

La paix industrielle dans le Québec **Industrial peace in Québec**

Gérard Dion

Volume 2, numéro 4, décembre 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023828ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023828ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dion, G. (1946). La paix industrielle dans le Québec / Industrial peace in Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(4), 1-6.
<https://doi.org/10.7202/1023828ar>

Bulletin des Relations Industrielles

PUBLIÉ PAR LE DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES DE LAVAL, QUÉBEC

T. R. P. G.-H. LÉVESQUE, o.p., *doyen* — GÉRARD TREMBLAY, *directeur* — J. O'CONNELL-MAHER, *assistant-directeur*
Abbé GÉRARD DION, *secrétaire* — CHARLES BÉLANGER, *assistant-secrétaire*

Vol. 2 — N° 4

30 décembre 1946

LA PAIX INDUSTRIELLE DANS LE QUÉBEC

INDUSTRIAL PEACE IN QUÉBEC

Le bilan des relations du travail aux États-Unis et au Canada pendant l'année qui vient de s'écouler n'est pas très intéressant dans son ensemble. On y note un nombre considérable d'arrêts de travail, de grèves avec des conséquences pour les travailleurs eux-mêmes, les entreprises et le public. La diminution de la production qui s'en est suivie n'est pas sans avoir été l'une des principales causes de la rareté de certains produits et de l'accroissement du coût de la vie en même temps qu'un obstacle sérieux à la reconversion industrielle.

Comme on se laisse facilement impressionner par tout ce qui est sensationnel et que les journaux et la radio rapportent avec beaucoup plus de publicité les conflits que les ententes pacifiques, il a échappé à plusieurs que, dans cette guerre industrielle qui a déferlé sur l'Amérique du Nord, la province de Québec a fait exception et joui d'une paix incomparable.

Durant l'année 1946, on y signale à peine quatre ou cinq grèves d'une importance variable qui, pour une raison ou une autre, étaient à peu près inévitables, étant donné les causes qui les ont amenées. Pourtant, pendant cette même période, les travailleurs du Québec ont continué de s'organiser et de négocier des conventions collectives. Près de vingt pour cent des travailleurs du Québec appartiennent à des syndicats, ce qui est une proportion aussi considérable que celle de chacune des autres provinces du Canada et certaines branches d'activité sont presque entièrement syndiquées. On peut estimer qu'il s'est négocié plus de six cents conventions collectives au cours de l'année. Dans le Québec, le pourcentage des travailleurs dont le salaire et les conditions de travail sont déterminées par des conventions collectives est de beaucoup supérieur à ce que l'on trouve partout ailleurs au Canada. Que l'on songe, par exemple, aux principales industries de la province comme celles de la chaussure, du vêtement, de la construction, de l'imprimerie, du meuble et aux trente-cinq moulins à papier sur quarante qui sont régis par des conventions.

A quoi donc peut-on attribuer ce fait remarquable dans les relations industrielles? Certains ennemis des Canadiens français en déduiront bien vite que la population est amorphe et vit dans un état d'esclavage. Cependant, le nombre d'ouvriers syndiqués et le nombre de conventions signées est une réponse bien nette à ces délateurs. Les vraies raisons se trouvent ailleurs. En effet, sans méconnaître beaucoup d'autres facteurs qui ont contribué à créer cet état de chose, il faut tenir compte de la mentalité de notre population ouvrière qui,

Labour relations in the United States and Canada did not prove entirely satisfactory during the year which has just ended. There were numerous work stoppages and strikes with consequential effects upon the workers themselves, trade, industry and even upon the public. The fall in production which followed the strikes and stoppages is largely responsible for the scarceness of certain products and the higher cost of living, and seriously impairs the reconversion of our industries.

As one is more easily impressed by anything sensational and since the newspapers and radio give much more publicity to disputes than to peaceful agreements, it escaped the notice of most people that while industrial unrest was sweeping across the entire North American continent, the Province of Québec was practically immune to its attacks and enjoyed unparalleled industrial peace.

