

C.T.C.C.

Le travail

EDITION DE la Mauricie

Pour comprendre les derniers développements

CE N'EST PAS LE CERTIFICAT QUI FAIT LE SYNDICAT C'EST L'UNION DES OUVRIERS

(Extraits d'une causerie de M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, sur les ondes de CKSM de Shawinigan, le 19 juillet. Le titre et les sous-titres sont de nous.)

Un nouveau développement survenu la semaine dernière a jeté beaucoup de confusion dans les esprits au sujet des conflits en cours à la Consolidated Paper et à la Du Pont Co. of Canada. Il s'agit de la décision de la Commission de Relations ouvrières de la province de Québec d'annuler les certificats de reconnaissance syndicale des syndicats de Laurentide, Belgo et Du Pont.

Décertification n'est pas dissolution

L'interprétation donnée par les compagnies et leurs agents à cette décision n'a aucun fondement légal et risque de prolonger inutilement les arrêts de travail si le public lui accorde quelque crédit.

Plusieurs travailleurs m'ont

rapporté qu'un homme de loi, appelé de l'extérieur par une compagnie, déclare, à qui veut l'entendre, que la décertification des syndicats équivaut à leur dissolution et, qu'à toutes fins, ces derniers n'existent plus.

Cette affirmation est des plus fantaisistes, et aucun avocat sérieux ne pourrait la soutenir devant ses confrères du Barreau

ou les tribunaux sans se couvrir de ridicule.

Il s'agit, en somme, de savoir quelle est la portée d'un certificat de reconnaissance syndicale et quels sont les droits et privilèges qu'il confère aux associations qui s'en prévalent.

Origine des certificats

L'octroi des certificats de re-

(Suite à la page 2)



—C'est qui le gars en train de lire le journal?
—Ah! lui? C'est l'idiot de la paroisse...

A propos d'une lettre de Marcel Francq, le faux frère

Nous avons sous les yeux une lettre miméographiée que Marcel FRANCQ a envoyée dernièrement aux travailleurs de LA TUQUE, de GRAND'MERE et même de SHAWINIGAN. Rarement avons-nous lu des textes aussi froidement cyniques, aussi mensongers et aussi peu dignes d'un chef ouvrier.

A la défense de la Consolidated

Cela commence par des insultes à l'adresse des chefs de la CTCC qui sont accusés de vouloir détruire "notre système social et économique". Il est facile à comprendre que ce système, TEL QU'IL EST, convient tout à fait à Marcel FRANCQ et aux faux frères de son espèce. Ce ne sont pas eux qui voudraient changer quoique ce soit!

Ensuite M. FRANCQ prend la défense de la CONSOLIDATED et affirme que "personne n'a demandé aux ouvriers de SHAWINIGAN ou de GRAND'MERE de produire du papier le dimanche". Il n'a sans doute pas vu les grandes annonces que la CONSOLIDATED a fait publier à grands frais dans les journaux de la région. La Compagnie y affirmait, en effet, qu'elle ne produisait pas de papier le dimanche mais, dans la même annonce, elle demandait au syndicat "le consentement de ses membres et leur coopération pour produire du papier, en cas de force majeure seulement, en travaillant quelques heures de plus, passé minuit le samedi soir pour reprendre la production perdue si jamais celle-ci s'élève à des proportions démesurées".

A moins que M. FRANCQ ne sache pas lire ou qu'il soit une buse, il devra admettre que dans le texte cité, la CONSOLIDATED ne parle pas de "réparation" mais bien de "production".

Quant aux réparations, M. FRANCQ prétend que si les ouvriers refusent de les faire le dimanche, il en résultera des mises à pied. Encore une fois, c'est une affirmation gratuite démentie par les faits.

S'il y a plus de travail sur semaine, il y aura un plus grand besoin de main-d'oeuvre. A LA TUQUE, la compagnie a engagé cinq employés de plus à la suite du refus du syndicat de travailler le dimanche.

Production le dimanche

A propos de LA TUQUE, il serait intéressant de rappeler qu'en deux occasions, la CANADIAN INTERNATIONAL PAPER CO. a demandé à ses employés de travailler le dimanche A LA PRODUCTION, pour remplir des commandes de la EASTMAN KODAK CO. Les dirigeants de l'union internationale avaient tout de suite accepté la demande de la compagnie et lui avaient même suggéré de ne pas consulter le syndicat. Par contre le syndicat avait carrément refusé.

Plus loin, Monsieur FRANCQ se laisse emporter par son imagination et une sorte de rage dont nous devinons bien la cause. Il s'écrie tout à coup: "Les forts-à-bras de SHAWINIGAN qui sont venus malmener les ouvriers de GRAND'MERE étaient-ils des ouvriers des moulins de papier ou tout simplement les mêmes TOUGHS qui causèrent les désordres à LOUISEVILLE et ailleurs?"

