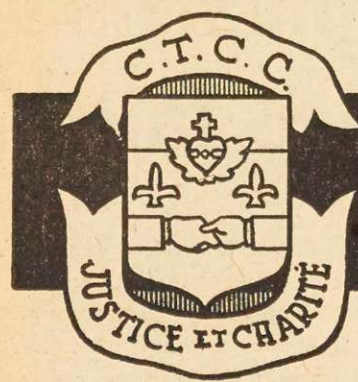


Nous donnerons, en septembre, un rapport détaillé des congrès de fédérations tenus en juillet et août



LE TRAVAIL

VOLUME XXV — No 8

Organe officiel de la C. T. C. C. — Montréal

AOUT 1949

Le mémoire de la Canadian Johns-Manville contient des faussetés

Le Président de la C. T. C. C. répond à M. Lewis H. Brown

Le président de la compagnie C.J.M., de New-York, interprète l'entente conclue, à la fin de la grève d'une façon préjudiciable aux intérêts ouvriers

Congrès du Bâtiment

Les Syndicats de la Construction de la province de Québec, affiliés à la Fédération Nationale des Métiers du Bâtiment et représentés par une centaine de délégués, se réuniront en congrès à Montréal les 16 et 17 septembre prochain.

L'année 1949 marque le 25e anniversaire de la fondation de la fédération.

OSIAS FILION



C'est également le 25e anniversaire de M. Osias Filion à la présidence de la Fédération.

En date du 19 juillet 1949, la Canadian Johns-Manville Co. Limited sous la signature du Président de son Conseil d'administration, M. Lewis H. Brown, de New-York, a publié et fait distribuer un "Mémoire" visant à donner l'interprétation de la Compagnie en marge des dispositions de l'entente qui a mis fin à la grève de l'amiante dans la localité d'Asbestos. Cette entente, comme vous le savez, porte la date du 27 juin 1949.

Le "Mémoire" de la Canadian Johns-Manville contient des inexactitudes, des insinuations qui blessent la vérité, et même des faussetés.

La Fédération et le Syndicat ayant exprimé l'avis que je devais relever certaines prétentions de la Compagnie, je m'empresse de me rendre à ce désir, convaincu moi-même d'ailleurs que le "Mémoire" de M. Lewis Brown ne doit pas rester sans réponse.

Texte et règlement de la grève. Explications et réponse à la Cie C.J.M.

1.—Dès la fin de la grève, le Ministre du Travail recommandera à la Commission des Relations ouvrières la remise du certificat de reconnaissance syndicale au Syndicat et à la Fédération dont les membres sont en grève, tel qu'il existait auparavant. La Compagnie ne s'objecte pas à la remise du certificat.

Avant la grève, la Fédération et le Syndicat détenaient un certificat conjoint pour représenter les mineurs d'Asbestos à l'emploi de la Compagnie Canadian Johns-Manville. Le certificat, après quelques difficultés, a été remis, tel qu'il existait antérieurement, par la Commission des relations ouvrières, à la suite d'une décision rendue le 13 juillet 1949.

On peut se demander ce que le commentaire suivant de la Compagnie vient faire sous cet article: "Nous avons fait observer clairement, à maintes reprises, que nous préférierions transiger avec un syndicat catholique local."

Cette citation de la Compa-

gnie est une invitation à peine voilée à ses employés de tout faire pour se désaffilier de la Fédération et de la C.T.C.C. et une indication que s'ils agissent ainsi ils répondront au vœu de la Canadian Johns-Manville.

Pourtant, le premier article du règlement comporte que la Compagnie doit reconnaître franchement et ouvertement la Fédération et le Syndicat.

Les certificats ont été remis le 13 juillet et le "Mémoire" de la Compagnie est du 19 juillet. Cependant, la Compagnie, au lieu de rencontrer les représentants autorisés des ouvriers, publie un "Mémoire" à l'adresse des employés et des citoyens d'Asbestos, ignorant l'existence de la Fédération et du Syndicat.

Le "Mémoire" rappelle les "Progress reports" que la Canadian Johns-Manville présentait aux ouvriers, lors des négociations directes, avant la grève, en passant par-dessus la tête de la Fédération et du Syndicat.

La Compagnie devrait comprendre que ces méthodes arriérées ne peuvent que nuire aux bonnes relations entre les parties.

