent à des renvois.

Les Chemical Workers n'ont rapporté que quelques renvois, dont pour ainsi dire aucun causé par l'automatisation. L'industrie se développe, et peut absorber tous les travailleurs déplacés.

L'Union Internationale des Typographes déclare que très peu de travailleurs ont été renvoyés par suite de l'automatisation, et qu'il y a de nouvelles situations pour les femmes. Le réentraînement est compris dans les contrats de l'union et la plupart de ses plus grands locaux maintiennent leurs centres d'entraînement.

Un des rapports les plus complets fut fourni par les Communication Workers. Malgré l'équipement automatique installé dans l'industrie du téléphone, il y a eu augmentation dans l'embauchage, le Bell Telephone ayant employé 3,600 travailleurs de plus l'année dernière. Dans de plus petites compagnies, le signalement automatique eut pour résultat le renvoi d'opérateurs locaux. La mécanique et la technique augmentant dans l'industrie, les sept compagnies majeures ont intégré un système d'entraînement pour leur personnel. En général, les chances de travail sont augmentées dans l'industrie en dépit du programme de mécanisation, mais l'union se sentit justifiée de déclarer qu'à moins d'une augmentation considérable de la demande, l'embauchage aurait tendance à diminuer.

Plusieurs unions non affectées

Une grande majorité des unions répondit à l'enquête du service des Recherches, mais ne retournèrent pas le questionnaire mais rapportèrent cependant qu'elles n'avaient pas été affectées par l'automatisation. Les Salaisons, par exemple, déclarèrent que la plupart des changements se sont effectués dans le domaine de l'emballage, et dans plusieurs cas, le nombre de travailleurs a dû être augmenté.

Dans l'acier, d'après les Métallurgistes, pendant qu'on organisait des programmes d'expansion et de modernisation, le nombre des travailleurs a été là aussi augmenté.

Les Building Service Employees' ont été touchés par l'introduction de nouveaux ascenseurs automatiques, mais on ne fournit aucune information sur le nombre de travailleurs congédiés par cet état de choses.

Les Oil Workers déclarent que l'huile et la chimie industrielle sont familières avec l'automatisation, depuis plusieurs années, mais la rapide expansion a créé des demandes pour un personnel expérimenté, et les employés devenus incapables de remplir ces fonctions ont obtenu de l'emploi

(Suite à la page 11)

L'Union de la pulpe et du papier victorieuse à La Tuque

La Fraternité Internationale des Ouvriers de la Pulpe, du Sulfite et des Moulins à Papier a finalement réussi à obtenir le droit de représenter les ouvriers du vaste moulin de La Tuque de la Canadian International Paper. Le vote ordonné par la Commission de Relations Ouvrières donna à la Fraternité internationale une majorité nette de 54 voix sur les Syndicats Nationaux; ceux-ci détenaient auparavant le certificat de reconnaissance syndicale depuis 1945. Le vote tenu le 28 mai donna le résultat qui suit:

Fraternité internationale	470
Syndicats nationaux	416
Bulletins annulés	17
Total des bulletins	903

Les syndicats nationaux ont maintenant perdu leur dernier avant-poste dans l'industrie de la pulpe et du papier de la vallée du Saint-Maurice; ils avaient essayé auparavant deux autres revers lorsque l'Union de la pulpe et du papier obtint la reconnaissance comme agent négociateur pour les employés de la Consolidated Paper à Grand'Mère et Shawinigan. L'an dernier, peu après que la première machine à papier fut installée au moulin de La Tuque, la Fraternité Internationale des Papetiers reçut le certificat de reconnaissance pour les employés venant sous leur juridiction.

L'Union internationale avait déjà perdu un vote en 1954 mais avait fait application de nouveau à la Commission à la suite de la vente des biens de Brown Corporation à la Canadian International Paper. Les Syndicats nationaux prirent alors une injonction qui empêchait la Commission de Relations Ouvrières d'examiner la requête de la Fraternité. Les choses traînèrent durant deux ans. Après avoir perdu leur plaidoyer devant la Cour Supérieure les Syndicats allèrent en appel. Mais les procédures légales ne suivirent pas leur cours normal. La Cour Supérieure décidait en mars dernier que les procédures d'injonction n'avaient plus leur raison d'être puisque la vieille convention de travail aurait de toute façon pris fin le 15 mai. La Commission de Relations Ouvrières était maintenant libre de considérer la requête de la Fraternité internationale pour être reconnue comme agent négociateur.

