

M. FERGUSON SE COUVRE DE RIDICULE

Le gérant de l'Alcan à Shawinigan prétend "ne pas être au courant" de ce qui se passe à Arvida — Il n'aime pas "laisser l'impression" qu'il refuse une sentence unanime!

Lire sa lettre en page 2

Quand on a passé quelques années dans le syndicalisme, on a entendu bien des affirmations ridicules de la part des employeurs. Il faut pourtant admettre aujourd'hui que M. D. H. Ferguson, gérant de l'Alcan à Shawinigan, vient de battre tous les records dans ce domaine par la lettre qu'il a adressée au ministre du Travail M. Barrette.

Croyez-le ou non, M. D. H. Ferguson, qui a l'âge de raison, écrit en toutes lettres ceci: "Nous ne sommes pas au courant, à Shawinigan, des raisons de l'acceptation par Arvida de l'arbitrage public". Il veut faire croire à M. Barrette qu'il n'a pas eu vent des motifs de M. Skelton. Il veut nous faire croire qu'il n'y a eu aucune communication, à ce sujet, entre le gérant d'Arvida, le gérant de Shawinigan et le gérant général.

M. Ferguson prend-il le ministre du Travail pour un imbécile? Si l'Alcan n'avait pas le téléphone, si le télégraphe n'existait pas, si la grève de Shawinigan se déroulait entre 1810 et 1815, nous pourrions peut-être le croire. Mais en 1951, si nous n'appelons pas ça un mensonge enfantin, il faut bien conclure que M. Ferguson se moque des gens.

La lettre

Toute la lettre est ainsi cousue d'inexactitudes, d'affirmations naïves et d'insinuations.

M. Ferguson, figurez-vous, s'est trouvé un argument pour répondre aux affirmations des syndicats. Un argument pour appuyer son refus de l'arbitrage des griefs? Pas du tout. Là-dessus, c'est-à-dire sur le point fondamental du litige,

M. Ferguson n'a presque rien à dire, si ce n'est qu'il "ne connaît pas" les raisons qui l'ont fait accepter à Arvida par sa compagnie. La raison principale de la grève n'intéresse pas M. Ferguson. Il sait trop bien que son attitude est indéfendable et il préfère passer vite sur le sujet.

L'argument

L'argument qu'il s'est trouvé concerne plutôt le refus d'une décision unanime. Et parce que les syndicats ont refusé à Arvida une sentence inacceptable, M. Ferguson se croit justifié de refuser la sentence de Shawinigan dont sa compagnie a déjà sanctionné toutes les recommandations dans son contrat d'Arvida. C'est très simple, comme vous voyez.

Mais ce que M. Ferguson oublie de dire, c'est que le syndicat,

quand il a refusé, lui, la sentence d'Arvida, n'en avait pas accepté une semblable à Shawinigan! Il la refusait parce qu'elle était mauvaise et il l'aurait trouvée mauvaise n'importe où. Tandis que l'Alcan essaie de nous faire croire que la même chose peut être blanche à Shawinigan et noire à Arvida.

Objections

Savez-vous ce que M. Ferguson objecte à la sentence de Shawinigan? Il ne la condamne pas; il ne donne aucune explication à M. Barrette. Il se contente de noter que certaines recommandations y apparaissent qui n'avaient pas fait l'objet de négociations. Il se scandalise que les arbitres accordent un congé que les ouvriers n'avaient pas demandé. Et après? Est-ce là un scandale? Les arbitres n'ont-ils pas le droit de recommander ce qu'ils croient juste et équitable? M. Ferguson ferait bien de relire le texte de nos lois ouvrières.

Enfin, M. Ferguson accuse le syndicat d'avoir formulé une demande au tout dernier moment. Or, cette accusation est profondément injuste, ne répond pas aux faits, et le pire, c'est que M. Ferguson le sait très bien. Cette demande, elle concernait le droit à

C'est le congrès de tous les syndiqués

Il y a, d'après les dernières statistiques, plus de 90,000 membres dans la C.T.C.C. Or, au congrès annuel, le trentième, qui va commencer samedi à Québec, 400 délégués seulement vont participer aux délibérations. Cela est sans doute inévitable. Il serait bien difficile de convoquer en congrès nos 90,000 membres. Il y aurait d'abord un joli problème de logement; les débats risqueraient de durer jusqu'à Pâques et surtout, l'absence de tous ces ouvriers provoquerait dans l'économie du Canada un désastre qui prouverait un peu trop clairement l'importance de la classe ouvrière!

Tout de même, il ne faudrait pas non plus que les 89,600 syndiqués qui restent chez eux se désintéressent du congrès. Il ne faudrait pas qu'ils s'imaginent que le congrès est le congrès des seuls délégués et que les débats de Québec n'ont pas d'importance pour eux.

Au contraire, le congrès est le congrès de tout le monde. Des discussions qui vont s'y dérouler va dépendre en grande partie l'année syndicale qui vient et le progrès de la classe ouvrière au cours des douze prochains mois. C'est pourquoi personne n'a le droit de s'en désintéresser.

Ce qu'il reste à faire pour ceux qui ne sont pas délégués? D'abord, suivre les débats par la voix des journaux. La plupart des quotidiens nous renseigneront sur les événements du congrès et le syndiqué qui aura suivi les compte rendus sera beaucoup mieux en mesure de discuter, plus tard, quand les décisions reviendront à l'ordre du jour dans les assemblées syndicales.

Il reste enfin à prier pour les délégués en congrès, pour que chacun accomplisse sérieusement sa part de travail. Si nous croyons à la prière, à l'efficacité de cette autre solidarité, invisible celle-là, c'est le temps de le prouver.