On ne devrait pas répondre à pareilles sottises si ce n'est, peut-être, en disant que les seuls forts-à-bras aperçus à GRAND'MERE portaient l'uniforme de la Police Provinciale. (A propos de ressemblance, ces policiers ressemblaient étrangement à ceux qui tiraient sur les syndiqués de GRAND'MERE alors qu'ils montaient l'escalier menant aux bureaux du syndicat...)

Règne de terreur

M. FRANCQ exhorte ensuite les membres de la Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et du papier "à se libérer du règne de terreur" où les conduisent leurs chefs actuels. Il est vraiment odieux de voir un chef ouvrier s'adresser en ces termes à des travailleurs qui ont déjà assez de difficultés avec leurs employeurs et qui consentent déjà assez de sacrifices. Comme exemple de solidarité ouvrière, on aura vu mieux. Ainsi, on aura vu mieux au DEVOIR où la CTCC s'est montrée solidaire d'une union internationale qui n'avait aucune raison de lui être particulièrement sympathique. Au contraire...

Et vous parlez de "règne de terreur", cher M. FRANCQ. Vous êtes un gros sensible, décidément, et vous avez la terreur facile. Mais il n'y a même pas de piquetage à SHAWINIGAN et à GRAND'MERE! Les policiers de votre maître DUPLESSIS poireautent devant l'usine de la LAURENTIDE et ils n'ont même pas eu la chance jusqu'ici d'essayer leurs gros revolvers. (Il est vrai qu'ils ne sont pas encore en nombre...) Les autorités municipales de GRAND'MERE et de SHAWINIGAN sont d'accord pour affirmer que le calme règne dans les deux villes depuis le premier jour du conflit. Personne n'a été blessé et la police municipale est toujours parvenue à faire circuler

(Suite à la page 2)

LA LOI ET LA PETITE CRISE DE "DÉCERTIFICATION"

L'attitude des gérants de la compagnie DU PONT OF CANADA LTD. et de la CONSOLIDATED PAPER (Division BELGO) nous laisse croire que ces messieurs ne comprennent rien à la loi des Relations ouvrières ou, alors, qu'ils s'en servent uniquement à leurs fins sans tenir compte de la justice sociale la plus élémentaire.

RAPPELONS LES FAITS

Dans les deux usines s'est produit un arrêt de travail qui exprime bien le degré d'exaspération qu'avaient atteint les employés. Devant l'ampleur du conflit, les gérants ont-ils songé à négocier sérieusement avec les employés? Non. Pas du tout. Leur première idée, ce fut d'avoir recours à la Loi des Relations Ouvrières.

Donc, conformément à l'article 41, ils demandèrent à la Commission des Relations Ouvrières (où les patrons sont toujours bien accueillis) deux choses:

1. QUE LES ARRÊTS DE TRAVAIL SOIENT CONSIDÉRÉS COMME DES GREVES ILLEGALES. (Inutile de s'adresser à la Justice pour cela, MM. BARRETTE et DUPLESSIS, passant par-dessus la tête des juges, décrétèrent à peu près toutes les grèves illégales.)

2. QUE LA COMMISSION REVOQUE LE CERTIFICAT DE RECONNAISSANCE SYNDICALE DES DEUX SYNDICATS. Il va sans dire que la Commission a répondu aux demandes des compagnies... beaucoup plus vite qu'elle ne répond habituellement aux demandes des syndicats. Donc, le 14 juillet, les deux syndicats étaient DÉCERTIFIÉS. Pour ceux que ce mot inquiète, nous irons voir ce qu'il signifie dans la loi même, cette loi des Relations Ouvrières qui n'existait pas avant 1941.

LES COMPAGNIES VIOLENT LA LOI

Notons, cependant, qu'avant 1941 il y avait des usines, des employés, des syndicats, des contrats de travail et même des arrêts de travail...

L'ARTICLE 4 de la nouvelle loi précise d'abord que: "Tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi, les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail."

Avant d'aller plus loin, demandons-nous si la DU PONT et la BELGO, pour qui la loi est "sacrée", ont respecté ledit article 4 alors que les syndicats avaient leur certificat.

La réponse, c'est NON. Les gérants ne veulent pas discuter "de bonne foi" avec les représentants syndicaux et, au mépris de la loi, essayent de briser les syndicats, ils intimident les employés et leur font des offres individuelles.

Or comme la Commission des Relations Ouvrières ne force pratiquement jamais les employeurs à respecter la loi, les deux syndicats en cause ont tout simplement retourné leurs certificats, avant même d'être légalement décertifiés. Ils ne voulaient pas perdre une minute de leur temps à plaider leur cause et refusaient de se mettre à genoux pour qu'on leur laisse un bout de papier sans valeur.