La victoire de La Tuque ajoute près de 1,000 membres au groupe déjà soumis aux conventions de travail négociées par la Fraternité Internationale des Ouvriers de la Pulpe, du Sulfite et des Moulins à Papier. Le moulin de La Tuque devient aussi le 63e établissement de la Canadian International Paper à être organisé sous l'égide de la Fraternité. Le gain de La Tuque apparaît comme le plus important pas de ces dernières années dans la voie de l'unité complète des travailleurs de la pulpe et du papier du Québec.

RECHERCHES SUR...

(Suite de la page 10)

dans les nouveaux plans sans pour cela être congédiés. Des techniciens compétents sont demandés.

Les Printing Pressmen déclarent que des changements techniques sont effectués, sur-

Nouveau contrat à la Hammermill Paper Company de Matane

Du Conseil Provincial de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique (AFL-CIO) on nous annonce qu'une nouvelle convention collective de travail vient d'être signée entre la Compagnie Hammermill Paper de Matane et le Local 2817 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique.

Cette nouvelle convention accorde aux ouvriers de nombreux avantages; parmi les principaux signalons une augmentation générale allant de 5% à 10% pour tous les ouvriers travaillant sur une base journalière.

De plus, tous les bûcherons de cette Compagnie bénéficieront d'une augmentation de \$0.35 sur le taux de la corde, ce qui établit le prix minimum pour la coupe du bois à \$9.35 la corde.

Cette convention étant signée pour une période de deux ans, une autre augmentation de \$0.35 la corde sera donnée l'an prochain, ce qui établira alors le prix minimum à \$9.70 la corde.

Cette nouvelle convention constitue certainement une oeuvre de coopération et de compréhension entre patrons et ouvriers.

Ont signé au nom de la Compagnie, M. L. S. Lister, gérant local, et M. J. G. Desrosiers, comptable.

Au nom du Local 2817, Bûcherons et Employés de Scieries, ont signé MM. Charles-Eugène Dionne, président, Richard Garneau, représentant régional, Armand Lebrun, représentant, M. Léopold Lavoie, directeur des relations industrielles du Conseil Provincial, dirigeait les négociations et a signé au nom de la Fraternité.

tout dans l'industrie de la publication des journaux mais avec un degré supérieur d'embauchage.

Quant à l'industrie du caoutchouc, l'augmentation de production de celle-ci est favorable aux travailleurs depuis deux ans.

Peu ou aucun effet

La situation fut résumée comme ceci: "44% des unions, soit 240,000 membres, ne fournirent aucune information. Ce qui revient à dire que l'automatisation ne peut les avoir incommodés beaucoup. Les réponses d'autres unions indiquent que l'automatisation les a peu ou aucunement affectés malgré certains problèmes de remplacements."

Une enquête plus approfondie demanderait un personnel plus grand et un espace de temps plus considérable. Or, comme le déclare le mémoire soumis par les deux congrès à la Commission Gordon: "Aucune union dans ce pays ne possède les fonds, les facilités et le personnel nécessaire pour faire une enquête plus approfondie."

On demande au gouvernement de faire cette enquête

Le docteur Forsey ajoute: "d'après les témoignages que nous avons recueillis, il ressort qu'une enquête plus approfondie sur les effets de l'automatisation au Canada ne s'avère pas urgente". Cependant, cela deviendra nécessaire dans six mois ou un an, et une enquête faite par le gouvernement devrait être commencée avant qu'elle ne soit urgente.

A LA LIGUE DES CAISSES

La 16ième assemblée annuelle de la Ligue des Caisses d'Économies du Québec eu lieu samedi le 10 juin à la salle de la Légion, rue de la Montagne.

