

L'objectif de \$500,000.00 est atteint

La souscription continue

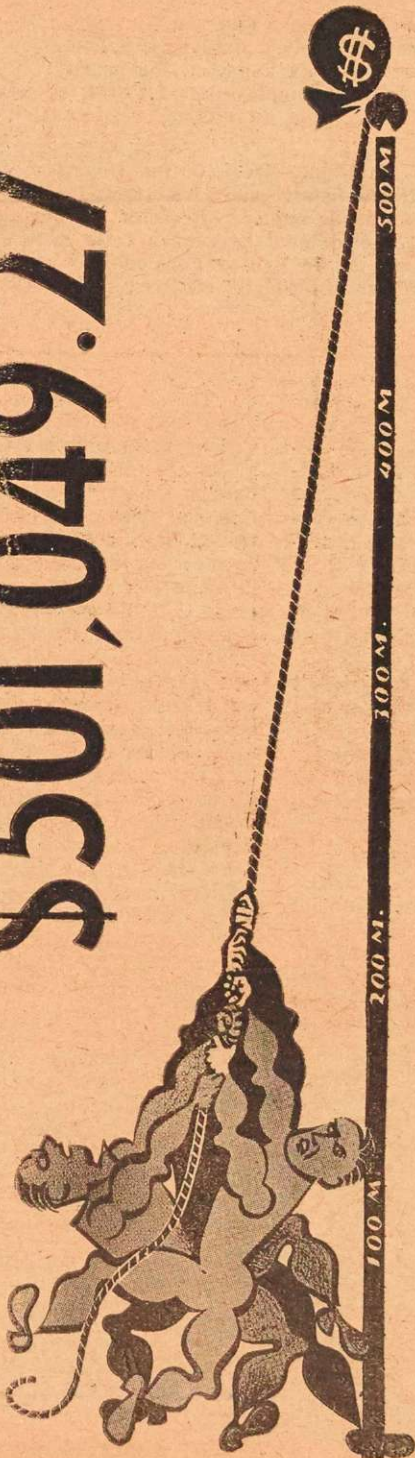
Les syndiqués affiliés à la CTCC de même que des syndicats affiliés à la Fédération des Travailleurs du Québec ont voulu que la Fête du Travail 1957 soit une fête sans reproche et ils se sont donné la main pour que l'objectif de \$500,000.00 fixé par la CTCC soit atteint et même dépassé avant le 1er septembre 1957.

Le 30 août en effet, M. Marcel Ethier, comptable de la CTCC, nous remettait la liste des souscriptions de la semaine écoulée indiquant un total de \$62,825,000, ce qui signifie que le total recueilli à date est de \$501,049.27.

Mais la grève des travailleurs de l'aluminium n'est pas terminée et la CTCC ainsi que les syndicats affiliés n'ont pas l'intention d'abandonner les grévistes à leur sort.

Nos syndicats ont magnifiquement répondu à l'appel pour faire la bataille contre l'Aluminum Co. Nous savons qu'ils feront l'effort nécessaire pour assurer une grande victoire.

\$501,049.27



\$501,049.27



Vol. XXXIII — No 35

Ottawa, 6 septembre 1957

PROGRES DES NEGOCIATIONS A CHICOUTIMI

Elles se poursuivent encore dans les huis clos depuis la semaine dernière

Au moment d'aller sous presse, il nous est impossible de faire connaître à nos lecteurs les derniers développements survenus au cours des négociations qui se poursuivent entre le Syndicat National de l'aluminium d'Arvida et l'Aluminum Co. puisque le huis clos n'a pas encore été levé depuis la reprise des pourparlers, soit depuis mardi de la semaine dernière.

M. Gérard Picard, président général de la CTCC, qui dirige les négociations pour les travailleurs, rejoint par téléphone mardi soir de cette semaine, nous a tout simplement déclaré que les négociations se sont poursuivies lundi et mardi et qu'elles se poursuivront au cours de la semaine. Il n'a pas voulu préciser davantage sa pensée.

Soulignons également que les négociations entre les parties se sont poursuivies durant toute la semaine dernière et que les représentants des parties n'ont pas pris congé samedi dernier, ce qui semble indiquer de part et d'autre, une volonté de mettre fin à ce conflit qui dure depuis le 17 mai

dernier et qui immobilise plus de 6,500 employés de l'Alcan, sans compter les centaines de travailleurs de la région de Chicoutimi qui se trouvent privés d'emploi par suite de cette grève.

Des quartiers généraux du Syndicat de l'Aluminium d'Arvida, nous apprenons toutefois que le facteur temps et durée de la grève n'impressionne pas les grévistes et que ces derniers sont déterminés à lutter jusqu'à la victoire finale.

Par ailleurs, nous savons également que les syndicats affiliés à la CTCC ont magnifiquement répondu à l'appel de la CTCC en souscrivant plus de \$500,000.00 au Fonds de Solidarité syn-

dicale.

Il est également à noter que la souscription dont l'objectif était de \$500,000.00 se poursuit toujours et que la semaine prochaine, nous serons en mesure d'annoncer que ses milliers de dollars sont encore à la disposition des grévistes et que l'entrain des syndiqués de la CTCC ne diminue pas.

La vente des Bons de Solidarité syndicale connaît un succès éclatant dans certaines régions ce qui devrait inspirer les autres centres à adopter les mêmes méthodes de vente, ce qui nous permettrait d'espérer pour bientôt un total de souscription pour la somme de un million de dollars.

Nos excuses aux lecteurs

Nous prions nos lecteurs d'excuser le retard survenu cette semaine dans la livraison du journal Le Travail.

Les célébrations de la Fête du Travail ainsi que les événements survenus mercredi à la Canadian Vickers de Montréal nous ont obligés d'aller sous presse avec une journée de retard, soit le jeudi midi au lieu du mercredi midi.

Nous vous prions donc d'excuser ce contretemps.

La Direction

Le droit d'association et son exercice dans le projet de Code du Travail de M. Gérard Picard

De nombreux conflits ouvriers auraient été évités par l'application de quelques-uns des articles du projet de Code du Travail que vient de lancer M. Gérard Picard

De nombreux conflits mettant aux prises employeurs et employés auraient été évités dans notre province si la législation ouvrière avait compris certains articles que préconise M. Gérard Picard, président général de la CTCC, dans le projet de Code du Travail qu'il vient de lancer à l'occasion de la Fête du Travail.

Par exemple, les conflits plutôt récents de Murdochville, de Drummondville, de Sorel, de St-Jean, de Shawinigan, n'auraient pu se produire avec l'application des articles que préconise M. Picard relativement au droit d'association et à son exercice.

Le droit d'association

Le Code du Travail vise à protéger efficacement l'exercice du droit d'association des travailleurs et interdit, par des mesures efficaces, les "unions de compagnies", les "syndicats de boutiques". Le Code protège les travailleurs contre les congédiements et les suspensions pour activités syndicales. Des mesures sévères et rapides d'application seraient appliquées contre les employeurs qui se rendraient coupables de représailles contre des travailleurs syndiqués en plus d'être obligés de les réinstaller dans leurs fonctions.

Le Code du Travail, entre autres innovations, accorde aux fonctionnaires provinciaux, aux instituteurs et institutrices, aux contremaîtres, aux professionnels salariés, les mêmes droits d'association et de négociations collectives qu'aux autres travailleurs.

Le Code reconnaît et légalise toutes les mesures de sécurité syndicale et fournit des notes explicatives sur les diverses formes connues de sécurité syndicale.

Les négociations collectives

Le Code du Travail, après avoir protégé efficacement les activités syndicales, établit un nouveau régime de négociations collectives.

Dans ce nouveau régime, le Code fixe d'abord la définition de la convention collective. Voici les deux articles qui contiennent cette définition:

"La convention collective de travail est une entente écrite relative aux salaires, aux conditions de travail et d'emploi, intervenue entre, d'une part, un employeur, et d'autre part, une organisation syndicale de travailleurs. La convention collective peut également être conclue entre, d'une part, plusieurs employeurs, une ou plusieurs or-



M. Gérard Picard, président général de la CTCC qui vient de lancer un projet de Code du Travail dont ne manqueront pas de s'inspirer les législateurs en matière de lois ouvrières et de sécurité sociale.

ganisations d'employeurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs.

"La convention peut régir les systèmes de rendement, les pensions de retraite, les plans d'assurances, les prestations supplémentaires aux prestations d'assurance-chômage, et régir toute autre mesure de sécurité sociale et de bien-être sur lesquelles les parties tombent d'accord."