BUTS DES COMPAGNIES

Mais la Commission ne manque pas de temps à perdre. Pour expliquer sa décision de révoquer les deux certificats, elle a cru nécessaire de rédiger un texte de cinq pages grand format pour chacune des deux compagnies.

Dans le cas de la BELGO, la compagnie ayant aussi demandé à la Commission de poursuivre notre confrère MICHEL CHARTRAND en vertu de l'article 43 de la loi, cette dernière a également accordé cette "faveur" à la compagnie.

Elections à Shawinigan-Sud

Le résultat des récentes élections à SHAWINIGAN a été bien accueilli par toute la population de la municipalité et, en particulier, par sa population ouvrière.

On sait que le nouveau maire, Monsieur BRUNO SIGMEN, (majorité de 541 voix) n'a jamais caché sa sympathie pour le syndicalisme et il a toujours témoigné

beaucoup d'intérêt aux problèmes des ouvriers de SHAWINIGAN.

Monsieur Alphonse Huard, élu échevin par une majorité de 596 voix, est lui-même un syndiqué. Les deux autres échevins élus par proclamation, sont MM. Gérard O'BONSAVIN et Henri LECLERC.

Par ses résultats, cette élection nous rappelle celle de Saint-

HYACINTHE où deux syndiqués ont été élus échevins. Elle prouve que dans des élections honnêtes, la voix de la population ouvrière réussit à se faire entendre en dépit des efforts des grands partis provinciaux qui veulent mettre leur nez même dans nos conseils de ville.

Souhaitons que des élections aussi honnêtes deviennent vite la règle dans notre province.

Ce n'est pas le certificat...

(Suite de la page 1)

connaissance aux associations professionnelles est quelque chose de récent dans notre province. Cette procédure fut inaugurée en 1944 par la passation de la Loi des Relations ouvrières et visait, en particulier, à établir une procédure qui faciliterait le règlement des conflits de juridiction entre les unions. Vous vous souviendrez peut-être que dans cette période, il y a eu plusieurs conflits de ce genre, entre autres, chez Price Brothers, dans le Saguenay, et parmi les employés de tramway de Montréal. Lorsque deux ou plusieurs unions rivales se disputaient le droit de représentation d'un groupe de travailleurs, il n'existait aucune méthode légale pour déterminer laquelle était majoritaire. La Loi des Relations Ouvrières apportait une solution à ce problème en faisant établir par des enquêteurs du gouvernement, ou par un vote, le caractère représentatif des associations professionnelles.

De plus, l'article 4 de la Loi établissait qu'un employeur était tenu de reconnaître l'union groupant la majorité de ses ouvriers et de négocier de bonne foi avec elle une convention collective de travail.

Le certificat de reconnaissance syndicale n'a jamais été obligatoire en vertu de nos lois. C'est-à-dire que même depuis 1944, un employeur et un syndicat ouvrier peuvent signer une convention collective de travail sans que ce dernier détienne un certificat de reconnaissance de la Commission des Relations Ouvrières. Dans certains secteurs, comme l'industrie de la construction, les unions ouvrières ne se font jamais certifier à cause des difficultés pratiques que soulève l'application de cette procédure. Pourtant les syndicats ouvriers existent et signent, chaque année, un grand nombre de conventions collectives de travail.

Pas des problèmes légaux

Il ne faut donc pas confondre l'existence des syndicats et leur droit de représenter les ouvriers lorsqu'ils sont majoritaires avec le certificat de reconnaissance. Nos syndicats existent à compter de leur formation ou de leur incorporation en vertu de la Loi des Syndicats professionnels et non en vertu d'une décision de la Commission des Relations Ouvrières.

D'ailleurs, lorsque la compagnie Du Pont of Canada a signé sa dernière convention avec notre syndicat, ce dernier ne détenait pas de certificat de reconnaissance de la Commission des Relations Ouvrières. La Compagnie aurait donc mauvaise grâce, aujourd'hui, alors qu'il existe un

conflit sérieux, de prétendre que le Syndicat n'existe pas, ce qui contredirait ses propres attitudes passées et compliquerait davantage la situation actuelle.

Serait-il raisonnable de penser que ces compagnies puissantes et influentes, bien avisées par leurs conseillers, ont couru innocemment le risque de signer des conventions collectives avec des organismes qui n'existaient pas? Comme il faut répondre par la négative, comment qualifier alors leur attitude présente? Je vous laisse le soin d'en juger.

Les problèmes qui existent présentement à la Belgo, à la Laurentide et à la Du Pont ne sont pas d'abord des problèmes légaux même s'il peut y avoir des incidences légales. Ce sont des problèmes humains qu'il convient de traiter comme tels quitte par la suite à s'attarder aux implications juridiques et aux autres incidences d'ordre secondaire. Lorsqu'un malade se présente chez un médecin ce dernier ne refuse pas ses services sous prétexte qu'il n'aime pas la façon dont le malade a contracté sa maladie.