During 1946, in this Province, there were barely four or five strikes which, for some reason or other, were more or less unavoidable in consideration of the causes which brought them about. Still, during this very period, workers throughout the Province of Québec continued to organize and negotiate collective agreements. Nearly twenty per cent of the workers in this Province belong to a union; this proportion equals that of each of the other provinces of our Dominion, and in certain branches of our industry labour is nearly entirely « unionized ». In our Province, more than six hundred collective agreements were negotiated during the past year; the percentage of workers whose wages and working conditions are determined by collective agreements is much higher than anywhere else in Canada. For instance, it is to be noted that collective labour agreements govern the main industries of our Province, namely: the shoe, clothing, building, printing and furniture industries, as well as thirty-five paper mills out of a total of forty.

To what may such remarkable fact be ascribed. Certain enemies of the French Canadians may hastily conclude that the population of this Province is spineless and lives in a state of slavery. Yet the number of trade-unionists and of collective agreements signed in this Province is an unequivocal answer to such delators. The real reasons are of a very different nature. Indeed, without ignoring several other factors which have helped to bring about this state of things, one must take into account the mentality of our workers who, imbued with truly christian principles, respect the law and have more confidence in peaceful means than in mere force,

imbue d'esprit chrétien, possède le respect des lois et a encore plus confiance dans les moyens pacifiques que dans la force pour en arriver à la justice, la charité, l'ordre et la paix. Ce qui ne les empêche pas de se grouper, de posséder la force pour s'en servir au moment opportun. Les quelques grèves qui eurent lieu en témoignent. De plus, on ne peut pas nier l'influence bienfaisante d'un phénomène unique en Amérique du Nord, l'existence de groupements ouvriers d'inspiration chrétienne. Dans le Québec, sur les quatre mouvements qui se partagent les syndiqués, les syndicats nationaux catholiques possèdent la majorité des travailleurs dans leurs rangs et leurs concurrents, bien qu'ils n'affichent pas les mêmes principes, ne sont pas sans en subir une certaine influence. Enfin, il faut signaler la législation du travail, qui, loin d'être parfaite, permet cependant des négociations pacifiques pour toute une industrie. Nous voulons parler spécialement de la Loi de la convention collective et de la Loi des relations ouvrières. Sous l'empire de la première, plus de quatre-vingt-dix conventions s'étendent aux tiers et certaines branches d'industrie sont entièrement couvertes par des conventions. Quand une telle convention se négocie ou se renouvelle avec des amendements, les journaux n'en soufflent pas mot. Ainsi, par exemple, on n'a point signalé que, pendant trois mois, les représentants de tous les syndicats des travailleurs de la chaussure qui avaient fait un *cartel* ont négocié avec une association patronale qui groupait tous les employeurs de cette industrie et que pendant cette négociation qui a valu des accroissements de salaire variant de 15 à 35 pour cent, toute l'industrie a continué à produire sans aucun ralenti. De même dans l'industrie du meuble, de l'imprimerie, du bâtiment, etc. C'est ce qui a fait dire récemment à un observateur anglais : « Quebec has cut right through the core of labor trouble — it has set up control of management and of labor and set them both to minding their own business and building up hers. It is a bit of a challenge to think that Quebec could step ahead so fast and so far industrially and enjoy such labor relations that the rest of Canada would be forced to follow her example or lose their economic advantages. »⁽¹⁾

Est-ce à croire que tout va bien, que tout est parfait et qu'il y a lieu de s'endormir dans une satisfaction béate ? Loin de là. Les relations du travail peuvent toujours être améliorées et demandent une adaptation continue. Si notre législation avait été plus parfaite, les quelques grèves auraient probablement pu être évitées. On est, aussi, trop porté à juger des bonnes relations du travail d'après des critères simplistes, comme le nombre de grèves, le nombre d'arbitrages. On oublie que ce ne sont là que des manifestations extérieures de conflits déjà existant d'une façon latente et l'aboutissement aigu de problèmes anciens. Quand une grève éclate, la cause est posée et rarement, c'est le temps de mettre les choses en place et de solutionner définitivement les problèmes. Chez nous, pourrait-on soutenir que tous les employeurs considèrent réellement le syndicalisme comme un élément normal, dans la vie économique ? Pourrait-on aussi affirmer que tous se préoccupent de perfectionner leurs techniques de production, l'administration de leurs entreprises, pour permettre une meilleure répartition des fruits du travail, une amélioration du standard de