La reconnaissance syndicale

Que se passera-t-il lorsque, dans une entreprise, un syndicat a obtenu l'adhésion de la majorité absolue des travailleurs? Le syndicat n'a qu'à se présenter au bureau de l'employeur, lui donner la preuve qu'il est majoritaire, et l'employeur est tenu de le reconnaître. Il n'est plus question, comme règle générale, du certificat de reconnaissance syndicale. Le syndicat peut également exiger, dès ce moment, la retenue des cotisations syndicales en produisant les autorisations individuelles de ses membres, et l'employeur doit faire cette retenue sur la paye gratuitement. Les parties peuvent s'entendre à l'amiable sur les fonctions à inclure et à exclure de l'unité de négociations et cette entente est valide. Les parties n'iront devant la Commission des relations de travail que s'il y a doute sur la majorité ou si elles ne peuvent s'entendre sur les fonctions à inclure ou à exclure de l'unité de négociations.

Un syndicat directement reconnu par l'employeur ou accrédité par la Commission des

relations de travail sont sur un pied d'égalité.

Il découle de ce qui précède qu'un syndicat majoritaire peut exiger la retenue des cotisations syndicales avant de commencer les négociations et il peut, lors des négociations, préciser quelle est la formule de sécurité syndicale qu'il a l'intention de discuter. Aucune mesure de sécurité syndicale n'est interdite.

Le droit de grève

Le Code fixe une période de deux mois pour les négociations directes, après quoi le syndicat peut recourir à la grève. Il peut aussi, s'il le désire, recourir à la conciliation ou à l'arbitrage, mais ces deux procédures deviennent des procédures volontaires.

Dans les 15 jours de la date où il a été reconnu directement ou accrédité par la Commission des relations de travail, le syndicat doit soumettre par écrit à l'employeur son projet de convention collective ou ses demandes. Dans les 15 jours suivants l'employeur doit soumettre ses contre-propositions par écrit. Les parties se rencontrent à leur convenance, mais si après deux mois de négociations, à compter de la date où le syndicat a soumis ses demandes, il n'y a pas entente, les travailleurs peuvent recourir à la grève.

L'employeur doit fournir au syndicat majoritaire les noms, occupations et salaires de tous les travailleurs de l'unité de négociations.

Le Code du Travail n'interdit la grève que dans les quelques rares cas où des vies humaines pourraient être en danger, c'est-à-dire que la grève est interdite aux policiers, aux pompiers, aux infirmiers et infirmières des hôpitaux, aux gardiens des prisons communes et des asiles d'aliénés. Mais des recours efficaces sont prévus pour ces catégories de travailleurs pour compenser la perte du droit de grève.

Le Code du Travail ne traite pas de la grève pour indiquer que cette matière relève des provinces. Le droit de grève relève du droit criminel canadien. Mais le Code traite de ce sujet strictement en vue de poser les limites acceptables à l'exercice de ce droit.

La convention collective

Le Code établit également que la rétroactivité des augmentations de salaires sera fixée de la date où un syndicat a formulé ses demandes, s'il s'agit de la négociation d'une première convention collective, et de la date d'expiration de la convention précédente, s'il s'agit de remplacer

M. Picard traitera de la "liberté syndicale" au congrès de la CTCC

Le rapport moral que présentera cette année, M. Gérard Picard, président général de la CTCC, lors de l'ouverture du prochain congrès le 22 septembre prochain à Québec, portera sur la liberté syndicale.

En raison des événements qui se déroulent actuellement dans la province et surtout à cause du fait que la liberté syndicale est ouvertement violée, le rapport de M. Picard est attendu avec impatience.

Ce rapport promet d'être d'autant plus intéressant que M. Picard, dans le projet du Code du Travail qu'il vient de lancer, a analysé soigneusement ce problème de la liberté syndicale ainsi que son application.

Par ailleurs, nous apprenons que Son Excellence Mgr Maurice Roy, archevêque de Québec, qui vient, à l'occasion de la Fête du Travail, de lancer un appel en faveur du respect du droit d'association pour les employeurs et l'Etat, adressera la parole à la séance inaugurale du dimanche après-midi, le 22 septembre.

M. l'abbé Gérard Dion, directeur du Département des relations industrielles de l'Université Laval, dont les études sur l'unité syndicale au Canada ont été appréciées et commentées de toutes parts, sera également présent à cette séance d'ouverture de même que M. le lieutenant-colonel Oscar Gilbert, président des quotidiens "Le Soleil" et "L'Événement-Journal" de Québec.

cette convention par une autre.

La convention peut être conclue pour toute période ne dépassant pas trois ans. Mais quelle que soit la période pour laquelle la convention a été conclue les parties peuvent convenir qu'elle sera continuée à la condition qu'une partie puisse y mettre fin en aucun temps en donnant à l'autre partie un avis écrit de trente jours.

Au cas de grève, il est interdit à l'employeur de recourir à des briseurs de grève.

À la fin d'une grève, tous les grévistes doivent être repris au travail à leurs occupations respectives.

Autres innovations

La Commission des relations de travail n'a aucune autorité pour décider de la légalité ou de l'illégalité d'une grève et elle n'a aucune juridiction pour enlever à un syndicat, par suite d'une grève, son droit de représentation et de négociations.

Le Code du Travail maintient les décrets et comités paritaires, mais apporte des précisions de nature à ne plus confondre les conventions collectives et les décrets.

Le Code du Travail prévoit que le gouvernement de la province de Québec et ses ministères, de même que les commissions qui en relèvent, ne peuvent accorder de contrats de construction, de fabrication ou de fournitures qu'à des employeurs signataires de conventions collectives de travail avec des syndicats reconnus ou accrédités.

Parmi les innovations du Code

du Travail, il faut noter l'établissement des tribunaux du travail et la nomination d'une Magistrature du Travail. Ces tribunaux du travail auront juridiction sur toutes les questions de travail qui, actuellement, sont réglées par la Cour supérieure, la Cour des sessions de la paix ou la Cour du magistrat. La procédure, devant les tribunaux du travail, sera simple, rapide et peu dispendieuse. Les tribunaux du travail seront présidés par des juges, mais ces derniers auront à leurs côtés, pour les aviser, des assesseurs désignés par les associations patronales et les organisations syndicales de travailleurs.

Le Code innove également en matière de formation professionnelle, d'orientation professionnelle et d'apprentissage.

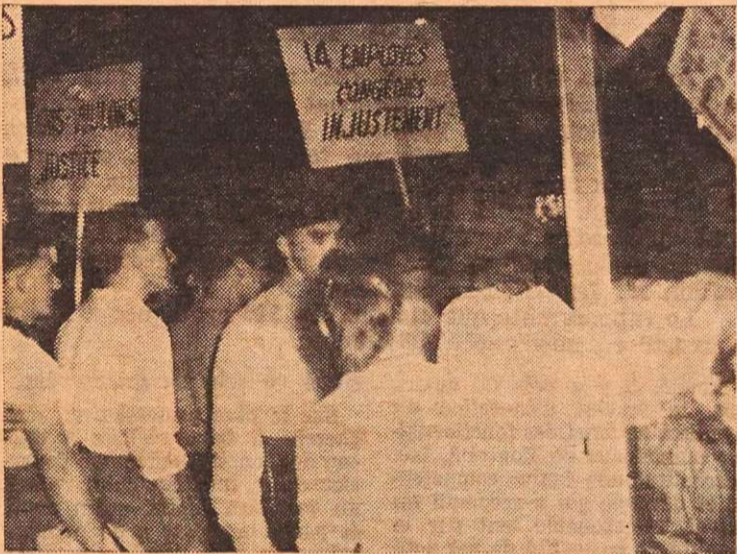
Enfin, le Code du Travail établit une Régie des prix dont la juridiction s'étend aux producteurs primaires (à l'exception des cultivateurs), aux fabricants et aux grossistes. Il ne s'agit pas d'un organisme de contrôle des prix, ni d'un système d'arbitrage obligatoire des prix, mais d'un organisme permanent d'enquête dont le but est d'éclairer l'opinion publique en matière de prix.

N.B.—Le Code du Travail est en vente au Bureau du Président général de la C.T.C.C. à 8227, boul. St-Laurent, Montréal, P.Q., où l'on obtiendra tout renseignement au sujet des prix par exemplaire ou par quantité.



MM. Jean-Gérin Lajoie, représentant le Syndicat des Métallurgistes d'Amérique et M. Philippe Girard, représentant le CTCC, exposent devant les syndiqués et la population de St-Jean les difficultés que rencontre

actuellement le syndicalisme dans la province, notamment à Murdochville, à Drummondville, à Sorel et à St-Jean.