Les articles 2, 3, 4, 5 et 6 doivent être lus et discutés en même temps pour en saisir la portée. Voici d'abord les textes:

2. — La grève terminée, le personnel sera augmenté à même les employés sur la liste de paie du 12 février 1949, lesquels seront remis à leur occupation aussi rapidement que possible suivant les besoins de la production, tenant compte de l'ancienneté, sous la surveillance du Directeur du Service de conciliation.

3. — Du fait de la remise des personnes au travail, l'on ne devra pas déduire que la Compagnie pardonne ou préjuge quant à ces actions pour lesquelles des personnes seront jugées criminellement responsables.

4. — Le retour des employés au travail s'effectuera sans

(suite à la page 4)

LA FÊTE DU TRAVAIL

Cérémonie religieuse

Le Conseil Central des Syndicats Nationaux de Montréal, pour continuer une tradition déjà ancienne, organise encore cette année la fête religieuse du Travail à l'Oratoire St-Joseph, le dimanche, 4 septembre, dans l'après-midi.

Cette année marque le 25e anniversaire de la pose de la première pierre de la Basilique érigée sur le Mont-Royal. Les Pères de l'Oratoire ont l'intention d'inviter pour cette fête religieuse du Travail de hauts dignitaires ecclésiastiques, dont Monseigneur l'Archevêque de Montréal, toujours présent à la cérémonie de l'Oratoire. Il est donc à souhaiter que les travailleurs se rendront en grand nombre à l'Oratoire pour la circonstance.

Les syndiqués de Montréal devront se faire un devoir d'être présents à l'Oratoire St. Joseph, le dimanche, 4 septembre, à 2 h. 30 de l'après-midi. Il serait convenable que cette manifestation religieuse réunisse une grande foule.

La période des vacances, ainsi que la préparation du numéro de septembre, nous a obligé, ce mois-ci à ne publier qu'un quatre pages. Nous nous en excusons auprès de nos lecteurs, tout en leur promettant une entière satisfaction dans l'avenir. La Direction.



Organe mensuel officiel de la
Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada

REDACTION

Rédacteur en chef:

Fernand Jolicoeur, 19, rue Caron, Québec

Tél.: 2-7535

Directeur général:

Fernand Simard, 1231 Est. Demontigny, Montréal
Marcel Ethier, Administrateur

FA. 3694

Abonnement: Un an, \$1.00; le numéro, 10 cents

Publié par la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada
et imprimé par L'Espérance Frères Enreg, 1130 Lagauchetière est,
Montréal.



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

Résolution de l'Internationale chrétienne sur la dignité du travailleur dans la famille, l'entreprise et la société

La Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens déclarait lors de son Xe Congrès annuel, tenu en Europe au début de cet été, que "la sécurité d'existence pour le travailleur et sa famille ne peut être garantie dans le cadre actuel du contrat de travail ou d'emploi." Elle affirmait que "ce régime est dépassé."

En conséquence, elle réclame une réforme juridique des sociétés permettant d'associer les travailleurs, par des garanties contractuelles, aux décisions de l'entreprise.

La C.T.C.C. elle-même est affilié à la C.I.S.C. Si elle n'a pu, à cause de nombreuses circonstances, assister à ce congrès international des syndicats chrétiens, elle n'en approuve pas moins une telle déclaration. Nous aussi, nous voulons un nouveau statut d'entreprise dans lequel le travailleur trouvera la pleine garantie d'une existence décente. Il n'est pas normal que l'ouvrier voit l'avenir de toute sa famille compromise par une seule décision à laquelle il n'a rien à voir mais dont il doit subir les conséquences.

La personne humaine doit jouer dans l'entreprise un rôle de tout premier plan. Tout doit concourir à son épanouissement total. C'est de cette vérité que part la C.I.S.C. pour exiger des conditions de travail et un statut juridique qui sauvegardent la dignité humaine de l'ouvrier.

Mais le travailleur est avant tout père de famille. Il faut donc tout faire pour que cette vie familiale puisse se développer dans des conditions favorables. La C.I.S.C. exige de la communauté à laquelle participe le travailleur, les ressources nécessaires pour assurer le bien-être et promouvoir le développement physique, intellectuel et spirituel de tous les membres de la famille: et d'abord, une habitation assurant l'espace et le confort normal.