Gérard PELLETIER

l'arbitrage des griefs, et la présence du terme "exercice des droits de la gérance" dans une clause du contrat. Or M. Ferguson n'ignore pas que la présence de ce terme "exercice" des droits modifiait profondément le sens de la clause d'arbitrage et que la demande de la supprimer, déjà mentionnée au cours des négociations, se rattachait au point fondamental qui a décidé de la grève. Ce n'était pas une demande nouvelle; c'était un geste posé pour déjouer une manœuvre de l'Alcan. La manœuvre n'a pas réussi; M. Ferguson est furieux; nous comprenons ça. Mais qu'il s'en prenne à lui-même au lieu d'accuser le syndicat.

Enfin, il faut avoir une bonne dose d'effronterie, quand les piqueteurs avaient laissé entrer le 5 septembre les équipes de M. Ferguson, pour écrire le lendemain, 6 septembre, le dernier paragraphe de cette lettre. M. Ferguson sait très bien que ses contremaîtres sont entrés librement le 5 septembre. Il sait aussi que les piqueteurs se sont montrés larges à ce sujet pour faciliter les négociations. S'il en profite pour accuser le syndicat, cela ne peut servir qu'à montrer l'idée qu'il se fait de la bonne foi et nous devons dire qu'elle n'est pas brillante.

La vérité

La vérité, M. Ferguson, est beaucoup plus simple.

La vérité, c'est que vous avez poussé les ouvriers à la grève par l'injustice, que vous refusez aux ouvriers de Shawinigan ce que vous accordez à ceux d'Arvida; la vérité c'est que vous refusez l'arbitrage des griefs, c'est-à-dire le droit pour l'employé de se défendre quand vous le traitez injustement.

Ne nous parlez pas de salaires; vous savez que les grévistes acceptent ceux que vous avez tardivement proposés. Ne nous parlez pas de "circonstances spéciales à Shawinigan", vous savez qu'elles n'existent pas. N'invitez pas la police provinciale, comme vous le faites dans les dernières lignes de votre lettre: les honnêtes gens en ont assez de la justice à coups de matraque.

Décidez-vous plutôt à négocier honnêtement. Vos ouvriers veulent l'entente. Mais ils veulent une entente basée sur le "fair play" et seule une telle entente mettra fin à la grève.

Des sottises comme votre ignorance de ce qui se passe à Arvida ne peuvent servir qu'à une chose: à vous couvrir de ridicule.

LES PIQUETEURS VEILLENT !



Les reporters du TRAVAIL ont visité les piqueteurs de Shawinigan, tard dans la soirée de mardi dernier. C'est ainsi qu'ils les ont trouvés, "confortablement" installés dans une tente dressée pour l'occasion aux limites de l'usine No 2 de l'Alcan. Ces ouvriers veillent, non seulement sur les portes de l'usine, mais aussi sur nos droits à tous. Qu'on s'en souvienna.

Bois ouvré

Nouveau contrat à Windsor

Le Syndicat des Travailleurs du Bois ouvré de Windsor, formé le 9 mars dernier et certifié le 9 mai 1951, vient de signer sa première convention collective avec l'employeur J.-E. Lemieux. Les quelque 80 ouvriers couverts par la convention sont répartis dans les deux entreprises de J.-E. Lemieux. La reconnaissance syndicale couvre tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des salariés préposés à la construction.

La négociation du contrat de travail a été quelque peu difficile au début. C'est ainsi que le syndicat a dû recourir à la conciliation. Le contrat de travail comprend les clauses suivantes: a) augmentations individuelles de salaires qui s'échelonnent entre 10 cents à 30 cents l'heure; b) retenue syndicale libre, irrévocable; c) classement des opérations à mettre à point pendant la durée du contrat; d) semaine de travail de 50 heures soit 9 heures par jour; e) temps et demi après la journée régulière de travail; f) période de repos de 10 minutes l'avant-midi

et l'après-midi; g) 2 semaines de vacances payées après 5 années de service; h) clauses de non discrimination, d'affichage d'avis, d'absences pour activités syndicales et comité de relations ouvrières, procédure de règlement des griefs, paye hebdomadaire; i) durée de la convention: un an à compter du 10 septembre.

Ont négocié pour le syndicat: MM. A. Maheux, fédération des Métiers et du Bâtiment; L. L. Hardy, Conseil central de Sherbrooke. M. J.-P. Ferland a agi comme conciliateur.

La lettre de M. Ferguson: UNE PERLE!

M. Antonio Barrette, Ministre du Travail, Edifice du Parlement, Québec, Qué.

Cher M. Barrette: Pour faire suite à l'accusé de réception de votre lettre du 20 août, au sujet de la récente grève à nos deux usines de Shawinigan-Falls, il m'est maintenant possible de vous donner une réponse plus détaillée à votre lettre.

Je suis très heureux de l'intérêt que vous apportez à cette situation et j'espère que la coopération de tous facilitera le règlement de cette grève dans un avenir rapproché.

A titre de Ministre du Travail, vous avez naturellement recommandé que nous acceptions la sentence arbitrale. Nous comprenons très bien que vous vous efforciez de faire accepter de telles sentences mais, quand vous nous avez demandé d'accepter la nôtre, vous n'étiez sans doute pas au courant des erreurs et des recommandations discutables sur lesquelles la compagnie aurait dû fermer les yeux si elle avait accepté la sentence telle qu'émise. L'étude de la sentence révèle plusieurs erreurs, résultant probablement du fait que lorsque la sentence arbitrale de Shawinigan fut préparée, les membres du tribunal ont tout simplement copié des items apparaissant dans la sentence d'Arvida ainsi que dans le contrat d'Arvida. Par exemple, le jour de la Confédération a été recommandé comme congé statutaire payé pour les usines de Shawinigan, bien qu'il n'ait jamais été fait mention de donner le jour de la Confédération comme congé statutaire, ni par la compagnie, ni par le Syndicat, soit au cours des négociations ou au cours de l'arbitrage. Il semble évident que le tribunal s'est tout simplement guidé sur la sentence d'Arvida sans prendre en considération les questions en litige à Shawinigan-Falls.