Les policiers de St-Jean se sont interposés entre les piqueteurs et les rares clients à se présenter ce soir-là, afin de protéger ce qu'ils appellent l'ordre et la propriété privée. Mais l'ordre serait-il la négation du droit naturel d'association et la propriété privée les intérêts anonymes qui se cachent sous l'appellation "Magasins United" ?

La liberté syndicale violée à St-Jean

Vendredi soir, le 30 août, des ouvriers et ouvrières de St-Jean ont organisé un piquetage de sympathie pour protester contre les agissements anti syndicaux du magasin United 5c to \$1.00 Stores. Cette soirée de solidarité ouvrière a été un succès. La ligne de piquetage comprenait des syndiqués adhérant à diverses unions du Congrès du Travail du Canada, et d'autres adhérant à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. La ligne de pique-

tage a défilé de 7 h. 30 à 9 h. 30.

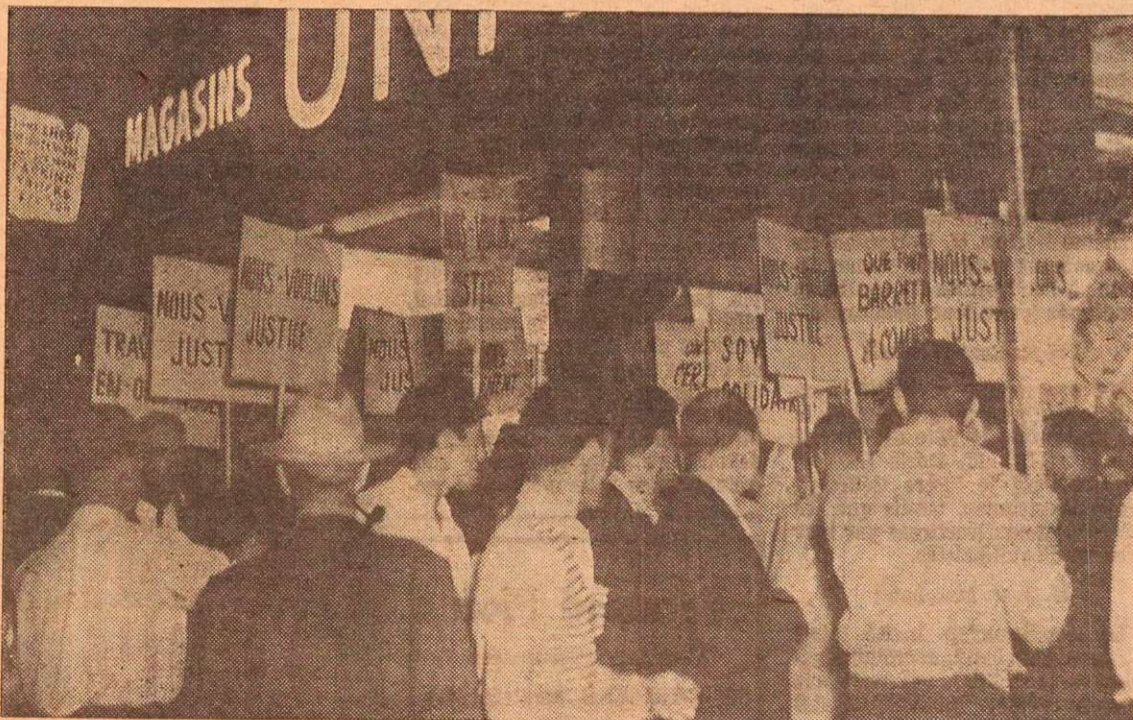
Cet événement a été suivi d'une grande assemblée où les deux principaux orateurs ont été le confrère Philippe Girard, agent des relations inter-syndicales de la C.T.C.C. et Jean Gérin, représentant des United Steel Workers of America.

On sait que le syndicat impliqué dans l'affaire du United Stores s'est organisé au mois de mai et qu'il est en instance à la Commission des Relations Ouvrières pour l'obtention d'un certificat de reconnaissance syndicale. On sait également que pendant cette période l'employ-

eur a congédié 14 employés dans l'espoir de briser cette organisation naissante. Tous les éléments syndicaux de St. Jean sont donc actuellement en lutte contre ce magasin.

Il s'agit en somme de l'éternel problème du droit d'association. Aussi bien la manifestation de St-Jean s'inscrit-elle dans la classe des manifestations diverses qu'il y a eues à Murdochville, Drummondville et Sorel. Philippe Girard a pour sa part rappelé que les difficultés éprouvées par les unions et les syndicats à faire reconnaître leur droit d'association n'ont pas changé depuis 1937, date de la fameuse grève

(suite à la page 7)



Des centaines de piqueteurs avaient pris place, vendredi soir dernier devant le magasin United afin de protester contre le congédiement de 14 employés après une campagne d'organisation syndicale.



L'un des gérants du magasin monte le guet auprès des rares clients qui se sont présentés au magasin, vendredi soir dernier. Peut-être craint-il le sabotage ?

Brillante célébration de la fête du Travail à Québec

"S'il y a des erreurs et des injustices à déplorer, ce n'est pas parce que les Evêques n'ont pas parlé. C'est seulement parce qu'on ne les a pas toujours écoutés. Leur enseignement n'a pas changé. Aussi leur parole est-elle aussi vivante aujourd'hui qu'elle l'était hier", a dit S. Exc. Mgr Maurice Roy, archevêque de Québec, et primat de l'Eglise canadienne, dans un sermon qu'il prononçait à l'issue de la messe spéciale pour les travailleurs, célébrée en l'église Jacques-Cartier, à l'occasion de la Fête du Travail.

Quelques centaines de travailleurs syndiqués de la CTCC participèrent à diverses manifestations marquant cette fête qui leur est traditionnellement dédiée et qui débutait, dans notre ville, par une cérémonie religieuse suivie d'un ralliement à l'auditorium de l'édifice du Conseil central des Syndicats catholiques de Québec, sur le boulevard Charest.

Parmi les autorités religieuses et civiles qui rehaussèrent de leur présence cette célébration ouvrière on remarquait Mgr Paul-Emile Gosselin, P.D., M. l'abbé Auguste Cantin, curé de la paroisse Jacques-Cartier, Mgr Paul Nicole, C.S., et M. l'abbé Aurèle Ouellet, aumônier du Conseil central des Syndicats catholiques de Québec, qui assistèrent à l'autel Mgr Roy, ainsi que MM. les vicaires Hébert Bourret, Roland Demers et Arthur Poulin, de la paroisse Jacques-Cartier. Au nombre des personnalités civiles figurèrent S. H. le maire Wilfrid Hamel, M. Gérard Tremblay, sous-ministre du Travail; M. René Bégin, député; le chef de police Roger Lemire, M. le notaire Raymond Cossette, président de la Commission scolaire; MM. les échevins Gérard Moisan et Joseph Conseiller; M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC; M. le chanoine Henri Pichette, aumônier général de la CTCC; et M. Henri Petit, représentant personnel de M. Georges-Emile Lapalme, chef de l'opposition à la législature provinciale.

Le sermon

Après avoir défini le sens profondément liturgique de la Fête du Travail, dont le patron est saint Joseph artisan, "celui qui, depuis mille ans, est le modèle et le patron des ouvriers", Mgr Roy rappela ce cri de Pie XII: "Combien de fois n'avons-nous pas affirmé et expliqué l'amour de l'Eglise pour les ouvriers? Pourtant on propage l'atroce calomnie que l'Eglise est l'alliée du capitalisme contre les travailleurs".

"L'Eglise, au contraire, d'affirmer Mgr Roy, a toujours eu un souci particulier pour ceux de ses ouailles qui se trouvent dans des conditions plus difficiles. Bien avant les grands développements de l'industrie dans notre province, à une époque où la classe ouvrière comptait beaucoup moins en nombre et en puissance, vos Evêques ont exposé à leur peuple la doctrine sociale de Léon XIII et du saint Pape Pie X. Malgré

l'hostilité de certains employeurs et l'indifférence d'un grand nombre d'ouvriers, ils ont exhorté les travailleurs à protéger leur droit et à pratiquer chrétiennement leur devoir de solidarité en formant des syndicats catholiques".

Les progrès réalisés depuis ce temps sont considérables. Les syndicats ouvriers sont devenus des institutions importantes dans notre vie sociale. Ils ont formé des chefs compétents et actifs. La législation sociale s'est développée, et dans un grand nombre de cas les relations entre employeurs et employés sont devenues plus faciles et mêmes cordiales".