L'Internationale chrétienne va même plus loin qu'une prise de responsabilité réelle des travailleurs dans la marche de l'entreprise. Elle croit que l'ouvrier organisé devra, de plus en plus, penser à dire son mot dans l'orientation de l'économie nationale. En un mot, partout où se joue le sort de l'ouvrier, celui-ci a un mot à dire, un rôle à jouer d'une grande importance pour le salut de toute la société.

Sur le plan de l'entreprise, l'ouvrier voit jouer le sort de sa famille; sur celui de l'économie nationale, il voit jouer l'avenir de toute la classe laborieuse à laquelle il appartient. Pourquoi n'aurait-il pas le droit d'orienter, lui aussi, les décisions qui ont des répercussions si profondes sur sa vie et celle des siens?

La C.T.C.C. reconnaît la grande opportunité d'une résolution semblable sur la dignité du travailleur dans la famille, l'entreprise et la société. Elle se doit de seconder fortement et de tout faire pour réaliser un vœu aussi légitime des travailleurs chrétiens du monde entier. C'est travailler d'une façon concrète à assurer la paix dans le monde et le règne de la justice et de la charité que nous enseigne l'Eglise dont nous voulons appliquer l'adoctrinement sociale le mieux possible.

Fernand JOLICOEUR.

INSINUATIONS DU "MÉMOIRE"

M. Picard en relève plusieurs; il rétablit la vérité des faits

(suite de la page 4)

son occupation antérieure, en tenant compte de l'ancienneté. Dans les autres cas, si la Compagnie y tient toujours, elle doit interpréter les articles 5 et 6 de manière à les protéger. Autrement, il faudrait conclure que la Compagnie désire établir deux régimes d'ancienneté, l'un pour ceux qui sont communément désignés comme "scabs", et l'autre pour les grévistes. Et dans ce cas, un ouvrier ayant une vingtaine d'années de service pourrait venir après un "scab" qui n'est au service de la Compagnie que depuis un

mois ou deux. Ce qui ne s'est jamais vu, ce que l'entente ne dit pas et ce que l'usage condamne.

La Compagnie elle-même, d'ailleurs, a une politique déclarée qui vient à l'encontre de l'application qu'elle fait de l'entente. En effet, dans une brochure récente, intitulée "la grève d'Asbestos", et publiée le 11 mai 1949, la Canadian Johns-Manville, sous la signature du Président de son Conseil d'administration, nous apprend qu'elle accepte l'idée soumise par le Ministre du Travail de la Province de Québec, savoir:

9. — Au cours de la durée du contrat projeté, le Ministre du Travail convoquera les représentants du Syndicat et des compagnies minières pour discuter la question de sécurité industrielle.

10. — La Fédération et le Syndicat d'Asbestos reconnaissent le droit de propriété et le droit de la direction (management) de diriger (manage) et ils consentent à incorporer dans le contrat une clause dite des droits de la direction (management's rights).

Sous cet article, la Compagnie fait d'abord l'observation suivante: "Le droit de la direction à la Compagnie, ainsi qu'elle l'édifierait était le point capital de nonça dans son rapport sur la grève d'Asbestos du 11 mai."

Cette observation de la Compagnie n'a jamais été prise au sérieux, d'autant plus que lors des séances de conciliation, à la suite des négociations directes, avant la grève, les représentants de la Fédération et du Syndicat avaient accepté, et la Compagnie avait accepté aussi, le texte d'une clause dite des droits de la direction.

Il ne faudrait pas, toutefois, que la Canadian Johns-Manville interprète l'article 10 ci-dessus comme signifiant que la Fédération et le Syndicat sont liés à accepter une nouvelle clause préparée par la Compagnie. La Fédération et le Syndicat sont disposés à négocier toute disposition raisonnable et conforme à l'article 10 de l'entente.

11. — Les employés retournant au travail auront droit aux taux et aux jours de fête actuels.

... La Compagnie, la Fédération et le Syndicat paraissent d'accord sur la portée de cet article, lequel a trait à l'augmentation de dix (10) cents l'heure et aux jours de fêtes chômés et payés.

(suite à la page 3)

"Que la Compagnie ne tienne rigueur à aucun des employés, en raison de la grève, et que ceux-ci reprennent leurs emplois le plus tôt possible et selon les exigences de la production."