when justice, charity, order and peace are their goals. This does not prevent them, however, from organizing and possessing force which they might use at the right moment. The strikes which occurred prove this clearly. Moreover, there is no denying the beneficial influence of something that exists nowhere else in North America : the existence of labour groups imbued with christian principles. In the Province of Québec, of the four trade-unions which constitute our labour movement, the national and Catholic unions (*syndicats nationaux catholiques*) have the largest membership, and the three other unions, though not displaying the same principles, are highly susceptible to their influence. Another point to be taken into account is our labour legislation, which is far from being absolutely perfect but which ensures peaceful negotiations throughout an industry. We are hereby alluding to the Collective Agreement Act and to the Labour Relations Act. Under the first mentioned act more than ninety collective agreements have been given juridical extension to non-signatory parties, and certain branches of industry are altogether governed by agreements. The newspapers never mention the negotiation or renewal with amendments of such agreements. Thus, for instance, there was positively no publicity given to the fact that, during three months, the representatives of all the unions of shoe workers who had formed a *cartel* had negotiated with an association of employers whose membership comprised all the employers in that industry and that during these negotiations, which accounted for increases of wages from 15 to 35%, the entire industry continued to produce as usual. Similar occurrences are to be noted in the furniture, printing and building industries, etc. That is why an English observer remarked lately that « Québec has cut right through the core of labor trouble — it has set up control of management and of labor and set them both to minding their own business and building up hers. It is a bit of a challenge to think that Québec could step ahead so fast and so far industrially and enjoy such labor relations that the rest of Canada would be forced to follow her example or lose their economic advantages »⁽¹⁾.

It is to be believed that everything is going well, that everything is perfect and that we may be entirely satisfied with the present state of things ? Not at all. Labour relations may always be bettered and require constant adjustment. Had our legislation been more perfect, the few strikes we have had would not have occurred. We are so inclined to judge good labour relations according to simplistic criterions such as the number of strikes, arbitrations, etc. One forgets that strikes and arbitrations are the exteriorization of latent disputes and the acute outcome of old labour problems. When a strike breaks out, its cause claims the attention of those involved and it is rarely the time to settle the question definitely. Would it be possible to affirm that all the employers in this Province sincerely consider trade-unionism as a normal element in the economic life of our people ? Could it also be rightfully upheld that all employers are endeavouring to perfect their methods of production or the operation of their concerns so that the products of labour may be distributed more equitably, or that the standard of living may be improved, in-

(1) K. Y. FRANCIS, Québec leads the way, *Canadian Business*, novembre 1946, p. 60.

(Suite à la page 6)

(1) K. Y. FRANCIS, Québec leads the way, *Canadian Business*, November 1946, p. 60.

(Continued on page 6)

CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

La concentration industrielle dont fut témoin le milieu du siècle dernier à laquelle est venu s'ajouter la théorie naissante du libéralisme économique a mis en relief le problème du salaire dans les relations du travail.

Aussi, a-t-on cherché, depuis cette époque surtout, une mesure standard, un commun dénominateur à l'établissement du juste salaire. De nombreux facteurs, considérés séparément ou simultanément, comme le caractère familial, l'effort personnel, l'offre et la demande, etc... ont été mis de l'avant. Mais, sans nous arrêter à considérer, ici, la valeur intrinsèque de ces différents facteurs, il nous est permis de croire, cependant, qu'aucun n'a obtenu, dans la réalité, un succès tel auprès des employeurs et des employés, qu'il puisse, désormais, être tenu comme barème définitif aux contrats de salaires convenables.

Il est, cependant, une formule qui prend, en cet après-guerre, une expansion telle, qu'en certains milieux on est en train de se demander, s'il ne s'agirait pas là, de la mesure commune tant recherchée dans l'établissement du juste salaire.