"Dans un monde économique livré à la libre concurrence et à toutes les passions humaines, on voit des conflits surgir tantôt entre les patrons, tantôt entre patrons et ouvriers, tantôt parmi les ouvriers eux-mêmes. Ces différends, qui naissent ordinairement à l'occasion de négociations sur les salaires et les conditions de travail, sont toujours pénibles, mais ils deviennent particulièrement douloureux quand la vie même du syndicat est compromise et que le droit d'association est mis en jeu. Nous avons vu malheureusement, ici même et ailleurs, ce droit fondamental combattu par certains employeurs. Il y a lieu d'appliquer à ceux-là la sévère remarque de Pie XII: "On ne voulait pas comprendre que la charité chrétienne exige la reconnaissance de certains droits qui appartiennent à l'ouvrier et que l'Eglise lui a explicitement reconnus". Sur ce point précis, vos Evêques n'ont pas manqué de faire écho à l'enseignement des Papes. Dans leur lettre sur le problème ouvrier, ils ont proclamé bien haut le droit d'association et ils ont formulé les conditions à son exercice moral. Ce document a gardé toute sa valeur et toute son actualité".

Mgr Roy cita quelques passages du document épiscopal relativement aux droits des ouvriers de "s'unir dans de solides organisations professionnelles", et du respect que les patrons et l'Etat doivent conserver à l'égard de ce droit. En terminant, Mgr Roy s'adressa personnellement à tous: "M'adressant aujourd'hui tout spécialement à vous, chers ouvriers, je me permets d'insister sur vos responsabilités. Un ordre social où régneraient la justice et la charité ne peut être réalisé sans votre loyale et généreuse collaboration. Il faut que votre foi

soit éclairée par l'enseignement de l'Eglise et qu'elle inspire tous vos actes; que vous mettiez bien dans votre vie et dans votre foyer l'ordre chrétien que vous voulez faire régner partout; que vous soyez unis entre vous et avec toutes les autres classes de la société".

Outre la cérémonie religieuse, il y eut ralliement des syndiqués et déjeuner à la Centrale des Syndicats. M. Joseph Parent agissait comme maître de cérémonie.

M. André Roy, président du Conseil Central, dans une brève allocution évoqua la mémoire de feu l'abbé Maxime Fortin, premier aumônier des Syndicats catholiques et aussi premier aumônier de la C.T.C.C.

Quelques vœux

S. H. le maire Wilfrid Hamel et M. Gérard Tremblay, sous-ministre du Travail, exprimèrent leurs vœux à l'endroit des travailleurs. M. Hamel se demanda si nous ne souffrions pas d'une crise de conscience; il souligna ensuite le rôle des travailleurs dans la société et leur rappela qu'ils exercent adéquatement ce rôle s'ils apportent leur entière collaboration.

M. Tremblay souhaita la sécurité à tous les travailleurs du Canada et à ceux du Québec en particulier. La sécurité, dit-il, produit la paix et réside dans l'ordre. Elle est garantie, cette sécurité, par l'ordre et le respect de chacun dans ses droits.

Témoignage de gratitude

M. André Roy rendit un témoignage de gratitude, au nom des syndicats affiliés de Québec, à M. Lucien Dorion, qui pendant quinze ans s'est dévoué pour la cause du syndicalisme. Il y avait quelque temps, M. Dorion avait assumé la direction de la campagne de souscriptions pour le grand séminaire de Québec. Désormais, il s'occupera de la Fédération des oeuvres. On remit à M. Dorion, un appareil combiné radio-tourne-disques, de marque Hallicrafters. Mlle Georgette Plante offrit au nom des syndiqués une gerbe de roses rouges à madame Dorion. M. Dorion adressa quelques mots de remerciements à l'endroit de ses confrères syndiqués pour leur générosité.

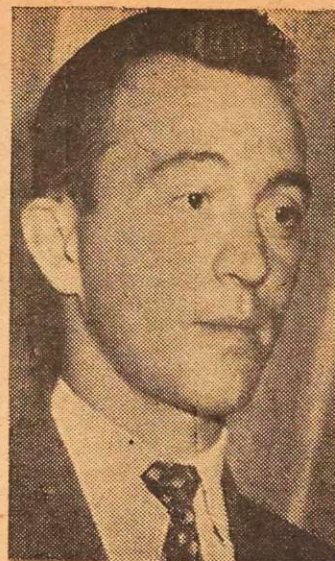
Programme récréatif

Un programme récréatif occupait le reste du programme de la célébration de la Fête du Travail par la CTCC. M. Doris Lussier, personnifiant le "Père Gédéon", égaya l'assistance, tandis que les frères Dionne divertirent par leur adresse d'équilibristes.

M. Jean Marchand

Le conférencier invité était M. Jean Marchand, secrétaire général de la C.T.C.C., qui avait pris comme thème: "L'AVENIR DE LA CTCC".

Le journal "Le Travail" publiera ce texte dans son numéro de la semaine prochaine.



A gauche, M. Jean-Robert Gauthier, directeur du Service d'Éducation du Syndicat des Fonctionnaires municipaux de Montréal et à droite, M. Jean-Marc Jodoin, président du Comité d'Éducation du même syndicat qui viennent de publier le rapport des activités de ce service au cours de l'année qui se termine.

MONTREAL

3,040 présences à 85 séances d'éducation du Syndicat des Fonctionnaires municipaux

Au cours de l'année qui s'est terminée en juin 1957, le Service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal, Inc. a tenu 85 séances d'éducation avec une présence totale de 3,040, soit une moyenne de 36 présences par séance, c'est ce qui ressort du quatrième rapport annuel de l'activité du Service présenté hier soir (3 septembre) à l'assemblée statutaire de l'Exécutif du Syndicat par le directeur du Service d'éducation, M. Jean-Robert Gauthier.

Le rapport note que chacun des 312 syndiqués atteints a assisté en moyenne à 10 séances.

Fondé, il y a près de quatre ans, le Service d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal, Inc. a constitué une équipe compétente et dévouée qui a accompli un travail remarquable tant par le nombre et la qualité de ses activités que par sa recherche en vue d'améliorer constamment ses méthodes d'éducation.

Selon le jury de l'Institut canadien d'éducation des adultes, le Service d'éducation des fonctionnaires municipaux de Montréal "apparaît comme une illustration significative du travail d'éducation populaire entrepris depuis quelques années dans le mouvement syndical" et a eu "une activité éducative multiple, variée, répondant à des besoins réels des fonctionnaires municipaux et appuyée sur un effort financier remarquable du Syndicat des fonctionnaires de Montréal".

L'éducation poursuivie au sein des fonctionnaires vise à un triple but. Sur le plan syndical, elle tend à amener le membre à prendre plus nettement conscience de ses responsabilités, à participer librement aux décisions collectives intéressant la vie du Syndicat, à exercer ses droits et ses devoirs en s'appuyant sur une connaissance raisonnée de sa po-

sition au sein du groupement.

Sur le plan professionnel, elle cherche à faire réaliser à chacun des fonctionnaires que l'exercice de la fonction publique est un privilège plutôt qu'un droit et par cela même a de grandes exigences mais aussi commandé un régime de travail et de salaires conformes.

Sur le plan humain, elle tend

(suite à la page 5)



"EXPORT"
LA MEILLEURE
CIGARETTE AU CANADA

ABONNES DE QUEBEC

ECOUTEZ LA RADIO

Poste CHRC

"La Vie Ouvrière dans Québec"

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

Fernand Pion

Courtier d'assurances

590 CADILLAC, Montréal (5)

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

Sortie en masse des gars de la marine à la Vickers mercredi

Ils protestent contre l'attitude discriminatoire de la compagnie

Plus de 1,200 employés du département de la marine à la Canadian Vickers ont quitté le travail mercredi après-midi pour tenir une assemblée de protestation contre l'attitude discriminatoire de la compagnie au cours des négociations avec l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers (CTCC).

Réunis en assemblée dans la salle de l'Union qui ne réussit pas à contenir tous ceux qui désiraient assister à cette assemblée de protestation, les travailleurs ont manifesté contre la compagnie qui les traite en inférieurs comparativement aux travailleurs des autres départements.

Ils ont également décidé de continuer de ne plus faire de temps supplémentaire tant que la convention collective qui est expirée le 1er septembre dernier n'aura pas été renouvelée à leur satisfaction.