Certaines recommandations de la sentence de Shawinigan font mention de paragraphes et sections qui n'ont jamais fait partie du contrat de Shawinigan et qui n'étaient pas en discussion ici à Shawinigan. Là encore, des textes empruntés à la sentence d'Arvida ont été inclus dans la sentence de Shawinigan, sans prendre en considération les questions en litige à Shawinigan-Falls. Je ne crois pas que vous vous attendiez à ce que la compagnie, avec la responsabilité qu'elle a pour le bon fonctionnement de son entreprise, puisse accepter des décisions rendues par un tribunal neutre mais qui contiennent des erreurs comme celles mentionnées. En fait, ces erreurs évidentes nous font dire que les décisions rendues sur d'autres points importants l'ont été sans prendre en bonne considération la preuve présentée à Shawinigan ainsi que les conditions existant à Shawinigan. Apparemment, le tri-

bunal s'est guidé sur la sentence d'Arvida pour rendre sa décision sans bien comprendre et reconnaître la différence des opérations dans les deux usines.

Incidemment, au sujet de l'arbitrage dans la province, nous citons ci-dessous quelques remarques faites récemment par M. Jean Marchand, secrétaire de la C.T.C.C.:

"L'institution arbitrale chez nous n'est pas assez 'mûrie' pour qu'un rapport qui en émane offre en lui-même des garanties suffisantes d'impartialité et d'équité.

"Nous avons connu des comités d'arbitrage dont les procédures ont été entachées d'irrégularités très graves. D'autre part, un ou des membres se sont comportés de façon indigne. Nous nous souvenons entre autre d'un tribunal d'arbitrage dont le Président n'a jamais convoqué l'arbitre syndical pour les délibérés et qui a rendu une sentence unique plusieurs mois après les délais légaux. Nous pourrions broser un triste tableau sur l'histoire de nos tribunaux d'arbitrage. Heureusement qu'un certain nombre d'entre eux nous permettent d'espérer une rénovation possible.

"Le tribunal d'arbitrage d'Arvida a fait quelques bonnes recommandations, il en a fait de moins bonnes, mais il en a également fait de mauvaises. Ces dernières, le Syndicat ne peut pour aucune considération les accepter."

Nous vous incluons une copie au photostat de cet article qui a paru dans le journal "LE TRAVAIL", organe officiel de la C.T.C.C.

C'est pour les raisons ci-dessus mentionnées que nous, à Shawinigan, plutôt que d'accepter aveuglément des recommandations arbitrales qui répondaient si peu aux besoins, nous avons cru bon de nous efforcer d'en arriver à une entente pratique par voie de négociations. Par ces négociations, nous étions prêts à faire des concessions et nous en avons faites sur plusieurs items importants. Nous avons accepté les recommandations les plus importantes de la sentence arbitrale, malgré que nous considérions plusieurs de ces recommandations comme étant exorbitantes. Entre autres choses, nous avons accepté pour une semaine de 42 heures des taux horaires variant de \$1.29 à \$1.73, y compris le bon de vie chère. Ces taux sont même plus élevés que ceux en force d'après la nouvelle convention collective d'Arvida.

Vous mentionnez le fait que le Syndicat est prêt à accepter une entente relativement aux mêmes conditions que celle d'Arvida. Nous de Shawinigan ne pouvons pas répondre des négociations d'Arvida, vu que chaque usine a la responsabilité de ses propres négociations.

(Suite à la page 2)

DANS LE MOUVEMENT LA REFORME DE L'ENTREPRISE

Résumé du rapport de M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C. au 30e congrès

Après avoir signalé le 30e anniversaire de fondation de la C.T.C.C. et le 60e anniversaire de l'encyclique Rerum Novarum, M. Picard aborde le sujet principal de son exposé:

Un plan

Une organisation syndicale de travailleurs, écrit-il, ne saurait être toujours à l'action, sans plan déterminé, se contentant de se nourrir d'opportunisme ou d'imaginer de nouvelles techniques pour solutionner en vitesse les problèmes qui se multiplient, s'accumulent et tendent à reléguer l'humain au dernier rang.

Afin de donner une idée de la complexité de certaines questions, et sans prétendre, pour autant, épuiser le sujet, on me permettra sans doute d'aborder, dans le présent rapport, une question que l'on observe au premier plan de l'actualité: "La réforme de l'entreprise". Il n'est pas suffisant d'être d'accord sur l'idée; il faut encore réaliser la haute portée sociale de cette réforme.

Réforme

Parler de la réforme de l'entreprise, c'est se demander carrément s'il y a de bonnes raisons de vouloir dépasser le capitalisme et le salariat. En Amérique du Nord, forteresse apparemment inexpugnable du capitalisme, il est d'autant plus déconcertant d'envisager la question sous ces deux angles que l'on a tendance à classer instinctivement parmi les adversaires de l'ordre établi, c'est-à-dire de la démocratie, tous ceux qui ne sont pas satisfaits du régime économique actuel, et ne se laissent pas leurrer par les expressions à la mode d'entreprise privée ou de libre entreprise. Trop de gens s'imaginent que vouloir sortir du capitalisme c'est nécessairement vouloir s'engager dans la voie du socialisme ou du communisme. Conclusion par trop simpliste et souverainement injuste.