La « capacité de payer » déterminée par une commission gouvernementale, après examen des livres de comptabilité de l'entreprise, servirait de base à l'établissement pour les employés aux demandes d'augmentation de salaires. Voilà, en somme, le principe que posa Walter Reuther, aujourd'hui président de l'U.A.W. des usines General Motors Corporation, de Détroit, comme base de discussion au renouvellement de la convention collective. Si auparavant, il est vrai, la capacité de payer entraînait implicitement en ligne de compte dans les discussions de ce genre, la poser comme condition essentielle devenait évidemment un précédent.

Que vaut, cependant, dans la théorie comme dans la pratique, cette formule nouvelle qui vient s'inscrire au lexique des relations du travail? C'est en étudiant d'abord les points de vue tant ouvrier que patronal à son égard, que nous pourrions ensuite arriver à de justes conclusions.

Position ouvrière :

Pour bien comprendre le sentiment ouvrier envers cette formule, il faut se rappeler les trois points suivants, qui sont à la base de la psychologie ouvrière moderne :

1° Abstraction faite des excès qu'inspire la passion et parfois un milieu social bien décevant, l'ouvrier normal ne demande rien d'autre qu'un salaire qui le fasse vivre, lui et sa famille, dans une condition convenable, et espérer, grâce à l'épargne, un avenir tranquille et assuré. Or, généralement parlant, *l'ouvrier ne gagne pas un tel salaire*. Qu'il nous suffise d'examiner les statistiques du Canada. D'après le recensement de l'année 1941, année qui marquait déjà le début des salaires élevés du temps de guerre, « la moyenne des gains annuels des salariés dans toutes les industries canadiennes est de \$993.00, au cours des douze mois terminés le 2 juin 1941 ; celle des salariées de \$490.00. » Et plus loin, « parmi les groupes d'industries, la finance et l'assurance enregistrent la plus haute moyenne de gains chez les hommes à \$1,657.00 par année ; le chiffre pour les femmes dans ce groupe est de \$751.00 » (1). Or, le *Rapport sur la*

Sécurité sociale au Canada du Dr L. C. Marsh (2) qui constitue une autorité au Canada, établissait, que, pour l'année 1939, le budget d'une famille canadienne comptant trois enfants devait s'élever pour « accorder une subsistance minimum désirable » à \$1,557.40. Si l'on ajoute 25% à cette somme suivant l'indice « officiel » du coût de la vie de septembre 1946, on arrive à un budget annuel de près de \$2,000.00. En attribuant, par ailleurs, \$400.00 par enfant supplémentaire, comme on doit nécessairement conclure, si on se base sur les déductions de l'impôt sur le revenu, on doit convenir bien vite qu'il existe une anomalie réelle même si l'on veut discuter l'exactitude des chiffres. On arrivera peut être, par le jeu des nombres, à soutenir un écart moins considérable, mais nulle magie, sauf celle-là, ne le fera disparaître de la réalité.

2° L'ouvrier sait les bénéfices souvent exorbitants que certaines entreprises effectuent chaque année, et sa situation lui en apparaît que plus misérable. Faut-il citer les chiffres publiés par le Département du Commerce des États-Unis donnant que les corporations américaines ont accumulé au cours des 55 mois de guerre quelque 52 milliards en profits, *toutes taxes payées*. La moitié de cette somme, allant aux actionnaires, l'autre moitié allant constituer de plantureuses réserves. Comment s'étonner alors que l'ouvrier se prête si facilement à tous les recours, même les plus injustifiés, pour que cesse une situation qui lui apparaît intolérable.

3° L'ouvrier est convaincu qu'il a droit, à plus d'un titre, à la participation à ces bénéfices énormes. S'il confond parfois participation à la propriété et participation aux bénéfices, reste, quand même, qu'il sait, pour qu'on lui ai dit d'abord, et pour le ressentir ensuite, que ces bénéfices, sans lui, n'existeraient jamais.