Exemple de la Grande-Bretagne

J'ai eu l'occasion de vivre, sur les lieux, ces derniers mois, les conflits du travail qui ont paralysé partiellement l'activité économique de la Grande-Bretagne. Même si ces grèves étaient désapprouvées par les autorités publiques et les autorités syndicales, tous se sont mis à la tâche pour les régler le plus tôt possible. Le ministre du Travail de l'Angleterre a passé des nuits entières avec les parties afin de les aider à mettre un terme au différend. Ce qui est encore plus impressionnant, le ministre se trouvait à aider des syndicats qui sont affiliés à un parti politique qui est le rival du sien. Il considérerait sans doute, et avec raison, que lorsque le bien commun est en jeu, on laisse de côté ses petites rancœurs et même ses opinions pour le servir le mieux possible. Vous pouvez juger de la différence avec nos propres autorités gouvernementales qui non seulement refusent d'aider mais s'évertuent à créer des difficultés nouvelles pour empêcher le règlement équitable du différend.

Je crois que si la population entière de Shawinigan exige que les parties et les responsables de l'intérêt public fassent l'effort nécessaire pour résoudre les conflits actuels, il n'y a aucune raison qu'ils se prolongent. Plusieurs des problèmes qui existaient au début ont trouvé une solution et il ne manque plus qu'une manifestation de bonne foi de la part des intéressés pour que tout entre dans l'ordre.

A propos d'une lettre...

(Suite de la page 1)

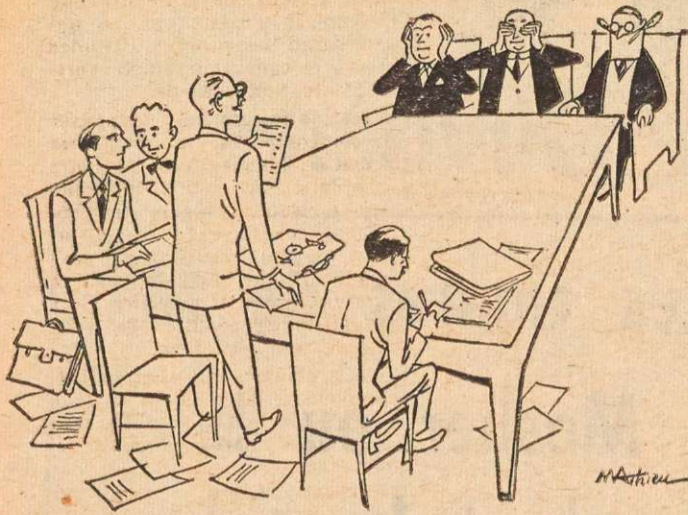
les autos même lorsqu'un groupe de travailleurs s'était massé à un endroit en particulier. Au cours des quelques manifestations publiques des travailleurs, la bonne humeur a toujours dominé.

Et c'est ça que M. FRANCO appelle un "règne de terreur"? Mais peu importe la vérité, peu importe les faits. Pour M. FRANCO, ce qui importe c'est de salir les syndicats de la région affiliés à la CTCC. Il croit que cela suffira à convertir à la FAT (qu'ils ont bien connue jadis...) des travailleurs attachés à leurs syndicats. Il se trompe.

Ses propos démagogiques auront pour résultat de faire rire (à ses dépens) les honnêtes travailleurs de la région et de discréditer encore un peu plus la FAT et la Fraternité internationale des ouvriers de la pulpe, du sulphite et du papier.

Monsieur Marcel FRANCO sert mal le syndicalisme en général; les dirigeants de la FAT, s'ils ont à cœur l'unité syndicale, devraient rappeler à l'ordre ce faux frère.

Négociations à Shawinigan



Comme les trois singes de l'Inde, les patrons n'entendent rien, ne voient rien et ne disent rien

A LA BELGO

Le vote des employés de la Belgo est significatif

Nous avons assisté à la réunion des employés de la BELGO au cours de laquelle fut pris le fameux vote en faveur de l'arrêt de travail qui se poursuit depuis plus d'un mois déjà. Là, nous avons vu la démocratie à l'oeuvre, nous avons vu des hommes libres discuter librement leurs problèmes et prendre leurs responsabilités.

VOTE INUTILE ?

Au début de l'assemblée, les syndiqués n'étaient pas unanimes sur l'opportunité de prendre un tel vote. "Pourquoi voter pour affirmer que nous voulons rester dehors? Nous sommes dehors. Il n'y a pas de ligne de piquetage et n'importe qui d'entre nous peut aller rejoindre ceux qui se sont désolidarisés de leurs camarades de travail et qui n'ont pas accepté la décision de la majorité! Pourquoi voter? Notre volonté est claire et elle s'exprime en ce moment même, par notre absence de l'usine."