Il faut se comprendre

Il importe, en premier lieu, de se bien comprendre. En régime capitaliste, une chose, le capital, occupe le premier rang et domine les personnes. Ce qui est inadmissible. L'on oublie généralement ce point fondamental, en Amérique du Nord, lorsqu'on discute du régime économique actuel, et l'on fait le point de départ de la discussion sur une confusion consciente ou inconsciente en vertu de laquelle les mots capitalisme, démocratie, libre entreprise et propriété privée sont considérés comme synonymes.

Il est un discours stéréotypé que le patronat, les politiciens et les chefs des grandes centrales syndicales américaines ne cessent de répéter d'un bout à l'autre du continent. On peut le résumer comme suit: "Notre ennemi numéro un, c'est le communisme. Il menace notre démocratie qui s'appuie sur un régime de libre entreprise (il devient de plus en plus rare d'entendre le mot capitalisme, dont on paraît avoir honte) et nous devons tout mettre en oeuvre pour défendre notre mode de vie. Il ne faut pas oublier que les syndicats de travailleurs font de grands progrès sous le régime actuel. Enfin, dans les pays qui ne sont pas démocratiques, le syndicalisme libre n'existe pas."

Pas de confusion

Il est très clair pourtant que la lutte contre le communisme peut se poursuivre énergiquement sans qu'on considère pour cela que le régime capitaliste doit être maintenu. Et il est temps de faire cesser la confusion au sujet de l'entreprise. Dans un régime plus humain, les syndicats de travailleurs peuvent continuer à progresser. Et au lieu de conserver un caractère presque exclusivement revendicatif imposé par le salariat, ils pourront se préparer à assumer des tâches et à partager des responsabilités autant sur le plan de l'entreprise, que sur le plan de l'industrie, sur le plan de l'économie nationale et même sur le plan international.

Pour agir, le capitalisme se retranche d'abord dans une société anonyme que nous appelons compagnie aux Etats-Unis et au Canada. Cet être fictif devient le véritable propriétaire de l'entreprise. Et il est temps que l'on sache que les actionnaires et les administrateurs, dans ce cas, n'ont aucun droit de propriété. Dans une société anonyme, une compagnie, la loi ne fait pas seulement une distinction entre les biens personnels des actionnaires et les biens de la société; elle fait également une distinction entre la société, ses administrateurs et ses actionnaires.

L'ouvrier, un étranger?

Dans le capitalisme, le capital assume un risque et devient l'un des agents de la production, mais doit-on tirer de là la conséquence que l'autre agent, le travail, doit rester étranger à l'entreprise et être placé indéfiniment sous la domination du capital? Doit-on également conclure que le capital seul a des droits sur les bénéfices, la propriété et la gestion?

La mentalité capitaliste, aux Etats-Unis

et au Canada, s'accorde mal de ces pensées. Le régime capitaliste a tellement pénétré tous les milieux qu'il semble impossible d'y toucher sans atteindre tout le monde.

Etonnant!

Que le patronat, aux Etats-Unis et au Canada, soit de mentalité capitaliste, il ne faut pas trop s'en surprendre. Qu'il y ait des politiciens qui s'inquiètent de perturbations possibles dans l'ordre établi et soient profondément honorés de serrer la main des grands capitalistes, le fait est patent. Mais que dans les milieux du travail on n'ait pas réagi, aux Etats-Unis et au Canada, lorsque en 1945, le président de l'American Federation of Labor, Green, et le président du Congress of Industrial Organizations (CIO), Murray, ont signé avec le patronat une entente dont un paragraphe se lit comme suit:

"... les droits de la propriété privée et du libre choix d'action dans le cadre d'un régime capitaliste de concurrence privée devront demeurer les fondements de l'expansion pacifique et prospère de l'économie du pays." Cela laisse songeur.

Pourquoi?

Au fait, pourquoi les travailleurs, de plus en plus, se préoccupent-ils d'une question comme celle de la réforme de l'entreprise? Pourquoi, de plus en plus, cherchent-ils à apporter des modifications profondes au régime actuel? Est-ce simple caprice? La réponse profonde a été donnée dans un rapport du Conseil économique de France sur la réforme de l'entreprise, (1950), où l'un des rapporteurs, M. Georges Lasserre, professeur à la Faculté de Droit de Lyon, constate, après enquête, que dans l'entreprise capitaliste, le salariat

"sait qu'il ne travaille ni directement pour lui-même, ni directement pour l'intérêt général, mais pour procurer des profits au capital. Rien de plus déprimant. Il n'a, dans son travail, pas assez de liberté, d'initiative, de responsabilité pour pouvoir y exprimer sa personnalité, s'y épanouir, s'y attacher à l'aise, s'y attacher."

Réunir

Cette conclusion rejoint l'opinion d'un grand juriste français, Ripart, qui, en 1946, dans son ouvrage "Aspects juridiques du

capitalisme moderne" s'exprimait ainsi: "Nous n'avons pas de droit de l'entreprise. Il faut le créer. Il est vain de parler d'une transformation de l'économie si on ne parvient pas à formuler les règles qui l'assurent."

"(...) Il s'agit de réunir sous une direction commune les facteurs de la production sans qu'aucun de ces facteurs absorbe ou domine l'autre. Sous la forme capitaliste, le facteur capital prend la direction de l'entreprise et rémunère par le salaire le facteur travail. Le travail ne valet plus être laissé hors de l'entreprise, il veut entrer dans l'entreprise."

La réforme de l'entreprise peut donc provoquer graduellement la disparition du capitalisme, sans faire disparaître, pour autant, ni le capital, ni la direction, ni la propriété, ni les travailleurs.

Changements

Au cours des dernières années surtout le capitalisme a subi des transformations susceptibles de conduire à une réforme profonde de l'entreprise. Le rapport d'une enquête révélatrice, sur ce point, a été publié à Genève, en juin dernier, par le Bureau International du Travail, sous le titre "Collaboration dans l'industrie". Des les premières pages, l'on fait observer ce qui suit:

"Il est incontestable que les dix dernières années on va se dessiner dans de nombreux pays un mouvement d'une ampleur jusque là inconnue en faveur de la collaboration entre employeurs et travailleurs au sein des entreprises."