Aussi, peut-on comprendre l'engouement de l'ouvrier pour cette formule qui a pour fins :

a) de lui donner *immédiatement*, et à *chaque paye*, un salaire plus élevé, sans ébranler pour cela l'économie de l'entreprise ;

b) de connaître la situation économique de l'entreprise, de l'industrie même, voire de la nation tout entière, pour pouvoir effectuer des demandes de salaires plus en conformité avec leur possibilité de payer. C'est d'ailleurs, l'un des principaux arguments (qui faisait figure de nouveauté), de Walter Reuther, lors des pourparlers précédant la grève, de l'automne 1945, à la General Motors Corporation :

c) de faire comprendre au patronat le rôle de l'ouvrier dans l'entreprise, par la pression populaire, son droit à la participation aux bénéfices.

Position patronale :

Là aussi, pour pouvoir comprendre l'attitude patronale envers cette formule nouvelle, il est bon de rappeler trois points qui constituent la base de la psychologie patronale d'aujourd'hui :

(1) *La Gazette du travail*, juillet 1946, page 894.

(2) MARSH, Dr L. C., *Rapport sur la sécurité sociale au Canada*, Ottawa, 1943, page 23.

ECONOMIC CAPACITY AND THE DETERMINING OF WAGES

The industrial concentration which characterized the second half of the last century, and to which can be ascribed the birth of economic liberalism, has caused the problem of wages to stand out in the forefront in labour relations.

Ever since that period a true standard, a common measure for the establishing of fair wages has been sought. Various factors such as family obligations, efficiency, personal endeavour, offer and demand, etc., were taken into account both individually and simultaneously. However, without even stopping here to consider the intrinsic value of the various factors, we are led to believe that none of them ever obtained enough success with either employees or employers to be used as a true yardstick for establishing suitable wages in labour contracts.

The present post-war period has brought with it a formula which is becoming so popular that in certain circles it is thought to be the much sought factor by which fair wages may be established.

The economic capacity of a given firm, as determined by a State board, following a thorough inspection of the firm's books, could serve as a standard for determining the wage increases requested by the workers. Such is the principle which, according to Walter Reuther (actually president of the V. A. W. of the General Motors Corporation of Detroit), should be the basis for discussing the renewal of collective labour agreements. It is true that in the past the economic capacity of a concern was always implicitly taken into account in discussions of this nature, but considering this factor as a fundamental condition obviously set a precedent.

What is the theoretical and practical value of this new formula in industrial relations? By studying the worker's and employer's respective points of view on this subject a suitable answer to the foregoing question may be found.

Labour Standpoint:

So as to thoroughly understand labour's attitude towards this formule one must bear in mind the following three basic principles of modern labour psychology:

1° Apart from the workers' excessive demands ascribable to passion and certain deceptive social conditions, a normal worker does not require anything more than a fair wage upon which he may live with his family in suitable conditions and which may allow him to save enough to expect economic security for the future. However, generally speaking, *workers do not receive such a wage*. Indeed, the report on the 1941 census, as published by the Dominion Bureau of Statistics, shows that in the very year (1941) during which high wartime wages became prevalent, the « average annual earnings of male wage-earners in all industries in Canada were \$993.00 during the 12 months ended June 2, 1941, and those of female wage-earners \$490.00 ». Further on, the report states that « among industry groups, the highest average earnings for males were recorded in finance

and insurance at \$1,657.00 a year » (1). Now the Marsh's *Report on Social Security in Canada* (2) established that in 1939 the budget of a normal Canadian family (father, mother, three children) should amount to at least \$1,557.40 so as to provide for the family's minimum welfare requirements. If such a budget were increased by 25%, in accordance with the official high cost of living index for September 1946, it would nearly amount to \$2,000.00. Moreover, if to this amount we add \$400.00 per extra child, by the same token as we would figure income tax deductions, we would soon have to agree that there exists a real anomaly even if the mere accuracy of figures is to be questioned. Trick figuring might decrease the difference but would fail to remove it completely.

2° The worker is aware that certain firms reap enormous profits every year and therefore looks upon his wages as ridiculously low; then, on that account, his situation appears to him as utterly unbearable. Indeed, statistics published by the United States Federal Department of Trade show that in the course of 55 months, during World War II, American corporations accumulated global net profits to the amount of 52 billion dollars, *all taxes paid*. Since half of such profits were distributed to the shareholders of the firms in question, the other half was set aside as a « reserve » fund. It is therefore not surprising that workers should often resort to even the most unwarrantable means to put an end to a situation which seems intolerable to them.