En son rapport, le président John Ryan dit: "En revisant les statistiques nous découvrons que dix-sept nouvelles caisses ont été organisées l'an passé; la ligue groupe donc maintenant 197 groupes à charte actifs englobant 53,000 membres avec un actif dépassant \$13,000,000; ceci ne prouve qu'une partie de la croissance et du développement réels de la ligue; la caisse d'économie est un mouvement, non pas un simple système. C'est un organisme social vivant et comme tel, nul rapport chiffré ne pourra justifier l'influence que le mouvement peut avoir sur la vie de notre peuple. Seul le membre de caisse d'économie pourrait démontrer de par sa propre expérience, les services reçus de sa propre caisse

et de notre Ligue. Le pouvoir de développement appartient seulement aux membres et officiers de chaque caisse d'économie."

Le rapport des Directeurs Nationaux fut présenté par le vice-président René Lachapelle. Le besoin d'autonomie pour les caisses d'économie canadiennes en matière de politique et de législation est maintenant reconnu par la "Credit Union National Association". De la littérature française en plus grande quantité nous vient maintenant de CUNA, CUNA Mutual Insurance Society et de CUNA Cooperative Supply. Le nouvel immeuble de cette coopérative à Hamilton, Ont., dénote le fait français en portant sur son frontispice: "CUNA HOUSE — MAISON CUNA". Un honneur échoit aussi au Québec du fait que le président de notre ligue, M. Ryan, fut élu vice-président de CUNA Supply Cooperative. En

terminant M. Lachapelle fit l'annonce que les assises nationales de CUNA auront lieu à Montréal en 1961.

Les orateurs invités étaient Orin Shipe, assistant-gérant de CUNA et Henry Timme, de CUNA Mutual Insurance Society.

Les nouveaux directeurs de la Ligue se réunirent à l'hôtel Laurentien dans la soirée afin d'élire les officiers pour 1957-58. Le résultat fut: président, John Ryan; vice-président, René Lachapelle; secrétaire, Henri Cormier; gérant, John P. Roche. Les autres directeurs sont: Peter Scarlett, Louis Mailhot, Alphonse Grenier, P. B. D'Orval, Jack Lawson, T. Logan, C. E. Lefebvre, C. Hardy, G. Grigg, C. R. Watson et E. Bannister. Les Directeurs Nationaux sont: J. Ryan, J. P. Roche, et R. Lachapelle. Leurs substituts sont: Ed Kelly, H. Cormier et L. Mailhot.

SUPPORT RED CROSS



COMPO COMPANY LTD.

2377 REMEMBRANCE ROAD

LACHINE



En toute occasion on préfère...
une MOLSON généreuse et légère!

Ce moment de détente, vous l'avez bien mérité. Offrez-vous donc ce qu'il y a de meilleur: une Molson. Généreuse et légère, elle constitue le rafraîchissement idéal entre les repas comme aux repas. Pour que la détente soit complète et plaisante, dites toujours:

"Une MOL pour moi!"

La bière favorite de chez nous



THE RAND FORMULA...

(Continued from page 8)

This new conception obliges parties in a way that is contrary to the Civil Code of the Province of Quebec.

A sacred and codified principle of contract has always been free consent given by all contracting parties. Hence the criticism that this new Act did not bring about contract but shot-gun marriage.

Also the Act made it possible, and yet obligatory, for contracts to cover third parties; namely the employees who are non-members or not yet hired.

By one stroke, the legislator took the process of collective bargaining and collective agreement out of the scope of the Civil Code and set up a new realm of industrial relations.

Despite the fact that the Labour Relations Act makes the contract binding upon all employees in the union, there are still those who state that an employee is free from any obligation under a labour contract to which he has not given his free consent.

This persisting school of thought relies to a great extent on art. 22 of the Act that states:

"No person shall use intimidation or threats to induce anyone to become, refrain from becoming or cease to be a member of an association."

I maintain, and not alone, that an employee is not being intimidated when he is refused the right to flaunt the will of the majority in a certified bargaining unit, recognized by the Government competent authorities.

This individual has the freedom to remain in the bargaining unit and bear the obligations that come with the right to the benefits from collective bargaining, or the choice of leaving and seeking employment elsewhere.

The important thing is that the bargaining unit be fairly established and the majority of the bargaining agency soundly ascertained. Also it is important that at reasonable intervals, such as between the sixtieth and the thirtieth day prior to the expiration of the contract, each employee shall have the right to express himself on whether the majority is still intact.