Dans divers pays, conséquemment, on est sur la voie de la cogestion sociale, de la cogestion technique et de la cogestion économique. Au Canada et dans la Province de Québec, nous ne sommes pas très avancés dans aucun de ces trois domaines de la cogestion. Les travailleurs ne font que commencer l'étude de ces questions et le patronat y est violemment opposé. La grève du textile en 1947, la grève de l'amianté en 1949, et la grève de l'aluminium, cette année, soulèvent un coin du voile sur l'opposition du patronat à toute réforme de l'entreprise.

Un idéal

Les discussions sur la cogestion sociale et la cogestion technique demeurent acerbes. Le patronat a cru, que le Pape, en mai 1949 et en juin 1950, ne laissait que ces deux formes de cogestion à la discus-

sion libre, et condamne les revendications des travailleurs, dans certains pays, en matière de cogestion économique. Le Président des Semaines Sociales d'Italie, Mgr Pietro Pavan, a fait la mise au point que l'on sait et qu'il est à propos de rappeler ici:

"On doit cependant affirmer, selon les enseignements du Pontife, que si le personnel ne peut se réclamer du droit naturel pour la cogestion économique dans les entreprises, il ne s'ensuit pas qu'il ne puisse viser à cette cogestion comme à un idéal, et qu'en conséquence il n'ait pas le droit de se servir de tous les moyens légitimes pour la réaliser."

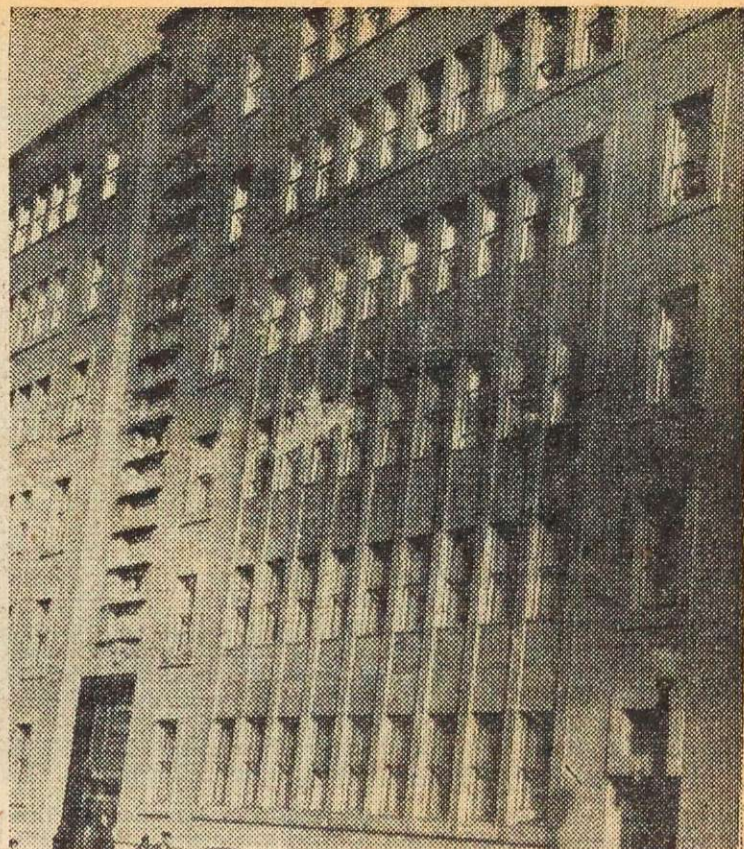
Conclusion

En matière de réformes de structure au sein des entreprises, le Congrès de 1951 doit surtout prendre une orientation. En d'autres termes, il s'agit moins d'offrir des solutions concrètes immédiates que de poser le problème dans toute son ampleur.

Sans doute, chez nous comme ailleurs, le capitalisme n'existe pas à l'état pur. Il a déjà subi des transformations depuis que les travailleurs ont formé des syndicats et négocié des conventions collectives; depuis que le mouvement coopératif a commencé de se développer dans les domaines de la production agricole, de la consommation, du crédit, de l'habitation; depuis que certaines mesures de sécurité sociale ont été mises en vigueur; depuis qu'on a effectué aussi certaines nationalisations.

Les résultats obtenus à date par les conventions collectives pourront être examinés en détail, en temps et lieu, pour s'assurer s'ils cadrent bien avec le plan général. Ce point est d'autant plus important que vraisemblablement, chez nous la réforme de l'entreprise progressera graduellement en élargissant la sphère des négociations collectives. Les mesures législatives ne viendront que plus tard.

Tous ceux que la question sociale préoccupe doivent d'abord étudier sérieusement l'entreprise moderne et en prendre une vue juste. Ils doivent aussi contribuer à déraciner des esprits les conceptions capitalistes, à donner son rang, le premier, à la personne humaine, et à créer un climat social susceptible de préparer les voies aux réalisations futures.



C'est derrière ces fenêtres que le congrès de la C.T.C.C. va se dérouler, à Québec, au cours de cette semaine. La photo représente la façade du nouvel immeuble des syndicats de Québec, 555 boulevard Charest. Les quelque 400 délégués au congrès s'y trouveront à l'aise dans le magnifique auditorium du rez-de-chaussée.

La lettre de M. Ferguson...