Enfin, l'assemblée a accepté de prendre le vote d'abord pour rassurer ceux qui croiraient encore que les employés de la BELGO ne savent pas vraiment ce qu'ils veulent, et ensuite, pour renseigner la compagnie qui affirme à qui veut l'entendre, que seule une minorité refuse de rentrer à l'usine.

QUASI-UNANIME

Selon les méthodes démocratiques, on a procédé à un vote

secret. Cependant, tous les membres présents ont dû s'identifier pour obtenir un bulletin de vote. Ces bulletins furent compilés et comptés par des scrutateurs choisis par l'assemblée.

Le résultat a été une confirmation de ce que tout le monde savait. La quasi-unanimité des employés présents (soit 96%), s'est prononcée contre le retour à l'usine avant que la compagnie n'ait signé un contrat de travail honorable.

Devant un témoignage aussi clair de la volonté des employés, M. MOSHER a fait semblant de ne pas comprendre et a tout simplement mis en doute l'honnêteté du vote pris par l'assemblée. Il a joué sur les mots en disant qu'il y aurait plus de 4% des employés qui ne font pas la grève et qui travaillent à la BELGO.

UN FAIT BRUTAL

Il est évident qu'il était question de 96% des travailleurs présents à la réunion, c'est-à-dire 96% des travailleurs qui ne rentrent pas à l'usine. Or il est un fait admis, que ces travailleurs sont en majorité.

M. MOSHER, en essayant de minimiser l'importance du conflit de la BELGO, vous ne trompez que vous-même. Nous attendons de vous une attitude moins puérile et, surtout, plus humaine. Que le syndicat de vos employés soit certifié ou non, que telle assemblée de syndiqués ait compté 50 ou 100 personnes de plus ou de moins, cela ne change rien au fait brutal que vous connaissez bien: la BELGO ne produit pratiquement pas. Cette situation ne peut durer indéfiniment et pour qu'elle cesse au plus vite, le plus sûr moyen, M. MOSHER, c'est d'entamer des négociations.

Simple question de bon sens...

LES GRÈVES PROFITENT-ELLES AUX TRAVAILLEURS ?

Un préjugé courant qu'on essaie de faire valoir pour combattre les arrêts de travail, c'est le suivant: "Ils ne profitent, dit-on aux ouvriers, à personne et même pas aux travailleurs eux-mêmes qui les font." Et pour prouver cette assertion, on a recours à l'argument suivant: "Même si les ouvriers triomphent, même s'ils obtiennent les augmentations réclamées, ils mettront ensuite des années, parfois, quand les grèves sont longues, jusqu'à sept ou huit ans, avant de retrouver l'argent qu'ils ont perdu par la privation de leur salaire au cours du conflit lui-même."

L'objection est sérieuse en apparence, mais arrêtons-nous un moment à réfléchir sur le point suivant. Supposez que depuis un siècle, tous les travailleurs auraient raisonné de cette manière. Supposez qu'ils aient constamment refusé de quitter le travail. Personne ne contestera que nous serions aujourd'hui encore dans la misère effrayante qui régnait alors dans tous les pays parmi les travailleurs industriels.

C'est par des arrêts de travail que les ouvriers ont fait cesser le travail des enfants; c'est par ce moyen aussi qu'ils ont aboli le système des amendes, qui régnaient alors dans toute l'industrie et qui mangeait chaque semaine un pourcentage important des maigres salaires payés alors. Si les heures de travail ont passé de soixante-dix heures à quarante et quarante-cinq par semaine, c'est parce que des travailleurs ont employé les grands moyens. Et pour élever les salaires eux-mêmes, il a fallu, non pas seulement des discussions avec les employeurs mais aussi et très souvent des démonstrations de force économique. C'est peut-être triste, mais c'est ainsi. On ne changera ni l'histoire ni les conditions économiques avec de bonnes intentions.

Où est le vrai scandale ?

D'ailleurs, il faut se demander ce qu'est au juste l'arrêt de travail. Et quand on y pense bien, on se rend compte que ce n'est rien d'autre que l'interruption d'un échange. Donne-moi ton travail, dit l'employeur, et je te donnerai en échange un salaire. Si le salaire convient au travailleur, il donne son travail, mais si le salaire ne lui convient pas? Il refuse son travail, voilà tout. C'est ce que vous faites tous vous-mêmes quand vous achetez un objet, par exemple. Le marchand dit: "Donnez-moi telle somme d'argent et je vous donne cet habit." Mais s'il demande trop, vous n'êtes pas obligés d'acheter. Vous gardez votre argent et le marchand garde son habit. Fondamentalement, c'est la même chose dans un conflit de travail, avec cette seule différence que le travail n'est pas une simple marchandise mais ce que les travailleurs possèdent de plus précieux, leur seule richesse.