Plus loin, la Compagnie soutient le principe suivant:

"L'ouvrier en grève a un droit reconnu à son emploi."

Dans une deuxième brochure, intitulée "Les faits et les chiffres", distribuée en même temps que la précédente, la Canadian Johns-Manville déclare:

"L'élément humain est le plus important actif de la Canadian Johns-Manville."

Et, en continuant la lecture de cette brochure, on s'arrête à la phrase suivante:

"La Canadian Johns-Manville a préparé soigneusement l'avenir de ses employés."

Si l'entente avait été appliquée à la lumière de la politique déclarée de la Canadian Johns-Manville les griefs n'existeraient pas et on peut se demander comment expliquer toutes les difficultés survenues à l'occasion du retour au travail.

7. — Après le retour au travail, des négociations directes seront entreprises afin d'en arriver à une convention collective de travail; si nécessaire, les deux parties auront recours à la conciliation et à l'arbitrage, selon la loi. Au cas d'arbitrage, M. le Juge Thomas Tremblay est accepté comme Président du Conseil d'arbitrage.

Les deux parties ayant agréé le choix du tiers-arbitre dans la personne de M. le Juge Thomas Tremblay, on peut se demander ce que peut bien être le but de la Compagnie en faisant, sur cette question, un commentaire qui veut être désagréable au Syndicat. M. le Juge Tremblay n'est pas le choix de la Canadian Johns-Manville, mais le choix des parties.

8. — Le plus tôt possible, après la signature d'une nouvelle convention, le Ministre du Travail interviendra auprès de la Compagnie en vue d'amener un règlement à l'amiable des procédures civiles pendantes devant les tribunaux.

Dans son "Mémoire", la Compagnie cite l'article 8 comme s'il commençait ainsi:

"Le plus tôt possible après la signature d'une nouvelle convention et l'acceptation de l'arbitrage (s'il y a lieu) ... etc.

La Compagnie a signé un texte anglais et un texte français de l'entente. Elle ferait bien de relire le texte français, et elle constaterait que ce texte français est celui que nous donnons comme article 8 et non le sien.

100%

de notre personnel
appartient au
Syndicat Catholique et
National des Employés
de Magasin
(sd) Inc.

Dupuis Frères

Raymond Dupuis, président—A. J. Dugal, v. p. et gér. gén.

865 EST, RUE SAINTE-CATHERINE, MONTREAL

G. Lamond & Fils
Ltée

MEDAILLES et BAGUES
pour Gradués

Insignes émaillés pour
Sociétés

1065, BLEURY MA. 7769

Gibeault & Duquette

Avocats

STE-AGATHE-DES-MONTS

Tél.: 60, 31, rue Préfontaine

MANUEL DE L'INVENTEUR
10¢
écrivez à
ALBERT FOURNIER
PROFESSEUR de BREVETS D'INVENTION
934 S^{TE} CATHERINE EST MONTREAL

CHRONIQUE SYNDICALE

M. Victor Chartrand semble avoir choisi une carrière bien ingrate :

Celle de nuire aux Syndicats

SON INTERVENTION PROVOQUE DES DIFFICULTÉS À RIMOUSKI

Le Syndicat Catholique des Employés de Garages de Rimouski, Inc., négocie actuellement sa première convention collective de travail.

Les premières séances de négociations ont eu lieu vers le milieu d'avril 1949. L'Association des Garagistes de Rimouski avait alors comme aviseur M. V. Chartrand, assistant-secrétaire de l'Association des Marchands-Détaillants de Montréal. C'est le Conseil Central des Syndicats Catholiques qui assiste le Syndicat dans ses négociations.

principale difficulté

La principale difficulté rencontrée dès le début fut la clause de sécurité syndicale. L'Association des Garagistes s'y est d'abord montré carrément hostile. Puis, l'Association a proposé un simulacre de sécurité syndicale, une clause qui se lirait à peu près comme ceci: **TOUS LES EMPLOYÉS QUI SONT ACTUELLEMENT MEMBRES DU SYNDICAT DEVRONT LE DEMANDER PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION.** L'Association des Garagistes de Rimouski n'a pas trouvé ça toute seule. Cette clause fut pondue par M. Chartrand lors des négociations du Syndicat des Employés du Commerce de Rimouski en 1948 et elle ne renferme rien de bon. Selon toute probabilité, cette clause ne reviendra pas lors du renouvellement de la convention du Syndicat des Employés du Commerce avec l'Association des Marchands-Détaillants. Elle n'est pas efficace, parce qu'elle est inopérante. Aucune sanction, rien de prévu au cas de difficultés et l'intention de l'Employeur lorsqu'il signe une clause de ce genre, c'est de se dégager de toutes responsabilités.