Tous les officiers de l'Union assistaient à cette assemblée qui a duré une partie de l'après-midi de mercredi. M. S. Ted Payne, vice-président de la Fédération Nationale de la Métallurgie et directeur des négociations pour le Syndicat assistait également à cette assemblée et il a félicité les travailleurs pour le magnifique geste de solidarité qu'ils venaient de poser.

Il ne s'agit pas d'une grève ni d'un walk-out mais bien d'une manifestation spontanée de travailleurs qui veulent prendre le temps de réfléchir et de prendre des décisions importantes en face d'une compagnie qui les considère comme des inférieurs et les traite avec discrimination.

En 1951, dit-il, les taux de salaire pour tous les employés, sans égard aux diverses classifications, étaient établis sur une base paritaire de sorte que les employés du département de la marine de même que ceux des autres départements recevaient le même salaire.

En 1957, ajoute-t-il, la compagnie refuse de combler la dif-

férence de salaire qui s'est accumulée depuis cette date par suite de la négociation de conventions collectives dans les autres départements depuis deux ans alors que les salaires des employés de la marine sont figés depuis 1955. En considérant les offres de la compagnie, précise M. Payne, il existe un différentiel de 11 cents l'heure pour les journaliers et de 13 cents pour les hommes de métier.

L'offre que la compagnie nous fait, ajoute-t-il consiste en la réduction de la semaine de salaire avec la pleine compensation plus une augmentation de salaire de 6 cents l'heure.

Au lieu de l'augmentation de 6 cents l'heure, elle propose comme solution de rechange un plan de pension qui lui coûterait, d'après ses estimés, 6½ cents l'heure. Mais les travailleurs seraient obligés de déboursier 5 p. 100 de leur salaire pour payer leur part. Ce qui aurait pour effet de leur laisser en fin de semaine une enveloppe de paie encore plus mince que celle qu'ils reçoivent actuellement.

Le problème actuel des employés de la Vickers, dit M. Payne, c'est un problème de salaire vital, c'est d'avoir assez d'argent dans leur enveloppe pour vivre décemment. Ensuite, ils pourront penser à leurs vieux jours.

Et quand la compagnie traite ses employés de la marine d'une façon discriminatoire, elle ne refuse pas de payer son matériel, son fer, son bois, son acier, ses accessoires électriques le même prix, que ces matériaux servent sur les chantiers maritimes ou dans les autres départements.

Pourquoi refuserait-elle de payer moins cher les travailleurs des chantiers maritimes ?

Le coût de la vie, du loyer, de la nourriture et du vêtement est le même pour les travailleurs des chantiers maritimes que pour les autres départements. Ils ont droit au même salaire quand ils travaillent pour la même compagnie.

M. Payne a aussi critiqué les institutions de conciliation et d'arbitrage qui, entre les mains de la compagnie, ne constituent que des moyens dilatoires dans le but de retarder les choses et

finalement arriver avec une sentence arbitrale au milieu de l'hiver alors que près de la moitié des employés sont sans travail et ne disposent d'aucune force économique.

3,040 présences

(Suite de la page 4)

à développer une prise de conscience pour permettre à chacun de s'épanouir, de mieux s'intégrer à une humanité universelle et ainsi de "mieux prendre en main son propre destin". Pour réaliser son objectif syndical, le Service a organisé les "Ateliers de perfectionnement syndical" avec un total de 16 séances.

Sur le plan de la formation professionnelle, l'équipe a organisé les "Ateliers de la fonction publique" avec un total de 49 séances et un voyage d'études à Ottawa.

En vue du développement de la personnalité, le Service a organisé 12 séances sur l'art de s'exprimer en public.

Enfin, l'équipe a tenu sa session annuelle d'études comprenant six séances. Ce qui fait un total de 85 séances, soit une moyenne mensuelle de neuf pour les neuf mois d'activité.

La réalisation de ce programme a nécessité une foule d'autres activités: nombreuses réunions de l'équipe, des sous-comités ainsi qu'un vaste travail de secrétariat, de recherche et de statistique.

Statistiques

L'équipe étudie l'efficacité de ses méthodes au moyen d'un vaste travail de statistiques et d'évaluation. A chaque séance, les participants doivent répondre par écrit à un certain nombre de questions qui leur sont posées et qui sont une source précieuse de renseignements. De plus, on a constitué un fichier central contenant des renseignements sur tous les fonctionnaires à l'hôtel de ville.

On note, comme l'an dernier, que ce sont les moins de 40 ans et les fonctionnaires de quatre ans ou moins de service à la ville qui ont constitué le groupe principal des participants. Le critère important de participation semble être les années de service, beaucoup plus que l'âge.

Plus de gens mariés que de célibataires suivent les cours, mais leur proportion est à peu près la même que celle du groupe total des fonctionnaires.

L'équipe d'éducation

L'équipe d'éducation du Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal est constituée par le Comité d'éducation et le Service d'éducation.

Le Comité est composé de MM. Jean-Marc Jodoin, président; Jean Comtois, vice-président; Vianney Séguin, Georges L'Allier et Amédée Parent.

Le Service d'éducation est composé de MM. Jean-Robert Gauthier, directeur; Jean Dupire, directeur adjoint; Jean-Marc Lamoureux, secrétaire; Mlle Marie-Claude Lachapelle, MM. Auray Blain, Gérard Labelle, Henri Poirier, André Lanciault, Joseph-C. Naud, Mlle Georgette Plouffe et M. Jacques Paquin. M. Guy Beaugrand-Champagne agit comme conseiller pédagogique depuis la fondation du Service.

Liste des souscriptions de la semaine se terminant le 31 août

Au cours de la dernière semaine du mois d'août, les syndiqués du mouvement de même que cinq locaux des Packinghouse Workers of America ont uni leurs efforts pour assurer à la CTCC l'objectif de \$500,000.00 fixé pour aider les grévistes de l'aluminium.

Mais la grève n'est pas encore finie. Même devrait-elle se terminer cette semaine, que le retour au travail

des 6,500 employés d'Arvida ne pourra pas s'effectuer avant deux ou trois semaines.

C'est pour cette raison que la souscription doit continuer et que nos syndiqués doivent faire un dernier effort jusqu'à la victoire finale.

Voici la liste des souscriptions pour la semaine se terminant le 31 août:

Prêts

Syndicat des travailleurs de l'aluminium Shawinigan	\$ 2,000.00
Syndicat de l'industrie de la pâtisserie et biscuiterie de Québec	400.00
Syndicat de l'alimentation en gros de Québec	500.00
Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec	2,000.00
Syndicat des ouvriers du textile de Magog	5,000.00
Fédération des trav. de la pulpe et du papier	10,000.00
Syndicat des trav. de la pulpe et du papier de Clermont	2,000.00
Syndicat des travailleurs des produits chimiques, Shawinigan	5,000.00
Union catholique des ouvriers en confection de Québec	3,000.00
Ass. nat. des commis quincailleurs de Québec	500.00
Fédération nat. des travailleurs de l'industrie du vêtement	5,000.00
Syndicat national des charpentiers-menuisiers de Montréal (2e)	5,000.00
Syndicat des trav. du meuble de Victoriaville	1,000.00
Syndicat des commis et comptables de Kénogami	200.00
Caisse populaire des Syndicats nat. de Montréal	15,000.00

Dons

Fédération de la métallurgie	6,000.00
Mlle Huguette Flamondon	10.00
United Packinghouse Workers, local 631	50.00
United Packinghouse Workers, local 628	25.00
United Packinghouse Workers, local 546	25.00
United Packinghouse Workers, local 551	15.00
United Packinghouse Workers, local 358	100.00

Total de la semaine	\$ 62,825.00
Report de la semaine précédente	\$438,224.27
Total à ce jour	\$501,049.27

PLUS DE \$22,000 POUR VOUS À L'ÂGE DE 65 ANS

L'UN DES PLANS DE POLICE LES PLUS PRÉVOYANTS qu'on ait jamais conçus pour un usage avisé des épargnes est soumis à votre étude par la COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE SUN LIFE DU CANADA, l'une des plus importantes compagnies du genre dans le monde. En vertu de ce plan de police, des versements réguliers d'épargne peuvent assurer, à l'âge de 65 ans, une somme unique de plus de \$22,000, plus les dividendes accumulés...

OU UN REVENU DE \$150

PAR MOIS, LA VIE DURANT

selon votre choix.

Si vous mourez avant 65 ans, alors un montant d'au moins \$15,000 devient immédiatement payable à votre famille ou à vos ayants droit. Ce plan peut aussi être adapté au montant des épargnes régulières que vous pouvez vous permettre, en modifiant les montants payables.