(Suite de la page 2)

que nous ne voulons pas d'une convention qui a été acceptée par une autre usine de notre compagnie. Nous n'aimons pas non plus être obligés de laisser l'impression que nous refusons une sentence arbitrale unanime. Cependant, nous prenons nos responsabilités au sérieux, tant pour notre industrie que pour les employés et les bonnes relations industrielles dans notre localité et dans la province. Nous sommes très anxieux d'en venir à une entente et nous apprécierions grandement toute l'aide que vous ou votre ministère pourra nous donner à cette fin.

Nous continuons d'essayer d'entrer dans nos usines afin de maintenir les services essentiels et prévenir tout dommage. Jusqu'à date nos équipes ont été illégalement empêchées de traverser librement la ligne de piquetage afin de protéger nos propriétés. Nos équipes ont le droit, d'après la loi, d'entrer librement sur la propriété de la compagnie et cela sans restrictions. Ce droit légitime nous est refusé. Nous avons demandé à ceux qui en ont le mandat de faire respecter et de maintenir nos droits mais on n'a pas donné suite à notre demande.

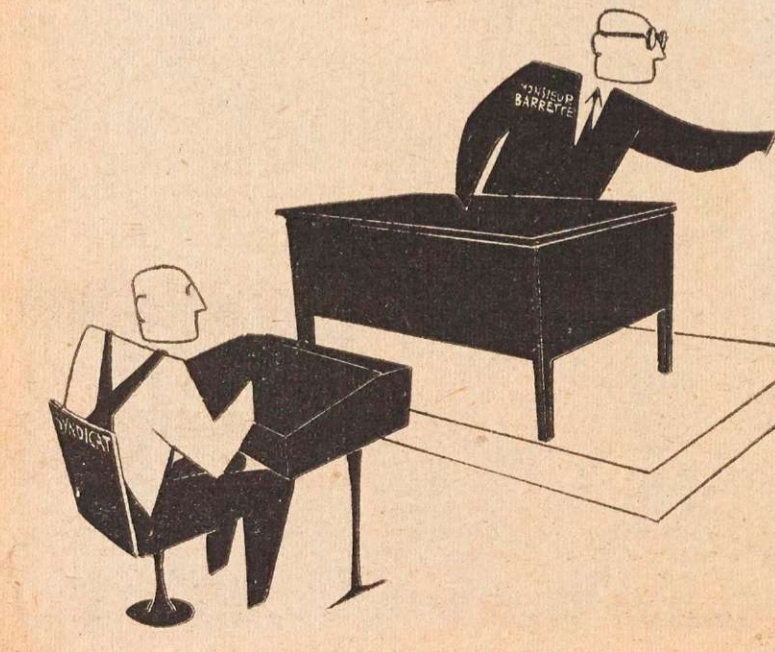
Vos bien dévoués,
Aluminum Company of Canada, Limited.
(signé) D. H. Ferguson,
Gérant des usines.

P.S.—Bien que nous réalisions que vous avez probablement peu de temps pour étudier ce cas dans tous ses détails, vous serez peut-être intéressés quand même aux deux éditions spéciales de notre journal d'usine "Le Câble" que nous vous incluons. Ces deux éditions furent publiées récemment dans le but de renseigner nos employés sur toutes les circonstances concernant la grève.



Organe officiel de la Conf. des Travailleurs catholiques du Canada.
Paraît tous les jeudis
Directeur
GERARD PELLETIER
Rédacteur en chef
FERNAND JOLICOEUR
Administrateur
MARCEL ETHER
Bureaux : 1231 est, rue DeMontigny, Montréal - FA, 3694
Abonnement : Un an \$1.00; le numéro, 5 cents

A L'ECOLE



M. Ferguson: Vous n'avez pas d'affaire à me chicaner, je ne savais pas ce qui se passait à Arvida, bon!

Des milliers d'ouvriers quittent le Canada chaque année

Tous les pays perdent des citoyens à cause de l'émigration; cependant, le départ annuel fait naître une profonde inquiétude au Canada, pays en voie de progrès et ne pouvant guère supporter de perte de main-d'oeuvre. A l'heure actuelle surtout, toute réduction de l'effectif ouvrier a des conséquences graves en un temps où l'on juge nécessaire de puiser à toutes les sources possibles de main-d'oeuvre pour répondre aux besoins de la défense et de l'industrie civile. Jusqu'à ces derniers temps, on ne disposait pas de données exactes sur le nombre et les traits caractéristiques des personnes quittant le Canada; on sait cependant que la plupart de ces émigrants appartiennent à la classe hautement spécialisée de l'effectif ouvrier. Un document récent préparé par le Bureau fédéral de la statistique présente pour la première fois une répartition, selon l'âge, le sexe, l'occupation et la province d'origine, des émigrants au cours des deux années terminées en juin 1950. La statistique utilisée dans la préparation de ce document est basée sur le nombre de demandes reçues par la Commission de contrôle du change étranger et portait sur le changement du statut de résident en celui de non-résident; par conséquent, elle n'englobe pas tous les

émigrants. Toutefois, la plupart de ceux qui s'expatrient s'adressent à la Commission et, par conséquent, on sait que les données englobent la majorité des émigrants. Le document démontre que pour les deux dernières années, environ 26,000 personnes ont quitté le Canada annuellement. Ce sont les Etats-Unis évidemment qui attirent la majorité des émigrants, soit environ 78 p. 100 chaque année, tandis que de 13 à 16 p. 100 se dirigent vers le Royaume-Uni.

Au cours des deux années sur lesquelles porte le rapport, environ 90 p. 100 des hommes et environ 60 p. 100 des femmes qui ont émigré étaient en emploi rémunéré au Canada. Ainsi la majorité des émigrants venaient des rangs de la population active. Bien plus, les groupes émigrants comprenaient une très forte proportion de personnes possédant l'habileté

technique et la formation spécialisée dont on a précisément besoin ici même à l'heure actuelle.