3° The worker is convinced that he is entitled, for more than one good reason, to a share in these huge profits. Occasionally he confuses participating in ownership with sharing in profits; nevertheless he knows, first of all because he was told so and then because he plainly realizes it himself, that without his co-operation such profits could never be reaped.

Thus, it is easy to understand why the worker is so ready to adopt a formula that would

a) immediately give him a bigger pay cheque every pay-day, without weakening the firm's economic structure;

b) enable him to know the financial situation of the firm employing him, of the industry in which he works or even of the nation as a whole, and thus make it possible for him to demand wages consistent with his employer's economic capacity. This was one of the main arguments brought forth by Mr. Walter Reuther at the time of the negotiations preceding the strike which took place at the General Motors Corporation during the Fall of 1945; this argument in particular was considered quite novel;

c) bring management to rate at its true value the part played by workers in a concern, and, through public opinion, convince employers that labour is entitled to share in the profits.

(1) *The Labour Gazette*, July 1946, page 856.

(2) Dr L. C. MARSH; *Report on Social Security in Canada*, Ottawa, 1943, page 23.

Management's standpoint :

In order to understand management's attitude towards this new formula it is also necessary to bear in mind the three following points which form the basis of management's psychology today :

1° In general, management still looks upon the principle of offer and demand on the labour market as a standard regulator of workers' wages. If employers have agreed to pay the minimum wages of collective agreements (which they consider too often as maximum wages), it is only because they are sure that such wages apply to the workers of all competitors in their line of business.

2° The employer puts sharing in profits on the same footing as participation in ownership. After he has paid his workers the wages fixed by a collective agreement he feels discharged of all obligations towards his employees and claims that all the profits of his concern are merely the fruits of his investment risk and intelligent administration and, therefore, strictly his own personal property.

3° Nowadays a business concern's capital is mostly invested by people who take no part in production nor administration and whose sole interest consists in reaping the income produced by their investment ; it must be added that such investors are in no way concerned about the economic or social situation of the business with which they are connected.

Thus, for the three following reasons, employers are against this new formula which prescribed wages proportionate to the economic capacity of a concern :

a) the employee invokes the formula of « economic capacity » when profits are high. Will he be willing to accept the formula of « economic incapacity » and submit to wage cuts? Past experience shows that in depression periods he will set forth other principles such as « the maintenance of purchasing power », the « maintenance of the level of the standard of living » and will remain opposed to any reduction of wages ;

b) the application of this formula will violate (according to employers) the labour principle « same task, same pay ». Indeed, with this new formula of economic capacity, two similar firms in different economic conditions will have to pay different wages ;

c) by giving the workers the profits derived from wiser administration or more advanced technical progress, management will deprive capital of the stimulus afforded by the risk of investment and will deny the consumer the possibility of paying less for his purchases.

Such is the vary nature of the modern formula : « economic capacity », and the position adopted by labour and management regarding it. In our next article we will try to define its characteristics and draw the conclusions that follow from its conception and realization.

RAYMOND GÉRIN.

CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

(Suite de la page 3)

1° le patron, en général, considère encore le principe de l'offre et de la demande en matière de salaire, comme le régulateur par excellence du salaire ouvrier. S'il s'est résigné aux salaires minima (qu'il considère trop souvent comme des maxima) des conventions collectives, ce n'est qu'à cause de leur caractère extensible aux entreprises, concurrentes ;

2° le patron assimile la participation aux bénéfices à la participation à la propriété. Après que les salaires ont été payés d'après les ententes collectives, il se sent dégagé de toute autre obligation vis-à-vis l'ouvrier, estimant que les bénéfices sont le double résultat du risque dans l'investissement du capital et d'une administration intelligente, et par conséquent, la seule propriété du patron ;

3° l'entreprise moderne est constituée du capital investi par des gens étrangers à l'entreprise, donc intéressé uniquement aux revenus qu'elle est en mesure de leur procurer, et non à la situation économique, je dirais même, sociale de l'entreprise.