'que-cé ça' la sécurité syndicale

Une clause de sécurité syndicale, c'est la reconnaissance pratique par un employeur. Les employés de garages de Rimouski veulent une clause de sécurité syndicale appropriée. Mais, il arrive que l'Employeur voit là une entrave à la liberté. Tout cela est normal, si l'on considère la mentalité actuelle de certains. Les législateurs eux-mêmes y sont allés de leurs prétentions erronées, notamment sur la formule "Rand".

Mais, il reste que les exigences sociales et les meilleures formule de sécurité ne se contentent pas de phrases creuses ou de principes individualistes.

Les clauses de sécurité syndicale ne sont pas miraculeuses. Qu'on se renseigne à ce sujet dans des Bulletins des Relations Industrielles de l'Université Laval où M. l'abbé Gérard Dion y expose 'que-cé ça'. Les clauses de sécurité syndicale ne sont pas injustes, par conséquent, elles ne sont pas une entrave à la liberté. Elle ne sont pas non plus une invention spéculative de la part des organisations syndicales. **jusqu'au bout!**

Les employés de garages de Rimouski doivent certainement tenir jusqu'au bout pour avoir dans leur convention de travail une clause de sécurité syndicale qui soit véritablement leur protection. En cela, ils auront l'appui de la C.T.C.C. et de tous leurs confrères syndiqués. L'immense majorité des employés de garages de Rimouski font partie du Syndicat et c'est bien leur intention bien déterminée de ne rien négliger pour réclamer ce à quoi il ont droit.

La conciliation vient de s'adresser à la Commission de Relations Ouvrières afin d'avoir un conciliateur. Il n'est pas impossible alors que M. Chartrand qui n'était pas présent lors de la dernière séance de négociations soit présent. M. Chartrand avait cependant fait parvenir une 'petite lettre' au président de l'Association des Garagistes, laquelle lettre les employeurs se sont passée durant cette séance de négociations.

Aucun doute n'est possible sur la valeur de ce M. Chartrand. Les gens de Rimouski ont appris à le connaître en 1948, lors des négociations de la convention des employés du commerce. Ses propos intempestifs sur la valeur du syndicalisme catholique, ses prétentions erronées sur la sécurité syndicale, la conception fautive qu'il se fait sur "la convention" et "le Décret", enfin ses coups de jarnac au syndicalisme en général n'impressionneront pas plus qu'il ne faut les employés de garages de Rimouski. L'expérience que l'on a d'un novice qui n'a pas de talent suffira pour que l'on demande charitablement à l'assistant-secrétaire des Marchands-Détaillants, M. V. Chartrand, de retourner là où il demeure à près de 400 milles de Rimouski.

Le président de l'Association

Le Syndicat avait confiance au sens social du président de l'Association, M. Albert Dionne de Rimouski. Mais, tout semble avoir été gâté.

Le président de l'Association des Garagistes de Rimouski déclarait au représentant du Syndicat qu'il n'était pas personnellement opposé à la sécurité syndicale et à la retenue syndicale même. Il se disait prêt à prouver ses bonnes intentions. Mais, ajoutait-il, de là à s'engager sur papier... sur une convention... Il appert que c'est maintenant l'attitude de la majeure partie des employeurs qui font partie de l'Association.

"Les bonnes intentions ne valent rien si l'on ne veut pas collaborer pour un régime syndical approprié". Et la façon de collaborer, c'est d'accorder aux employés de garages de Rimouski

une formule de sécurité syndicale. Le moins que les employés puissent exiger, c'est que la clause de sécurité syndicale fasse partie intégrante de la convention, qu'elle signifie une responsabilité pour les deux parties en les engageant à coopérer dans un régime syndical. Nous souhaitons bonne chance aux employés de garages de Rimouski et franc succès aux négociateurs du Syndicat! C'est la persévérance et la confiance dans leurs chefs qui leur donneront ce à quoi il ont droit. Nous sommes convaincus que les employés de garages de Rimouski sont résolus d'avance à mener cette affaire à bien et ils connaissent leurs responsabilités pour assurer le triomphe de leurs droits.