Pourquoi donc crierait-on au scandale quand les ouvriers refusent leur travail, et jamais quand les compagnies refusent leur argent? Avez-vous déjà entendu nos politiciens, si éloquents pour dénoncer les "chefs ouvriers irresponsables", comme ils disent, les avez-vous déjà entendu dénoncer une seule compagnie parce qu'elle

ne voulait pas payer ses ouvriers convenablement? Je vous pose sérieusement la question: vous souvenez-vous d'un seul cas où nos autorités provinciales ont dénoncé une compagnie? Pour ma part, je cherche en vain dans mes souvenirs pour en trouver un de cette espèce.

Il faut donc prendre avec un grain de sel, et un gros grain de sel, le scandale éloquent que manifestent depuis quelque temps des gens dont la vertu ne fonctionne que dans certains cas par-

ticuliers, c'est-à-dire les cas où les ouvriers sont en cause.

Comme je le disais au début, que les scandalisés nous disent d'abord ce qu'ils pensent de nos réclamations, de l'attitude butée, entêtée des employeurs, et nous écouterons ensuite ce qu'ils ont à dire de nos propres attitudes. S'ils veulent bien procéder de cette manière, c'est-à-dire avec un minimum de justice, cela vaudra mieux que les policiers provinciaux pour arriver à une entente.

A propos du dimanche

Tel était le titre d'une annonce largement diffusée par la CONSOLIDATED PAPER dans la MAURICIE. Dans cette annonce, rédigée sans doute par quelque avocat mielleux, la compagnie ne cache pas son intention de produire du papier le dimanche, "en cas de force majeure seulement" et de continuer à faire les réparations le dimanche.

Tolérance des autorités religieuses

Les arguments de la compagnie sont lamentables. Citons, par exemple, ce paragraphe:

"Donc si les ouvriers eux-mêmes nous accordent leur consentement et si les autorités religieuses et civiles le tolèrent, il nous semble que le Syndicat ne saurait raisonnablement s'objecter à une telle entente qui ne vise que des cas d'urgence exceptionnelle."

D'abord, la CONSOLIDATED devrait savoir que les ouvriers n'accordent pas leur consentement aux employeurs, mais chargent leur syndicat de parler au nom de tous les syndiqués. (Relisez l'article 4 de la Loi des Relations Ouvrières...)

Deuxièmement les autorités religieuses se sont maintes fois prononcées contre le travail du dimanche et si elles "semblent" le tolérer c'est qu'elles n'osent pas soulever davantage les passions populaires sur une question aussi brûlante et qui tient tellement au coeur des travailleurs catholiques.

Puisque l'opinion des autorités religieuses semble intéresser la CONSOLIDATED, citons ces paroles de Léon XIII au sujet du repos dominical:

"Le droit au repos de chaque jour, ainsi que la cessation du travail le jour du Seigneur, doit être la condition expresse ou tacite de tout contrat passé entre patrons et ouvriers. Là où cette condition n'entrerait pas, le contrat ne serait pas honnête, car nul ne peut exiger ou permettre la violation des devoirs de l'homme envers Dieu et envers lui-même."

Il faut beaucoup d'audace à la CONSOLIDATED pour insinuer que les autorités religieuses toléreraient qu'on viole des devoirs aussi sacrés.

Tolérance des autorités civiles

L'allusion à la tolérance des autorités civiles sonne plus juste. Il existe une loi de l'observance du dimanche et cette loi n'est pas respectée. Occasionnellement un ministre ou même un premier ministre condamne publiquement le travail du dimanche. Mais si M. DUPLESSIS le voulait vraiment, il n'aurait qu'à intervenir énergiquement et le problème serait réglé une fois pour toutes. Mais le premier ministre ne veut pas déplaire aux grosses compagnies. Il laisse donc aux syndicats le soin de faire seuls la lutte contre le travail du dimanche.

Si au moins il les laissait faire...

C.T.C.C.

le travail

Edition de la Mauricie est imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.

89

Rédacteur: JACQUES HEBERT

Il faudrait décertifier la Commission des Relations Ouvrières

Quand ils travaillent, les ouvriers n'existent pas — Mauvaise mère de famille — A la Commission, deux hommes peuvent décider — Marcel Francq, un "ancien" de la Commission.

En temps ordinaire, évidemment, les grands journaux se rendent plus ou moins compte de l'importance de la classe ouvrière dans l'industrie. Il n'est question que des bilans des grandes compagnies, de M. le Président Untel qui a fait tel discours, des actionnaires qu'on a convoqués à tel endroit (une minorité d'actionnaires, bien entendu) ou encore de tel ministre qui a présidé l'inauguration de telle usine, capable de produire tant de tonnes.