Aussi, s'est-il opposé à cette formule des salaires proportionnels à la capacité de payer en envisageant les trois raisons suivantes :

a) l'ouvrier invoque la formule de la « capacité de payer », quand les profits sont substantiels. Sera-t-il prêt à accepter la formule de l'« incapacité de payer » et de se résigner à des réductions de salaires quand les profits seront moindres? L'expérience, dit-on, démontre que dans les mauvaises années, l'ouvrier invoquera d'autres principes comme le « maintien du pouvoir

d'achat », la « préservation du standard de vie », pour s'opposer à toute diminution de salaire ;

b) l'application de cette formule violera, dit-on encore, le principe ouvrier « salaire égal pour travail égal ». En effet, deux entreprises similaires, à cause d'administration ou de coups de fortune différents, devront payer des salaires inégaux ;

c) en donnant à l'ouvrier les profits remportés à la suite d'une administration meilleure ou de progrès techniques plus poussés, on prive le capital du stimulant qu'il y a dans le risque, et le consommateur de la possibilité de réductions dans le prix d'achat.

Voilà donc, la nature de cette formule moderne de la « capacité de payer », et de la position tant ouvrière que patronale à son sujet. Dans un second article nous tenterons de dégager son caractère et donner les conclusions qui ressortent de sa conception et de sa réalisation.

RAYMOND GÉRIN.

NOS COLLABORATEURS

GÉRARD DION, L.Th., L.Ph., L.S.SOC., professeur à la Faculté des Sciences sociales, secrétaire du Département des Relations industrielles et directeur de l'Office des recherches de ce Département.

RAYMOND GÉRIN, L.S.SOC., secrétaire du Comité paritaire de l'imprimerie et des arts graphiques de Québec.

GÉRARD TREMBLAY, L.Ph., sous-ministre du Travail de la province de Québec, professeur au Département des Relations industrielles et directeur de ce Département.

UNE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE

(Suite de la page 8)

se faire sur le chantier avec toutes les difficultés que l'on devine telles que le manque d'intérêt du compagnon à développer les connaissances de l'apprenti, l'hésitation de l'employeur à engager un ouvrier qui ne produit pas, la négligence de l'apprenti à développer ses connaissances techniques et à prendre le goût du métier.

L'activité accrue dans l'industrie de la construction à la suite de la disparition des contrôles fédéraux sur les matériaux et en raison du manque d'habitations et d'édifices publics, a fait amèrement réaliser la rareté de la main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie du bâtiment. Cette rareté de la main-d'œuvre a même provoqué une surenchère durant toute l'année 1946 malgré le blocage des salaires par l'arrêté fédéral C.P. 9384. Les entrepreneurs en bâtiment du district de Montréal de même que les organisations ouvrières affiliées aux unions internationales et aux syndicats catholiques avaient déjà exposé à l'honorable M. Barrette, ministre du Travail, les difficultés qu'ils prévoyaient. Cette intervention est même à la source de la Loi d'aide à l'apprentissage qui, on le sait, permet aux employeurs, aux organisations ouvrières et aux comités paritaires de former une Commission d'apprentissage dont le but est de former de nouveaux hommes de métier ou de compléter les connaissances techniques des compagnons.

La Commission d'apprentissage de Montréal s'est mise à l'œuvre dès l'an passé. Grâce à la bienveillance du ministre du Travail, elle a obtenu l'utilisation de l'ancienne École d'aviation, de l'avenue Laurier est ; elle a transformé les lieux en école spécialisée pour les principaux métiers du bâtiment : briqueteur, plâtrier, peintre, charpentier, ferblantier, plombier et poseur d'appareils de chauffage, électricien. Jusqu'à janvier 1946, 194 jeunes ouvriers se sont inscrits aux cours théoriques et pratiques, en spécialisant comme suit : briqueteurs, 71 ; plâtriers, 14 ; peintres, 23 ; charpentiers, 32 ; ferblantiers, 13 ; plombiers et poseurs d'appareils de chauffage 23 ; électriciens, 18. Tous ont été placés sitôt leurs cours terminés à des taux oscillant autour de \$0.70 l'heure. Une enquête faite par la Commission, afin de connaître l'appréciation patronale de ces jeunes ouvriers, révéla que leurs employeurs en étaient très satisfaits, qu'ils en demandaient de nouveaux de façon à satisfaire aux besoins du marché du travail. Au 31 octobre 1946, 137 apprentis étaient inscrits ; ils termineront leurs cours de six mois au printemps et seront absorbés immédiatement à des conditions avantageuses. Pour juin 1947, le programme comporte la mise sur le marché de 189 apprentis, dont 50 briqueteurs. Pour de 500 ouvriers du bâtiment auront été ainsi formés au cours des années 1946 et 1947.