Le président de la C.T.C.C. répond...

(suite de la page 2)

CONCLUSION:

Il est regrettable que la Compagnie Johns-Manville ait jugé à propos de publier et de faire distribuer son 'Mémoire' du 19 juillet 1949, dans lequel elle donne une interprétation unilatérale de l'entente qui a mis fin à la grève de l'amiante dans la localité d'Asbestos. Bien des malentendus auraient pu être évités, n'eût été l'attitude intransigeante de la Canadian Johns-Manville et sa procédure fort douteuse au moment du retour au travail. Le présent communiqué n'aurait pas été préparé, si la Compagnie n'avait pas créé tant de malaise à Asbestos par la distribution de son "Mémoire". Un désaccord sur la portée de l'un ou l'autre des articles de l'entente aurait dû provoquer une discussion raisonnée entre les parties pour clarifier la situation. Si le désaccord avait subsisté, sans y mettre de mauvaise foi ni de part ni d'autre, les parties devaient normalement s'en rapporter à un tribunal d'arbitrage ou à une cour régulière.

La grève de l'amiante est terminée depuis plus d'un mois. Il est à souhaiter que des relations plus harmonieuses que par le passé s'établissent entre les parties et que les griefs actuels se règlent sans tarder dans l'intérêt de la santé des employés.

I. NANTEL

BOIS DE SCIAGE
Masonite — Ten-Test — Beaver Brand
Coin Papineau et DeMontigny Tél. Ch. 1300 Montréal

Tél.: FR. 0117

HOTEL LAFAYETTE

A.-H. PATENAUDE, prop.
Bières, vins et spiritueux servis tous les jours.
AMHERST et DEMONTIGNY (à proximité de l'édifice des Syndicats)

MONTY & MONTY

POMPES FUNEBRES SALONS MORTUAIRES
SERVICE D'AMBULANCE
1926, rue PLESSIS — FA. 3537 4156, rue Adam — AM. 3733

BE. 3984

282 ouest, rue Ontario

Hommages de

LA PHOTOGRAVURE NATIONALE LIMITEE MONTREAL

206, RUE DU PONT

TEL.: 4-4641

LA CIE
F. X. DROLET
FABRICANTS D'ASCENSEURS
Toutes réparations mécaniques

Spécialité: Bornes-fontaines, Soudure électrique et autogène.

SERVICE AUX TRAVAILLEURS ET A L'INDUSTRIE

Le ministère fédéral du Travail, par l'entremise de son Service des relations industrielles, assure un SERVICE DE CONCILIATION aux employeurs et aux travailleurs afin de favoriser et d'encourager la bonne entente entre les deux grands associés industriels.

Le Service des relations industrielles agit aussi comme organe administratif du Conseil canadien des relations ouvrières sous le régime de la LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET SUR LES ENQUETES VISANT LES DIFFERENDS DU TRAVAIL; il encourage la collaboration en vue de production, au moyen de son SERVICE DE COLLABORATION OUVRIERE-PATRONALE; il applique aux contrats de l'Etat la législation du gouvernement canadien en matière de justes salaires, et il collabore avec les autres ministères du gouvernement pour l'application de la politique du gouvernement en matière de taux de salaires de ses travailleurs "rémunérés aux taux courants".

Les fonctions générales du ministère embrassent aussi un vaste champ d'activité visant directement au bien-être des travailleurs: — la FORMATION PROFESSIONNELLE AU CANADA, dirigée en collaboration avec les gouvernements des provinces, et comprenant la FORMATION DE RETABLISSEMENT DES ANCIENS COMBATTANTS ET L'APPRENTISSAGE... la vente des RENTES VIAGERES DU GOUVERNEMENT FEDERAL... les RECHERCHES ET LA STATISTIQUE OUVRIERE... la GAZETTE DU TRAVAIL... les RAPPORTS SUR LA LEGISLATION ET L'ORGANISATION OUVRIERES... le service de liaison avec L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.