It is true that some recent judgments have found to the contrary concerning these matters. However, it has usually been because of the particular set of facts. These judgments do not necessarily establish general principle through jurisprudence. With all respect, I must also add that judges may sometimes err. However, I am in good company when I refer to Roscoe Pound who stated:

"Precedent cannot justify absurdity."

It is my contention that recent judgments denying the legality of union security will be reversed in the higher courts. If not, it will be reasonable to expect amended legislation.

Much has been made of a judgment that has been rendered on September 7, 1956, by Hon. Mr. Justice Fernand Choquette sitting in the Superior Court in Quebec, in a matter of "Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc." v. "La Compagnie Paquet Limitée (4)". We will have to rely on the Appeal Court to decide this case which is now in appeal. Nevertheless, having read the Hon. Judge's notes, I come to the conclusion that this case concerns a particular text in a particular contract with a background of most unique circumstances. It is therefore a judgment that is based more on the facts or mixed fact and law rather than on the fundamental essentialities of union security and the law.

In fact our law permits employees who are union members to say to the employer that they will give him their individual and collective services and skills if they will not have to work alongside non-members.

The question does arise as to what sanction may exist in a contract when the above obligation is contravened by the employer.

It is doubtful as to whether our law would permit punishing the non-member employee who has been hired and maintained against the specific provisions of a labour agreement.

I maintain, however, that it is safe to say that there can be a penalty against the employer whereby he will pay a fine or be obliged to make some form of compensation for every day that he contravenes a union security clause by maintaining non-union help.

Recently the building trades in the City of Montreal refused to send their skilled members to a huge project, unless the "Union Shop" was written into a contract. The employer attempted to bring this matter before the Court through an injunction.

The judge in hearing the matter pointed out that it was very well for the company concerned to speak of the individual's freedom to join or not to join a union. "But", asked the judge, "are the Union members not endowed with the same freedom to refuse to work with non-members"? The company withdrew the case and signed a "Union Shop" document.

My conclusion is that the laws do not forbid employees from bargaining jointly for an ever higher standard of living. Nor does the law sanction the employer competing with the recognized union. Allow me to elaborate.

I have seen personnel managers actually keeping score on how many new employees are dissuaded from joining the union. In the same plant, the shop stewards are probably cooking up grievances to impress the new employee with the importance of joining the union.

Here we have a cesspool breathing labour strike. Here we have all the makings for the "out of nowhere" strike.

RESEARCH ON AUTOMATION

By EUGENE A. FORSEY

Director of Research, Canadian Labour Congress.

At the January meeting of the Executive Council of the Canadian Labour Congress, the Department of Research was requested to make a survey of the effect of automation on the membership of affiliated unions. A questionnaire was sent out to all members of the Council, the national offices of two national unions, and the Canadian offices of 47 international unions. Up to April 15th, replies had been received from one national union and 28 international unions.

The Canadian Postal Employees Association said there had been no lay-offs in the past two years as a result of the installation of automatic equipment. Some new jobs for male skilled workers were created, and any workers displaced were being absorbed. Automation had only recently begun in the post offices in the form of electronic sorting machines.

One of the most comprehensive reports was made by the Order of Railroad Telegraphers. It reported that a very small number of tower men had been laid off. No types of workers had obtained new jobs, and there were no provisions for retraining displaced workers. Telegraphy was becoming a lost art, and a new job-skill required was handling centralized traffic-control boards but this could be easily acquired. In recent years, the railways had been carrying out a steady programme of installing automatic electric-operated signals, which provided the same protection at the crossings without any attendants being required. There had been no significant loss of jobs, since most of the workers concerned were nearing pension age.

Another form of automation affecting the telegraphers was the use of teleprinter machines, which eliminates the need for Morse operators. However, there has been a severe shortage of telegraphers. Centralized traffic-control is another form of automation which eliminates the use of train orders. The two most recent installations by the Canadian National Railways eliminated thirty-eight positions, but the telegraphers were assimilated without any loss of worktime. It is expected, however, that there will inevitably be a surplus of telegraphers and consequent lay-offs.

The International Chemical Workers' Union reported very few, if any, workers laid off directly as a result of automation.