Et dans toutes ces nouvelles, on ne tient pas compte des ouvriers. On dirait que c'est M. le Président Untel qui fabrique les produits, on dirait que les actionnaires eux-mêmes font marcher les machines ou encore que l'amitié de tel ministre est plus importante que la main-d'œuvre pour produire du papier ou des produits chimiques. On dirait, en d'autres termes, que les ouvriers n'existent pas.

Il faut crier

Mais quand un conflit se déclare et que les ouvriers quittent le travail, alors on se rend compte qu'ils existent. C'est assez curieux, mais c'est seulement au moment où ils cessent de travailler qu'on se rend compte de leur travail et de l'importance primordiale de ce travail sans lequel il n'y a pas de production industrielle possible.

En somme, pour utiliser une comparaison, l'opinion publique se comporte un peu comme une mauvaise mère de famille. Aussi longtemps que l'un de ses enfants reste tranquille dans son coin, elle l'ignore. Elle ne s'occupe même pas qu'il obtienne justice, qu'il soit aussi bien traité que les autres, ceux qui crient fort. Et quand soudainement, il en a assez et se met à crier lui aussi, c'est alors seulement qu'elle se souvient de lui. A ce compte-là, est-ce qu'on peut reprocher au petit de prendre, de temps à autre, les moyens de se faire entendre?

Toujours est-il que depuis quelques semaines, les grands journaux, même étrangers, se rendent compte qu'il existe des ouvriers à Shawinigan. Et naturellement, ils se mettent à se poser des questions. Il nous demandent par exemple combien d'usines fonctionnent dans la région

et s'exclament de surprise devant l'importance du centre industriel.

Mais de plus, ils posent certaines questions sur les événements de ces jours-ci et particulièrement sur la décertification des syndicats.

Crise de décertification

Un journaliste étranger nous disait par exemple au téléphone, hier matin: "Que va-t-il se passer, maintenant que vous ne représentez plus les ouvriers de Shawinigan?" Evidemment, au lieu de répondre nous lui avons demandé à notre tour en riant: "Mais depuis quand?" Et le journaliste m'a répondu bien sérieusement: "Mais depuis que vous n'avez plus vos certificats". Il croyait, figurez-vous, que le retrait des certificats était à nos syndicats tout caractère représentatif. "Mais voyons, lui ai-je dit, pensez-vous que c'est le gouvernement qui nous a demandé de représenter les travailleurs? Pas du tout. Ce sont les ouvriers, et seuls les ouvriers eux-mêmes pouvaient le faire". Si donc ce sont les ouvriers qui donnent aux syndicats le mandat de les représenter, ce sont aussi les ouvriers seuls qui peuvent le retirer. "Mais cela s'est-il déjà produit dans le passé, continuait mon journaliste, que des syndicats soient décertifiés?" De toute évidence, il n'avait pas suivi l'activité ouvrière de très près ces dernières années. Car tous ceux qui l'ont suivie savent que la Commission traverse périodiquement des crises de décertification. Ça revient aussi régulièrement que la rougeole ou les radis.

Mais ce qui a vraiment ouvert les yeux à mon journaliste, c'est quand je lui ai parlé de la grève de l'amiantite, au cours de laquelle les syndicats des mineurs avaient été décertifiés, ce qui n'a changé exactement rien à leur fidélité syndicale ni à la grève qui s'est déroulée toute entière sans lâchage de la part des ouvriers.

Vers la dictature

Du reste, j'aurais pu répondre aussi que c'est la Commission de Relations ouvrières elle-même qui mériterait probablement, si l'on y regardait de près d'être décertifiée. Saviez-vous que cette commission, d'après la loi, doit être formée de sept membres et qu'actuellement, elle en compte quatre seulement? Saviez-vous aussi que le président de la Commission dispose d'un vote prépondérant? Si vous y réfléchissez un moment, cela signifie que le président n'a qu'à se mettre d'accord avec un commissaire patronal et qu'à partir de ce moment, deux personnes peuvent décider dans

la province de tout ce qui concerne le travail organisé sous la juridiction de la Commission. Quand on en est arrivé à ce point, vous admettez qu'on n'est pas tellement loin de la dictature.

J'aurais pu souligner aussi un autre point, touchant la formation de cette commission, à savoir que tous ses membres sont des fonctionnaires payés par le gouvernement et dépendant entièrement de la politique pour leur pain quotidien et le beurre qu'ils mettent dessus. Quand donc un ministre, avec le sans-gêne qui caractérise ces personnages, déclare publiquement qu'un arrêt de travail est illégal, sans même avoir étudié les faits en cause, vous croyez que la commission de Relations ouvrières est à l'aise pour dire le contraire?