Le SERVICE NATIONAL D'EPLACEMENT, administré par la Commission d'Assurance-Chômage relevant du ministre du Travail, assure un service de placement spécialisé, établi pour venir en aide à quiconque a besoin d'un emploi ou à toute industrie qui recherche des travailleurs.

L'ASSURANCE-CHOMAGE, administrée par la COMMISSION D'ASSURANCE-CHOMAGE, obvie à la détresse qu'entraîne le chômage temporaire.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

HUMPREY MITCHEL
Ministre du Travail

A. McNAMARA
Sous-ministre du Travail

INEXACTITUDES DU "MÉMOIRE"

La compagnie interprète à demie les clauses de retour au travail; M. Picard spécifie

(suite de la page 1)

qu'aucune discrimination du fait de la grève ne soit exercée par la Compagnie ou le Syndicat.

5. — Si les employés retournent immédiatement au travail, la Compagnie s'engage à employer de nouveau à la mine, au moulin et à l'usine le plus grand nombre d'hommes possible sous des conditions de travail efficaces, et à maintenir la production à un haut niveau jusqu'à ce que les réserves de fibre soient redevvenues normales.

6. — La Compagnie essaiera de plus d'étendre les opérations minières souterraines de façon à augmenter le nombre des travailleurs par environ cent (100).

Après une grève, les ententes prévoient généralement, sous diverses formes, qu'il n'y aura pas de représailles (discrimination) contre les ouvriers. Les difficultés surgissent rarement des textes eux-mêmes, mais de leur application par l'employeur intéressé et de l'esprit qui l'anime lorsque s'effectue le retour au travail.

A Asbestos, à cause de l'attitude exaspérante de la Compagnie Canadian Johns-Manville, il reste bien des difficultés à aplanir, bien des griefs à corriger. Nombreux encore sont les ouvriers qui n'ont pas été rappelés au travail, et, parmi ceux qui ont été remis au travail nombreux sont ceux qui n'ont pas été repris à leur occupation antérieure.

La Compagnie pouvait-elle agir ainsi en vertu des dispositions ci-dessus et les explications qu'elle donne pour tenter de justifier sa conduite sont-elles conformes à la vérité?

Avant de répondre à cette question et de relever certains avancés fantaisistes de la Compagnie, il y a lieu de faire observer immédiatement que s'il y avait quelque ambiguïté dans l'une ou l'autre des dispositions citées plus haut, il existe une règle à suivre, reconnue depuis "Ce qui est ambigu s'interprète longtemps, et c'est la suivante: par ce qui est d'usage."

Le principe général de la "non-discrimination" est posé à l'article quatre (4): "aucune discrimination du fait de la grève."

L'article 3 donne une précision importante en prévoyant le retour au travail même de ceux sur lesquels pèsent des accusations en raison d'incidents relatifs à la grève. La Canadian Johns-Manville a repris un bon nombre de ceux sur lesquels pèsent des accusations, mais a exercé des représailles contre ceux qui ont intenté des actions contre la Compagnie.

L'article 2 traite du retour au travail en tenant compte de l'occupation antérieure et de l'ancienneté; il indique aussi que si la Compagnie désire garder à son emploi ceux que les ouvriers désignent sous le nom de

"scabs", ces derniers ne sont pas exposés à être déplacés que s'ils sont à leur occupation antérieure et en respectant l'ancienneté.

Les articles 5 et 6 signifient que non seulement la production sera maintenue à un haut niveau, mais que la Compagnie projette d'embaucher une centaine de nouveaux employés. Les représentants du Syndicat avaient compris que ces dispositions avaient été préparées par la Compagnie pour lui permettre de garder à son emploi, si elle le jugeait à propos, les "scabs" qu'elle serait appelée à déplacer en vertu de l'article 2. La Compagnie a confirmé ce point de vue, en déclarant, dans son "Mémoire", à ce sujet: "La Compagnie a acquiescé à ces deux paragraphes, pris ensemble, afin qu'il soit fait contre-poids autant que possible aux nouveaux employés embauchés avant le premier juin."

La Compagnie, en somme, ne peut invoquer qu'une raison pour ne pas reprendre tout son personnel, et ce serait la suppression de certaines occupations. Et, même là, il faudrait tenir compte de l'ancienneté de manière que la réduction de personnel, si elle est nécessaire, commence par les plus jeunes.