Pour obtenir tous les détails, sans obligation, vous n'avez qu'à mettre à la poste le coupon ci-dessous.

La Compagnie d'Assurance-Vie Sun Life du Canada
218, immeuble Sun Life, Montréal, Qué.

Sans m'engager d'aucune façon, j'aimerais mieux connaître votre plan de Revenu spécial.

NOM

ADRESSE

Date de naissance

Les montants donnés plus haut s'appliquent aux hommes. Un plan semblable est également offert aux femmes.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1,000.00.

Prix du cours : \$0.50

Cours de Sociologie, 155 est, boulevard Charest, Québec.

Voulez-vous m'expédier le cours du mois courant? Vous trouverez ci-inclus la somme de \$..... pour le nombre de cours.

Nom

Adresse

DECOUPER ET POSTER

The Story Of Murdochville

by JACK WILLIAMS

OTTAWA (CPA)—This is the story of Murdochville—a story of strike-breakers using goon tactics with police as by-standers; of a wealthy corporation using every imaginable tactic in an attempt to smash a union; of a Big company trying to force sub-standard wages on an isolated community; of lives endangered and property destroyed while Quebec provincial police throw up their hands; of a provincial government standing aloof and refusing to take any action.

Murdochville is a name that has gained a place — not a creditable place — in Canadian labor history. This little company-controlled community tucked away in the mountains of the Gaspé Peninsula has become the site of one of the bitterest struggles in Canadian labor history with the Noranda mining interests, one of the last real hold-outs of reactionary management, making it the battleground against a union of the workers' choice, the United Steelworkers.

Two union members are dead. Herve Bernatchez died as a result of a dynamite explosion and, as the paper *La Patrie* said: "Whatever may be the conclusion of the police and judicial enquiries into this situation it is certain that the name of this 35 year old man will go down in the history of labor relations as a martyr for the workers' cause." Edgar Fortin, 29, died of a heart attack less than an hour after a mob of goons invaded and wrecked union offices.

The background of the Murdochville strike is the traditional opposition of J. Y. Murdoch's Noranda interests to trade unionism. That battle has been fought and won by the union at Noranda, Que.; but Murdochville is a new operation and there the company renewed the fight.

Five years ago the site of the Town of Murdochville was a trapper's trail. The presence of copper — 65,000,000 tons of ore — had been known since 1921. The Quebec government obligingly

built a road through the mountains from the north shore of Gaspé. The company invested a total of \$45,000,000 in mining operations and a smelter, and a new town came into existence housing some 2,500 people. Guy Lamarche, labor editor of *Le Devoir* described it this way: "Murdochville stands as an example of 20th century feudalism, where a rich company gets exclusive rights to a given territory. A three-level feudalism with the provincial government as the absolute monarch, Noranda as an all-powerful suzerain, and Gaspé Copper as vassal and offshoot".

This development took place under tax exemptions which, in May 1956, were renewed for three years. In March, 1957, the company was showing a profit of \$30,000 a day — \$10,950,000 a year on the basis of a seven-day week. Wages are 40 cents an hour below Noranda and the work week is 54 hours.

The first union was a federally-chartered local of the Trades and Labor Congress which obtained a contract, admittedly not satisfactory, but the best which could be obtained at the time. Then came the merger and the Canadian Labor Congress. The Murdochville operation fell clearly within the jurisdiction of the United Steelworkers which holds bargaining rights at Noranda and action was taken to sign the workers up in that organization.

The campaign was successful. The steelworkers filed an application June 1, 1956, with 747 of

the 940 eligible employees signed and paid — 80% — and with another 150 signed but not paid. The company obtained delays in the Labor Board proceedings. It demanded to see the original of every document including officers' names and membership cards.

Then the company played its trump card by going to the Quebec Superior Court and getting a writ of prohibition against the Quebec Labor Relations Board. The company claimed — and these are its own words — that it was "called upon to fight against a mysterious and elusive group which has not legal existence". This was in reference to the Steelworkers with which the parent company has had a contract for years. The issuance of the writ meant a two to three year legal delay.

In mid-1956, a campaign of discrimination was started, union officials and stewards were demoted and their rates cut. The company refused to meet the union to discuss grievances on the ground that relations between the company and the union were in the courts. Then the company fired the union president, Theo Gagne, a man who had been told by the company that he had a great future and was practically indispensable. All of a sudden his services were no longer required. That sparked the strike which had been authorized earlier in a secret ballot in which 680 members voted for strike action. On March 11 they walked out and established picket lines.

From that point on the situation has been stalemated. CLC president Claude Jodoin offered to intervene in an effort to reach a settlement. The company refused on the ground that the matter was before the courts (the company's excuse). President Jodoin made a renewed attempt pointing out that if the company refused to recognize and meet with representatives of the Unit-

ed Steelworkers it should negotiate with the old union of which the CLC was now the parent body. The company refused.

This was the situation when some 500 trade unionists made their August 19th trip to Murdochville to establish peaceful picket lines and to peacefully demonstrate their support of the Murdochville strikers. But these were methods foreign to the Gaspé Copper Co. and from its strike-breaking employees came violence and bloodshed.

The picketing demonstration set a new high in co-operation among Canadian unions. Not only was there widespread participation by Canadian Labor Congress unions from both the old congresses but there was wholehearted support from the Canadian and Catholic Confederation of Labor.

Never before had so many union members travelled so far to demonstrate their support to a group of workers involved in a strike. While the bulk of the participants came from Quebec there were a number from Ontario and some from Nova Scotia and New Brunswick. Some travelled a distance of close to 1,000 miles to reach the strike scene.

Unions that took part ranged from the Bakery Workers to the Auto Workers; from the Machinists to the International Union of Electrical Workers; from the Brotherhood of Railway and Transport Workers to the Clothing Workers and innumerable others. Largest group was composed of CCCL members on strike at Arvida.

Union officers were as representative as the members who took part. President Claude Jodoin led the picket line. With him was William Mahoney, national director of the Steelworkers and James Nicholson, director of eastern Canada. President Gerard Picard and Secretary-Treasurer Jean Marchand headed the CCCL delegation. Roger

Provost, president of the Quebec Federation and a CLC vice-president and CLC vice-president Huguette Plamondon were in the line with Cleve Kidd, president of the Ontario Federation of Labor and countless others prominent in the Canadian labor movement. Cars and buses were decorated with signs and picket line signs were plentiful.



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

Paraît tous les vendredis.

Directeur:
FERNAND BOURRET

Bureaux: 6227 boul. St-Laurent,
Montréal • VE. 3701

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

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

89 IMPRIMERIE ALLIÉE

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

Texte inspiré du
Père THIVOLLIER

LA PLUS BELLE HISTOIRE DU MONDE — 16

Images de
MARIE PIGNAL



1. Revenu du désert, Jésus marche le long du Jourdain. Jean-Baptiste l'aperçoit, sa rude face s'adoucissant: "Voilà l'Agneau de Dieu, celui qui efface les péchés du monde". Deux jeunes disciples de Jean — deux pêcheurs — se mettent à suivre cet homme extraordinaire. N'osant l'aborder, ils suivent en silence, guettant l'occasion... Jésus qui le voit, se retourne et dit: "Que voulez-vous?"



2. Ils font route ensemble et passent la soirée à causer, de telle sorte que les jeunes gens sont enthousiasmés. Au matin, André s'en va à la rencontre de son frère Pierre, arrivé sans doute avec ces caravanes qui viennent recevoir le baptême. "Nous avons trouvé le Messie", viens voir", lui dit-il, hors d'haleine; et Pierre se laisse entraîner.



3. Arrivé devant l'homme extraordinaire dont lui a parlé André, Pierre ne sait que dire. Mais Jésus lui met la main sur l'épaule en le regardant profondément, et d'une parole il prend possession de cet homme au cœur loyal et généreux dont il fera la pierre fondamentale de son Église.



4. Ensuite, suivi de Pierre, André et Jean, Jésus remonte vers la Galilée. En route, il trouve Philippe. L'ami de ce dernier, Nathanaël, est assis à l'ombre et passe gaiement le temps. A la question de Philippe, il répond d'abord par une plaisanterie, puis il se lève et vient voir. L'étonnant charpentier de Nazareth le conquiert comme les autres, et Nathanaël vient grossir la petite troupe. Ce sont les premiers épis de la moisson que le Christ est venu récolter.

LABOR DAY 1957

Some Innovations Resulting From Gerard Picard's Proposed Labor Code

1.- The Labor Code sets up labour legislation into a particular judicial system and replaces such scattered and fragmentary laws as have been enacted for approximately half a century.