C'est pourquoi les mouvements ouvriers de la Province demandent depuis des années d'être représentés à la Commission et surtout de nommer eux-mêmes leurs représentants et de les faire vivre. Le gouvernement devrait accueillir à bras ouverts cette suggestion, puisqu'il réaliserait ainsi une économie; nous sommes prêts à payer pour nos représentants. Mais non. Ces représentants, payés par leurs organisations respectives, auraient trop d'indépendance pour le goût des politiciens. Ces derniers préfèrent la sujétion des représentants qu'ils nomment eux-mêmes.

Et pour juger de la qualité de représentants ouvriers nommés par le gouvernement, il vous suffira de savoir que M. Marcel Francq, de la Fédération américaine, le même qui nous attaque aujourd'hui dans le dos, en plein conflit avec les compagnies du papier, servit plusieurs années à la Commission, et faisait si bien l'affaire du gouvernement qu'on n'arriva plus à se décider de le laisser partir quand la Fraternité internationale du Papier (pauvre elle) l'invita à lui servir d'éducateur ouvrier.

Pas de chantage !

La CTCC n'a jamais admis que les certificats de reconnaissance fussent considérés comme des certificats de bonne conduite. Cette position n'est pas nouvelle. Qui ne se souvient de la Marche sur Québec, de la lutte contre les Bills 19 et 20? Nous disions alors, et nous n'avons pas changé d'idées, que le certificat de reconnaissance ne pouvait servir qu'à une chose: certifier, comme son nom le dit. Et certifier quoi? Que tous les membres du syndicat sont de bons enfants, vaccinés, dociles et au goût du gouvernement? Mais non, puisque

Les cigares de M. Mosher ou le renard et le corbeau

On sait que M. MOSHER, qui se croit fin renard, a fait venir de MONTREAL un des avocats de la CONSOLIDATED, Me CORBEAU. On se croirait en pleine fable de LAFONTAINE si le fromage n'avait pris la forme de bons cigares.

Ces cigares, M. MOSHER les distribue généreusement aux employés qu'il convoque à son bureau pour "causer" avec lui et avec Me CORBEAU.

Avant le conflit, M. MOSHER ménageait ses cigares et ne se donnait guère la peine de discuter de leurs problèmes avec les employés. Quand tout va bien, M. MOSHER oublie que son usine fonctionne grâce à des ouvriers, que ces ouvriers sont des hommes et que ces hommes ont des problèmes.

Maintenant, tout à coup, M. MOSHER se trouve une vocation de bon papa, il "cause" avec ses ouvriers, il est tout sucre et tout miel et les cigares qu'il offre sont de bonne qualité.

Est-il nécessaire de dire ce qui fait l'objet des petites conversations de M. MOSHER? Tout le monde aura deviné que le bon papa des ouvriers de la BELGO s'efforce, par tous les moyens possible, de convaincre ses employés de revenir au travail et de lâcher les confrères qui ont décidé, à la majorité, de quitter l'usine.

Mais les paroles mielleuses et les bons cigares ne suffisent pas à faire changer d'idée des ouvriers qui ont longuement réfléchi avant de poser un geste grave, à des syndiqués qui savent l'importance de la solidarité.

Soyez sérieux Me RENARD... pardon! M. MOSHER. Soyez sérieux Me CORBEAU. L'heure est aux négociations franches. Le syndicat n'a pas cessé de répéter qu'il était prêt, n'importe quand, à rencontrer les représentants de la compagnie. Le syndicat — que vous essayez de détruire en négociant individuellement avec chaque employé — ne vous demande pas de cigares mais seulement un peu de bonne foi, un minimum de compréhension, une once de sens social.

Et le conflit, qui frappe durement la compagnie et les ouvriers, trouvera bientôt une solution.

les enquêteurs de la commission ne s'en informent même pas. Le certificat sert à certifier que le syndicat en question détient la majorité des adhésions ouvrières dans telle usine, et rien d'autre.

Nous avons dit alors et nous croyons toujours que le certificat de reconnaissance doit être laissé au syndicat aussi longtemps que ce dernier détient la majorité. Il ne doit pas devenir un instrument de chantage ni servir à noircir dans l'opinion publique un certain groupe d'ouvriers.

Si ce dernier se rend coupable d'irrégularités ou du moins si on le soupçonne d'une telle offense, la loi des Relations ouvrières prévoit des sanctions. Seulement, ces sanctions ne peuvent

être appliquées avant qu'on ait fait une preuve devant les tribunaux à cet effet. En toute justice, le syndicat peut alors se défendre. C'est évidemment moins facile de faire un procès que de proclamer sans enquête, dans un discours ou une déclaration aux journaux, que tel arrêt de travail est illégal.

Mais c'est plus juste et c'est pourquoi nous nous opposerons à toutes les mesures qui ne respectent pas le droit de chaque homme et de chaque groupe de présenter et faire valoir sa version des faits avant d'être condamné.