Reprenons maintenant quelques-uns des points les plus litigieux.

La Compagnie ne peut ignorer qu'elle s'est opposée continuellement, sauf à la fin des délibérations, à inclure la reprise des ouvriers à LEUR OCCUPATION en tenant compte de l'ANCIENNETÉ. Après avoir accepté ces termes, la Compagnie, dans son "Mémoire", non seulement insinue une interprétation qui blesse la vérité, mais elle écrit même des faussetés.

On ne peut reprendre un ouvrier au travail, en lui confiant une occupation autre que son occupation antérieure, et en ignorant l'ancienneté, puis prétendre respecter l'article 2 de l'entente. C'est pourtant ce que la Compagnie a fait dans de nombreux cas.

Il est faux de prétendre, comme la Compagnie le fait dans son "Mémoire", qu'elle a la discrétion, en vertu de l'entente, de reprendre ses ouvriers au travail comme bon lui semble. Ce serait exact, si l'un ou l'autre des divers projets de la Compagnie, prévoyant le RETOUR AU TRAVAIL, sans spécifier LEUR OCCUPATION et l'ANCIENNETÉ avait été accepté. Mais tel n'est pas le cas.

En matière d'ancienneté, par exemple, la Compagnie prétend que ce terme comprend non seulement l'ancienneté dans le sens du nombre d'années de service mais encore un certain nombre d'autres facteurs dont l'entente ne fait pas mention du tout.

La Compagnie ne devrait pas oublier que lors des discussions sur ce point, elle est revenue à la charge à maintes reprises pour faire ajouter à l'ancienneté divers autres facteurs mention-

nés dans son "Mémoire" du 19 juillet dernier. Ces facteurs ont été écartés, pour ne maintenir que l'ancienneté pure et simple, parce que, lors du retour au travail, il ne s'agit pas de promotions, mais il s'agit de confier de nouveau aux grévistes leur occupation antérieure, sauf évidemment si elle était supprimée pour raisons valables.

Le cas de ceux qui sont communément désignés comme "scabs" réclame aussi des explications.

Tout d'abord, les grévistes désiraient le renvoi des "scabs" et la Compagnie prétendait avoir contracté des obligations morales à leur égard.

Il a été convenu par la suite que la Compagnie, si elle y tenait à ce point, et pour en arriver à un compromis acceptable, pourrait garder ces gens, mais conformément à l'entente. Ce qui signifie qu'un "scab", pour n'être pas déplacé, doit être à (suite à la page 2)

MINISTÈRE DU TRAVAIL

PROVINCE DE QUEBEC

La législation ouvrière du gouvernement de la Province de Québec a à son crédit une législation qui couvre tout le domaine social. En matière de sécurité syndicale elle a démocratisé la loi des Relations ouvrières en fixant la majorité comme critère de la reconnaissance syndicale.

Le gouvernement a augmenté le nombre des personnes assujetties aux conventions collectives, il a diminué les grèves, augmenté les salaires et accordé des congés payés aux ouvriers. En matière de sécurité industrielle, il a institué des Commissions d'Apprentissage dans les principales industries, il a mis sur pied une clinique de réhabilitation et il organise la médecine du travail en s'inspirant des principes qui doivent guider l'hygiène industrielle.

ANTONIO BARRETTE
ministre du Travail.

GERARD TREMBLAY,
sous-ministre.

Que ferions-nous sans elle ?

Il est presque impossible d'imaginer ce que serait le monde actuel sans les bienfaits de l'électricité. Chaque jour, à tout instant du jour, de mille et une façons, l'énergie électrique nous rend service et nous aide à vivre avec confort... sans perte de temps ni d'effort. Aucune besogne n'est trop considérable ni trop peu importante pour elle. Dans nos maisons, nos laboratoires de recherche et nos industries, elle se tient prête à nous servir avec empressement — tous les jours et 24 heures par jour.

GÉNIE • CONSTRUCTION • TRANSPORT
The Shawinigan
WATER AND POWER CO.

ÉLECTRICITÉ • PRODUITS CHIMIQUES
SHAWINIGAN CHEMICALS LIMITED QUEBEC POWER COMPANY

Compagnies filiales et associées