2.- The Labor Code, through more appropriate techniques, provides for the more rapid and efficient solution of problems deriving from employer-employee relations.

3.- The Labor Code provides for official consultation of employer associations and trade unions before the establishment of any advisory, administrative or semi-judicial body under the jurisdiction of the Minister of Labour. Actually, all members of the Labour Relations Board, the Minimum Wage Board and the Workmen's Compensation Commission are appointed by the Government and become civil servants on the date of their appointment. With the application of the Labor Code, Board Chairmen would be appointed by the Government, but Board members would be designated only after consultation with employer associations and trade unions. Furthermore, employers representatives and workers representatives would be equal in number but would not become civil servants. Thus, there would be official consultation, official representation and participation in the drawing up or the application, as the case might be, of labour legislation. The various bodies would therefore be bodies with representation from the Government, employer associations and trade unions, as that system has been proposed in the Treaty of Versailles since 1919.

4.- The Labor Code aims at the efficient protection of the exercise of the right of association for workers and, through adequate provisions, prohibits "company unions". The Code protects workers against dismissals and suspensions for union activities. Strict action readily applied would be taken against employers found guilty of reprisals against union members and such employers would also be obliged to re-instate such workers in their previous occupations.

5.- Among other innovations, the Labor Code grants provincial civil servants, teachers, foremen and salaried professional employees the same rights of association and collective bargaining as those granted to other workers.

6.- The Code recognizes and legalizes all union security measures and provides explanatory notes on the various known forms of union security.

7.- Having provided for adequate protection of union activities, the Labor Code establishes a new collective bargaining system.

In this new system, the Code begins by defining collective bargaining. Here are the two Sections containing this definition:

"A collective agreement is an agreement in writing dealing with wages, working and employment conditions, between an employer and a trade union. A collective agreement may also be entered into by more than one employer, by one or more em-

ployers organizations, and, on the other hand, by one trade union or more".

"A collective agreement may govern efficiency systems, retirement pension plans, insurance plans, supplemental unemployment benefits plans and all other social security and welfare plans on which the parties may agree".

What will happen in an undertaking where the union has secured the affiliation of an absolute majority of the workers? All the union has to do is to go to the employer's office, show him evidence that it does have a majority of the workers as members and the employer shall recognize it. As a general rule, the union application for certification no longer applies. The union may also, as of that moment, demand the check-off of union dues by producing individual authorizations signed by its members and the employer shall make such deductions without charge. The parties may come to a mutual understanding as to the occupations to be included in and excluded from the bargaining unit and such understanding shall be valid. The parties shall go before the Labour Relations Board only when there is doubt concerning the majority or if they cannot agree on the occupations to be included in or excluded from the bargaining unit.

A union directly recognized by the employer and one certified by the Labour Relations Board are on an equal footing.

From the foregoing, it follows that a union having a majority of the workers as members can demand the check-off of union dues before negotiations are begun and can, during negotiations, state what type of union security it intends to discuss. No union security formulas are prohibited.

The Code sets down a period of two months for direct negotiations, after which the union may call a strike. It may also call for conciliation or arbitration if it so wishes but both procedures become voluntary.

Within fifteen days from the date on which it has been directly recognized or certified by the Labour Relations Board, the Union must submit its proposed agreement or its demands to the employer in writing. Within the next fifteen days, the employer must submit his counter-proposals in writing. The parties meet at their own convenience, but labour may call a strike if no agreement has been reached after two months of negotiations from the date on which the union submitted its demands.

The employer must provide the union with the names, occupations and wages of the workers in the bargaining unit.

The Labor Code prohibits strikes only in few cases, such as when human lives may be endangered, which means that policemen, firemen, hospital nurses, wardens of prisons and of mental hospitals are forbidden to strike. However, adequate provisions are made concerning such categories of workers to compensate for the loss of the right to strike.

The Labor Code does not deal with strikes to show that they are a provincial matter, since

they come under the Canadian criminal code, but it does deal with this matter for the sole purpose of setting down the limits acceptable in exercising this right.

The Code also stipulates that retroactivity of wage increases shall apply from the date on which the union formulated its demands, in the case of a first collective agreement, and from the expiration date of the preceding agreement, where such agreement replaces another.

The agreement may be signed for a period not exceeding three years. Whatever the period for which the agreement is signed, the parties may agree, however, to renew it, provided either party may terminate it at any time by giving the other party a written notice of thirty days.

In case of a strike, the use of strike breakers by an employer is prohibited.

When the strike is over, the strikers shall be taken back at their respective occupations.

The Labour Relations Board has no authority whatsoever to decide whether a strike is legal or illegal and is not empowered to deprive a union of its right of representation or negotiations following a strike.

8.- The Labor Code upholds decrees and parity committees, but clarifies the situation so that there will be no more confusion concerning collective agreements and decrees (codes).

9.- The Labor Code provides that the Government of the Province of Quebec and its Departments, as well as the Boards and Commissions under them, may award contracts for construction, manufacture or supplies only to employers who have signed collective agreements with recognized or certified unions.

10.- Among other innovations found in the Labor Code, the establishments of Labour Courts and the appointment of Labour Court judges are of special interest. These Labour Courts shall have jurisdiction over labour matters which are actually settled by the Superior Court, the Court of Sessions of the Peace and the Magistrate's Court. The procedure before Labour Courts shall be simple, quick and inexpensive. Labour Courts shall be presided over by judges, assisted by assessors appointed by employer and employee organizations. It is absolutely different from the Ontario set-up of 1943.

11.- The Code also brings innovations in vocational training, vocational guidance and apprenticeship.

12.- Finally, the Labor Code establishes a Prices Board whose jurisdiction extends over basic producers (farmers excepted), manufacturers and wholesalers. This is neither a price control body nor a compulsory price arbitration system, but a permanent investigating body designed to enlighten public opinion in the matter of prices.

N.B. — The Labor Code is on sale at Mr. Gerard Picard's office, at 8227 St. Lawrence Blvd, Montreal, P.Q., where we can get all informations regarding prices per copy or per quantities.

L'ACTUALITÉ dans les CHANTIERS MARITIMES

Sujets d'intérêt pour les syndiqués de Canadian Vickers

Ça paie d'annoncer

L'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers a décidé de lancer une campagne de publicité qui débutera dès le retour du navire 260 de son voyage d'essai.

Cette campagne veut informer le grand public des différences de salaires et de conditions de travail qui existent entre les travailleurs des chantiers maritimes en général et ceux de la Canadian Vickers.

Il est entendu que si une convention collective de travail acceptable aux travailleurs est finalement signée, cette campagne n'aura pas lieu ou prendra fin avec cette signature.

Nouvelles adresses

Il est important et urgent, surtout à cause des circonstances actuelles que l'Union ait les noms et adresses de tous les membres. Ceux qui ont changé d'adresse devraient avvertir tout de suite leur délégué de département afin que l'Union soit en mesure de leur communiquer

les développements importants qui s'annoncent.

Félicitations

L'Exécutif de l'Union Nationale des Employés de la Canadian Vickers a demandé au journal Le Travail de féliciter les membres de l'Union pour le magnifique esprit de solidarité qu'ils ont manifesté en refusant de faire du travail supplémentaire tant que le contrat de travail n'aura pas été signé.

Un record

Les chantiers maritimes du monde enregistreront un nouveau record cette année. Les nations maritimes, à l'exception de la Russie et de la Chine, sont à construire 1,700 navires totalisant 8,778,000 tonnes, soit une augmentation de 20 pour 100 sur le total de l'an dernier. Les chantiers maritimes ont, de plus, en carnet, des commandes pour la construction de navires jaugeant plus de 24 millions de tonnes pour le compte des compagnies pétrolières en grande partie.

ARVIDA STRIKE

Negotiations resumed At Chicoutimi

Representatives of the National Aluminum Workers Union of Arvida, C.C.C.L., and officials of the Aluminum Company of Canada have taken up talks with the aim in view of finding a solution to the problems which stand in the way of settling the strike of 6,500 aluminum workers in Arvida, Que.

The resumption of talks were resumed following pressure applied by several mayors of the region to bring both parties together again in an effort to regulate the existing dispute between union and company.

Mr. Gerard Picard, general president of the C.C.C.L. union who has been directing negotiations for the union has told "Le Travail" that the union intends discussing with company officials several points which have not as yet undergone study during meetings held in the presence of the provincial Labor minister, the Honorable Antonio Barrette.

The points in question include salary conditions in the other Alcan plants in the province, seniority, the status of a regular employee, weekly pay, grievance procedure and other different questions.