Nous avons eu l'avantage de visiter l'École et de nous rendre compte de l'excellence de l'enseignement théorique et pratique par les instructeurs et moniteurs recrutés parmi les contremaîtres et les ouvriers les plus compétents de Montréal. Le moral des apprentis est élevé parce qu'ils apprennent à maîtriser un métier et réalisent que, dans quelques mois, ils seront en mesure, qu'ils soient des vétérans ou des civils, de gagner leur vie honorablement tout en contribuant à la prospérité canadienne.

D'autres centres d'apprentissage du bâtiment se développent ; celui de Chicoutimi sera en mesure de placer 43 apprentis, finissant au début de janvier 1947,

et 55 au cours de l'été pour les métiers de briqueteur, plâtrier, peintre et charpentier.

Le centre d'apprentissage de Sherbrooke libérera au début de l'année prochaine 74 apprentis et 65 vers le milieu de 1947. Le centre d'apprentissage de Sherbrooke forme des briqueteurs, des peintres, des charpentiers, des plombiers et des électriciens.

Voilà des réalisations qu'il convenait de signaler.

Nous trouvons excellente la formule d'intéresser les corps professionnels à la formation professionnelle. C'est une responsabilité qui leur incombe de droit naturel. Le rôle de l'État doit plutôt être d'ordre supplétoire. Au surplus, le ministère du Travail aide généreusement ces Commissions d'apprentissage à même ses crédits. A signaler également l'initiative heureuse prise par les Comités paritaires de chacun de ces centres qui ont su puiser dans leurs réserves administratives pour aider au financement des Commissions d'apprentissage ; on ne pouvait mieux utiliser l'argent provenant des contributions des employeurs et des ouvriers de l'industrie et des métiers intéressés.

Le *Bulletin des Relations industrielles* tenait à signaler ces deux intéressantes initiatives de l'industrie de la chaussure et de l'industrie du bâtiment. Ce bref exposé met en lumière deux formules de formation professionnelle, la première issue de la collaboration directe de l'État et des corps professionnels, la seconde émanant des corps professionnels eux-mêmes.

GÉRARD TREMBLAY.

LA PAIX INDUSTRIELLE DANS LE QUÉBEC

(Suite de la page 2)

vie et en définitive, éviter la plus grande cause de conflits du travail? Est-ce que vraiment toutes les entreprises se soucient d'adapter leur politique à la mentalité d'une population qui est française et catholique d'esprit?

Il faut espérer qu'elles profiteront de cette situation privilégiée dont elles jouissent actuellement, non pas pour oublier les problèmes qui se posent, en retarder la solution et s'endormir dans une fausse quiétude, mais pour opérer les réformes nécessaires et conserver à notre population ouvrière la belle mentalité qu'elle possède, car on doit toujours avoir présent à l'esprit que le bon moral dans une entreprise est une chose facile à perdre, difficile à créer et qu'il faut sans cesse cultiver.

GÉRARD DION.

INDUSTRIAL PEACE IN QUÉBEC

(From page 2)

short, so that the greatest cause of labour disputes may be eliminated? Are all business or industrial concerns trying to adapt their policy to the mentality of a french and catholic-minded population?

It is to be hoped that they will take advantage of the privileged circumstances in which they are actually placed to bring about all necessary reforms and help to preserve our workers' fine mentality, for one must always bear in mind that goodwill, in any undertaking, is hard to create and easily destroyed.

GÉRARD DION.