Le groupe d'âge où entre la majorité des travailleurs, soit de 20 à 64 ans, a contribué environ 70 p. 100 des émigrants, bien qu'environ 55 p. 100 seulement de la population globale se trouve dans ce groupe d'âge. Une répartition selon l'âge indique qu'environ 38 p. 100 des émigrants sont âgés de 20 à 34 ans, environ 22 p. 100, de 35 à 49 ans, et environ 10 p. 100, de 50 à 64 ans.

Chez les hommes, le groupe le plus nombreux venait de l'industrie manufacturière et comprenait des travailleurs spécialisés tels que mécaniciens et réparateurs, machinistes, outilleurs et graveurs de matrices. Le second groupe était celui des services professionnels

comprenant, entre autres, médecins, ingénieurs, professeurs, artistes et hommes de science. A ces deux groupes appartenait 40 p. 100 des émigrants (hommes) en emploi rémunéré, bien que le groupe de services professionnels ne compte que 20 p. 100 de la population du pays. Les émigrants des groupes du commerce et de la construction étaient également très nombreux.

Des femmes en emploi rémunéré, 84 p. 100 se trouvaient dans les trois groupes suivants: commis de bureau, services professionnels et service personnel, dans cet ordre. Ici encore, la proportion des émigrantes dans ces occupations était plus élevée que la proportion par rapport à la population toute entière. Plus de 10 p. 100 de toutes les émigrantes en emploi rémunéré étaient des infirmières diplômées.

Au cours des 12 mois terminés en juin 1950, le nombre des émigrants du Canada s'est établi à 23,764, soit une baisse de 4,300 en comparaison de l'année précédente. Cependant, une tendance à la hausse s'est manifestée de nouveau au cours du dernier semestre de 1950. Chaque année, le nombre des émigrants dépasse celui des émigrants d'environ 1,000. Au cours de l'année terminée en juin 1950, 75 p. 100 des émigrants se sont dirigés vers les Etats-Unis et 18 p. 100 vers le Royaume-Uni, soit à peu près les mêmes moyennes que pour 1949.

La plus forte proportion des émigrants, soit environ 44 1/2 p. 100 venait de l'Ontario. La Colombie-Britannique occupait le second rang avec une moyenne d'environ 19 p. 100, suivie du Québec avec 14 p. 100, de l'Alberta et du Manitoba avec un peu plus de 5 p. 100 dans chacun des cas, et de la Saskatchewan avec un peu moins de 4 p. 100. Ensemble les Maritimes et Terre-Neuve ont fourni environ 7 p. 100 des émigrants.



Le TRAVAIL, qui publiait l'an dernier les photos des reines du Travail de Joliette et de Granby, vous présente cette année celle d'Asbestos. On voit sur la photo Mlle Noëlla Lecomte, entourée de ses "suivantes", immédiatement après la cérémonie de son "couronnement". De gauche à droite, Mlles Estelle Pinard, Rita Therrien, Gisèle Raymond, Sa Majesté elle-même, Suzette Croteau, Murielle Pépin et Lédia Brown. Inutile de dire que la Fête du Travail a été un grand succès à Asbestos. Les mineurs ne font jamais les choses à moitié et ils avaient entraîné à leur suite, cette année, toute la population de la ville.

LA SEMAINE

DRUMMONDVILLE

Employés de boulangerie

Après une seule séance de négociations directes, une entente est intervenue entre l'Association des Employés de la Boulangerie et Pâtisserie et la maison Guérin et Frères. Environ trente-deux employés se trouvent couverts par cette nouvelle convention.

Les termes de la nouvelle entente sont les suivants: une augmentation générale de trois dollars (\$3.00) par semaine; 2 semaines de vacances après 5 années de service; un plan d'assurance groupe dont les 50% seront défrayés par l'employeur. Les vendeurs recevront un salaire minimum garanti de 40 dollars (\$40.00) par semaine.

Ont négocié pour la partie syndicale: MM. J.-M. Brulotte, président du syndicat; M. Pépin, trésorier; C. Paulhus, vice-président; B. Beaudoin, agent d'affaires au Conseil central de Drummondville. La partie patronale était représentée par: MM. R. David, gérant et F. Guérin, propriétaire.

MONTREAL

Conciliation dans l'industrie de la boîte de carton

L'Union des Travailleurs du Carton et du Papier Façonnés a ratifié, lors d'une assemblée générale, la décision de ses agents négociateurs à savoir: demander les services d'un conciliateur au Service de Conciliation du Ministère du Travail.

Les négociations directes ont été rompues entre cette Union et l'Association Patronale des Employeurs de la Boîte de Carton parce que les demandes syndicales sont restées sans réponse. En effet l'Association n'a présenté aucune contre-proposition. Les principales demandes formulées par l'Union sont les suivantes: a) une augmentation générale de 15 cents l'heure; b) 8 fêtes chômées et payées.

Les agents négociateurs sont les présidents des différents ateliers concernés. M. Gérard Poitras, agent d'affaires du syndicat, agit comme porte-parole. Quelque 700 employés sont intéressés dans ces négociations.

ST-JEROME

Travailleurs en chaussure

Lors de sa dernière assemblée le Syndicat des Travailleurs en Chaussure

CORRIGEZ

Une erreur s'est glissée dans le journal de la semaine dernière et nous nous empressons de la corriger. Contrairement à ce que disait la rubrique **DERNIERE HEURE**, les ouvriers de Shipshaw n'ont pas signé de nouveau contrat avec l'Alcan.

Le congrès de St-Jérôme a tenu ses élections annuelles. M. Ivan Legault, organisateur général pour les Laurentides, agissait comme président d'élection.

Les nouveaux officiers sont: MM. Gérard Charette, président; Alphonse Jalbert, vice-président; Guy Nadeau, secrétaire-archiviste; Arthur Beauchamp, secrétaire-trésorier; Mlle Agathe Piché, MM. Charles-Henri Beaupré et René Filion, directeurs.