In one case when top management agreed to go along with the "Union Shop", the personnel manager was dismissed. I noted with interest that most shop stewards were defeated and replaced by the membership in a subsequent election.

Organized labour is a new dynamic force in our society. It is a phenomenon that will remain as long as there are employers and employees. Sometimes there are conflicting interests. The law must draw the lines of demarcation, but always in full recognition of the existence and dignity of both management and labour.

Unions must be strong. As strong as a "Union Shop" clause can make them.

If the union abuses this new found strength, it will pay the price, through adverse public opinion and even restrictive legislation.

In the main we have found that secure unions like secure people do not abuse their strength. Such unions show ever greater responsibility not only to their members and to their contractual employers but to the public and to the community.

The industry is expanding, and is able generally to absorb displaced workers.

The International Typographical Union reported very few workers directly laid off as a result of automation, and some new jobs for female skilled workers were created. Retraining is covered in the union's contracts, and the International and most of its larger locals maintain training centres.

One of the most complete reports was made by the Communication workers of America. Although automatic equipment was being installed in the telephone industry, there was a steady increase in employment, the Bell Telephone Company having taken on approximately 3,600 workers in the past year. In some smaller companies, conversion to dial operation resulted in lay-offs of local operators. The engineering and technical branches of the industry were steadily expanding, and the seven major companies had an integrated training system for such staffs. In general, employment opportunities in the industry have increased in spite of the programme of mechanization, but the union felt justified in assuming that, unless there is a tremendous increase in demand for and use of telephones, employment levels in the industry will tend to decrease.

Many Unions Not Affected

A large majority of the unions replied to the Research Department inquiry, but did not return the questionnaire, and reported that they were not affected by automation. The United Jacking-house Workers of America, for example, said that most of the improvements had been in the packaging field, and in many cases this had resulted in more employment.

In the steel industry, according to the United Steelworkers of America, while programmes of expansion and modernization had been carried on, employment had increased considerably.

The Building Service Employees' International Union had been chiefly affected by the introduction of automatic elevators, but there was no information as to how many workers had lost their jobs as a result.

The Oil, Chemical and Atomic Workers International Union said that the oil and chemical industries in Canada had been familiar with automation for a

number of years, but rapid expansion had created a demand for experienced operating personnel, and displaced employees were able to obtain employment in new plants without lay-offs. Skilled technicians were in short supply.

The International Printing Pressmen and Assistants' Union of North America said technological changes were taking place, particularly in the newspaper publishing industry, but had resulted in increased job-opportunities.

So far as the rubber industry was concerned, the union holding jurisdiction said that increased production in rubber products has amply taken care of employment in the past two years, and, in fact, employment had increased in spite of technological changes.

Little or No Adverse Effect

The report summarized the situation as follows: "About 44 per cent of the unions which were requested to furnish information, representing about 240,000 members, provided no information whatsoever. This suggests that automation cannot have hit their membership very hard. The replies from other unions indicate that automation has had little or no adverse effect on total employment in their industries, although there have been some problems of displacement."

It was pointed out further that an adequate survey would require a large staff and a considerable length of time. As was noted in the joint brief submitted by the two former Congresses to the Gordon Commission, "No trade union body in this country has the money, the facilities or the staff, to make a thorough investigation which is really necessary."

Urges Full Government Inquiry

Dr. Forsey added, "On the evidence we have collected, such as it is, it would appear that a full inquiry into the employment effects of automation in Canada is not immediately urgent." On the other hand, it would become urgent within six months or a year, and a full inquiry by the Government ought to be started now before it becomes urgent.

N.A.B.E.T.

Hon. Michael Starr, Minister of Labour, recently announced that the Canada Labour Relations Board had certified the National Association of Broadcast Employees and Technicians as the bargaining agent for a unit of employees employed by Quebec (Canada) Limited, Quebec, Que., at Stations CFCM-TV and CFMI-TV. The certificate covers various classifications of employees employed mainly in the company's programme department, technical department, publicity department, bookkeeping department, film service, news service, and maintenance employees. It excludes various classifications of employees exercising management functions or employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations.

Approximately 80 employees are affected by the Board's decision.

To avoid high blood pressure, the living routine should be kept in low gear, the weight kept down and emotional upsets avoided.