Mr. Picard added that the question of retroactivity as well as the date of the collective labor agreement will come up for discussion.

These two latter points proved the stumbling block which brought about an end to the talks before the Labor minister.

The union accepted the two recommendations made by Mr. Barrette regarding these points but the Aluminum Company rejected them.

It is understood that both union and company will take up discussion of these two questions after having studied other points in dispute.

La liberté . . .

(suite de la page 3)

de Sorel. Il a violemment attaqué le chef du gouvernement provincial et souligné le rôle infâme qu'a joué la police provinciale depuis 1937, dans toutes les grèves importantes qui se sont organisées. Jean Gérin a fait le résumé détaillé de ce qui s'est passé à Murdochville et il a rappelé, en termes vibrants, la nécessité plus grande que jamais, pour les travailleurs, d'unir leurs efforts.

La lutte contre United 5 to \$1.00 Stores continuera en vue du réembauchage de 14 employés et d'un contrat de travail convenable, et, au besoin, cette lutte s'intensifiera.

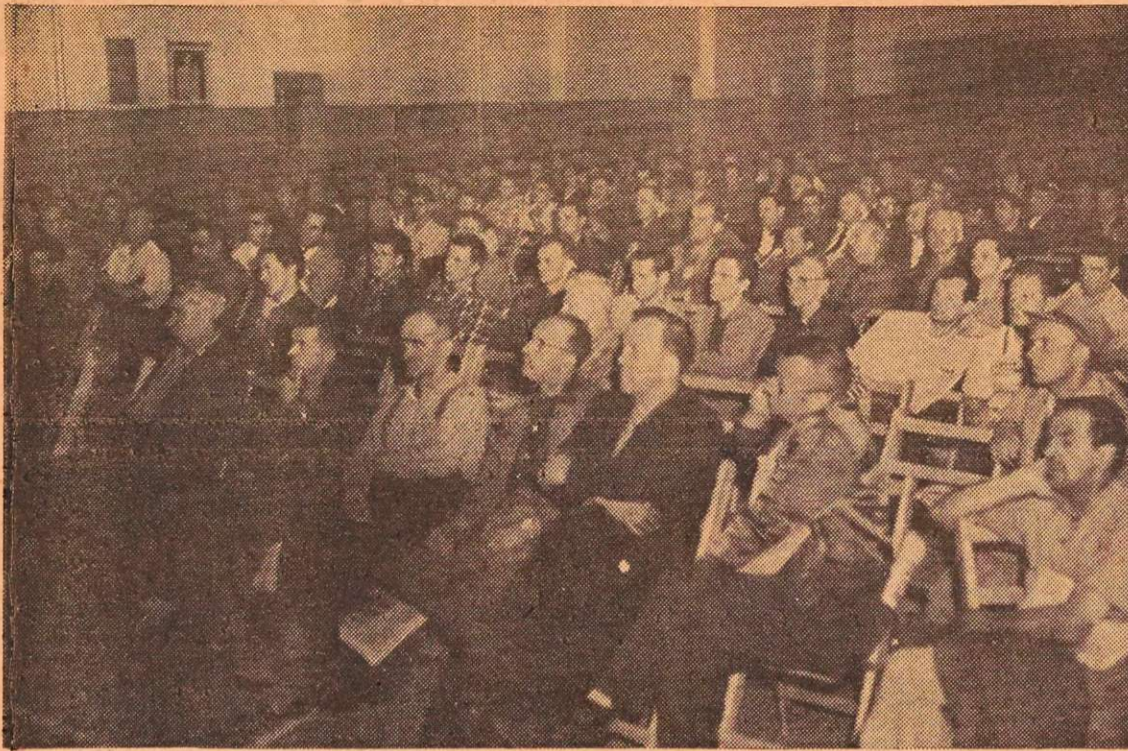


Photo shows part of overcrowded union hall attending mass meeting of the National Union of Vickers Employees, C.C.C.L., who passed a resolution outlawing any further overtime work until their labor contract is signed with the company. No overtime has been worked in the shipyard for the past three weeks.

Negotiations Broken Off At Vickers

Negotiations for the renewal of a collective labor agreement between the National Union of Vickers Employees, C. C. C. L., and Canadian Vickers Limited, were broken off last week when J. E. Richardson, managing director of the east end Montreal shipyard failed to appear at a meeting between union and management.

At a meeting held earlier company spokesman asked union representatives to adjourn and to return at 3.00 p.m. the same day when Mr. Richardson would take over the negotiation talks.

The union readily agreed to the company's request and upon returning in the afternoon were told that Mr. Richardson was unable to meet with union officials as he was attending another meeting held in Vickers offices.

Union officials were then told by a company spokesman that the company offer of six cents an hour increase or a pension plan still remained the official company offer.

It was at this point that negotiations were called off union representatives leaving the company offices.

The union then immediately applied for the services of a government appointed conciliator to regulate their dispute with Canadian Vickers Limited.

The company agreed to meet most union demands but refused to change their original offer of six cents an hour or a pension plan.

S. Ted Payne, vice-president of the National Metal Trades Federation, C.C.C.L., who is directing negotiations for the union said the C.C.C.L. local is concerned with raising the wage scale of its tradesmen to that received by members of the International Machinists Union who are also employed by Vickers.

There are at present over 20 trades in the marine division of Canadian Vickers Limited and tradesmen may receive five or six different wage rates for the same type of work in different departments.

Over two weeks ago at a mass meeting of the union members a resolution was passed outlawing any further overtime work until the company quit their stalling tactics and sign their collective labor agreement.

Since the resolution was passed the decision has been 100 per 100 effective. Not one hour of overtime work has been done since the meeting.

Negotiations for the contract have now lasted more than five weeks and the members are protesting bitterly that the company had come to an early agreement with the other unions but was attempting to stall the C.C.C.L. union.

The marine workers at Canadian Vickers are bitter and impatient at the company's attitude and rumors are flying fast throughout the yard of action taking place.

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of Interest to Workers at Canadian Vickers Limited

It Pays To Advertise

The Union has completed plans for a publicity campaign to begin when ship 260 returns from her trial run.

The plan as mapped out will inform the public in general and give them an idea of wage discrepancies as they exist in Canadian Vickers at present.

The campaign promises to be elaborate in its scope and should arouse great interest with the public.

Of course if the collective labor agreement is finalized in the meantime, the campaign will be called off. Time alone will tell.

* * *

New Addresses

It is imperative at a such time as this that the Union have the present addresses of all their members.

If you have moved from one location to another and have not yet advised your Union, please do so at once.

You may hand in your new address to your departmental steward or drop in to the Union office.

* * *

Congratulations

Union officials have asked Le Travail to convey their thanks

and congratulations to the National Union of Vickers Employees for the manner in which they are adhering to their resolution not to do any overtime work until the contract is signed. Again last Saturday not one member worked overtime.

* * *

A New Record

The World's shipbuilders will set a peacetime record this year. Major maritime nations (excluding Russia and China) are now working on some 1,700 ships totalling 8,778,000 gross tons — up to 20 per cent from the same period last year—and have additional orders for 24 million tons of new vessels, nearly two-thirds of them, tankers.

Front-running Japan launched 503,000 tons of shipping in June, but British builders are ahead in shipping under construction, with 2,000,000 tons versus 1,500,000 tons for Japan.

* * *

Memo To Members

Union members are advised to be on the alert for a meeting which may be called at the opportune time. Circulars will be printed and distributed and notices will be posted at vantage points throughout the yard if the occasion for a hurriedly called meeting occurs.

CCCL Annual Convention Opens In Quebec Sept. 22

Freedom to organize workers into labor unions will be the theme of the 36th Annual Convention of the C.C.C.L. union which will take place beginning September 22 in Quebec City.

The general president of the C.C.C.L. union, Mr. Gerard Picard will stress this in his presidential report.

The Quebec Labor Relations Act provides for the right of association and employers are compelled to negotiate with unions that represent a majority of their employees. Over 400 delegates from the union's 100,000 membership will attend the annual convention.

While the majority of C.C.C.L. members belong to working trades there is also an important segment that represent professional bodies.

Another important issue will be the proposed merger of the C.C.C.L. with the Canadian Labor Congress.

A special committee was formed last year to study this subject and it will make its report to the Quebec City C.C.C.L. Annual Convention.

Other important questions will come up for discussion at the annual convention. The convention committee met in Quebec City last weekend to discuss the program.

FUMEZ UNE

Player's



LA CIGARETTE
LA PLUS DOUCE,
LA PLUS
SAVOUREUSE !