Au cours de la même assemblée un rapport du Congrès (tenu à Québec) de la Fédération du Cuir et de la Chaussure a été lu. Il était mentionné que M. Ivan Legault avait été nommé agent négociateur par le président de la Fédération et représentant de la dite Fédération auprès du Syndicat de St-Jérôme.

Négociations

Une première séance de négociations a eu lieu entre le Syndicat des Travailleurs en Chaussure de St-Jérôme et la compagnie Diva Shoe Limitée. Les demandes syndicales se lisent comme suit: a) une augmentation générale de 15 cents l'heure sur les taux actuellement payés; b) un boni de vie chère à raison de 40 cents du point, basé sur l'indice du coût de la vie au mois d'août dernier; c) temps double payé après la journée régulière de travail; d) une semaine de 45 heures (garanties) de travail; e) 5 fêtes chômées et payées. Tels sont les principaux amendements que le syndicat a décidé de soumettre pour la convention collective 1951-1952.

Ce même syndicat a décidé lors de l'assemblée générale de s'abonner collectivement au journal "Le Travail". Bienvenue à nos nouveaux lecteurs.

Employés d'hôpitaux

L'Association des Employés d'Hôpitaux de Ste-Agathe a décidé d'aller à l'arbitrage. Le tribunal composé de: M. le juge Patrick Delanay, président, M. Roland Thibodeau, arbitre syndical,

M. J.-H. Roy, représentant le Conseil des hôpitaux de Montréal, a été assermenté le 12 septembre dernier.

Pulpe et Papier

AUGMENTATIONS INTERIMAIRES

à East Angus et St-Raymond

La Compagnie Angus Paper Bags d'East Angus vient d'accorder à ses employés une augmentation de cinq cents l'heure à compter du premier septembre. C'est une augmentation intérimaire, consentie par la compagnie sans clause explicite au contrat et en dehors de la période de négociations.

De même, la Compagnie Saint-Raymond Paper vient de consentir à la demande du syndicat une augmentation de 5% sur tous les salaires depuis le premier juillet dernier. Cette augmentation est en vigueur aux deux usines de Saint-Raymond et de Desbiens.

"Il faut résister de toutes nos forces"

Un appel du secrétaire en faveur des grévistes

Québec, 5 septembre 1951.

Cher confrère,

Les travailleurs de l'aluminium de Shawinigan-Falls entreront bientôt dans la troisième semaine de la grève qu'ils déclenchaient le 24 août dernier.

Les ouvriers sont entrés en grève, comme vous le savez déjà par les journaux, pour faire respecter par l'Aluminium Co. of Canada une sentence arbitrale unanime.

Le syndicat a d'autant plus raison d'appuyer ses membres dans cette lutte que la même compagnie a déjà accordé à Arvida ce qu'elle refuse à Shawinigan.

La grève est donc non seulement légale, mais des plus justifiées à tous les points de vue. La compagnie a proposé au syndicat une procédure inefficace de règlement de griefs qui laisse en définitive entre les mains de la gérance la décision finale sur tous les différends qui peuvent survenir pendant la durée de la convention.

Si le Syndicat de l'Aluminium de Shawinigan-Falls se rendait aux exigences de la compagnie, tous nos syndicats de Shawinigan-Falls verraient tour à tour leur employeur prendre la même attitude. Le danger serait encore plus immédiat pour notre syndicat d'Arvida qui serait sans doute acculé au prochain renouvellement de sa convention à accepter les mêmes termes que ceux que la compagnie veut imposer à Shawinigan.

En conséquence, il faut résister de toutes nos forces à cette tentative de l'Aluminium Co. of Canada qui veut nous faire reculer des positions que nous avons raison de croire définitivement conquises.

La C.T.C.C., par son Bureau Confédéral et son Exécutif, fait un appel pressant à tous ses syndicats affiliés pour constituer un fonds de secours qui permettra aux métallurgistes de Shawinigan de tenir le coup.

Faites donc parvenir sans délai vos souscriptions au trésorier de la C.T.C.C., 1231-est, rue Demontigny, Montréal, qui verra à les transmettre à qui de droit.

Nous comptons sur vous pour nous aider à remporter une nouvelle victoire syndicale, victoire qui en définitive bénéficiera à tout le monde.

Fraternellement vôtre,

J. Marchand,
Secrétaire général, C.T.C.C.

Ils y seront aussi

La liste des invités qui ont accepté de participer au banquet du congrès s'allonge chaque jour de plusieurs noms. A l'énumération publiée ici même voici quelques semaines, il faut ajouter:

Son Exc. Mgr Omer Garand, au-

xiliaire de Québec;

M. Joachim Grenier, C.R., président de la Commission des Accidents du Travail;

M. le juge F. X. Lacourcière, président de la Commission du Salaire minimum;

M. David Bosset, président national de la L.O.C.;

M. Emile Naud, président national de la J.O.C.;

M. C.-A. St-Arnaud, éditeur de la Gazette du Travail;

M. J. D. Durocher, officier supérieur de l'Assurance chômage à Ottawa;

M. l'abbé Gérard Dion, directeur-adjoint de l'École des Relations industrielles, Faculté des Sciences, Laval.

On sait que le banquet sera servi au Château Frontenac de Québec, dimanche midi.

POUR TUER L'ENNUI



Même aux petites heures du matin, les piqueteurs de Shawinigan ne s'ennuient pas. On en voit ici une équipe, dans la tente de l'usine No 1, qui tue le temps et l'ennui en jouant une partie de cartes. Mais les reporters du TRAVAIL ont pu constater qu'ils ne jouaient pas à l'argent et que leur moral était bon!