

se rappelant que la compagnie manqua de produire la correspondance sur la question, bien qu'elle en ait été maintes fois requise, et qu'elle a déclaré qu'aucune correspondance n'existait, je crois que ces faits sont plus que suffisants pour faire face au témoignage sans appui de M. Matthews, que la politique avait été décidée plus tôt qu'en avril, et que les employés ont établi un cas *prima facie* de malveillance, à cause de leur affiliation à une organisation ouvrière.

Dès lors, le gouvernement devrait déporter immédiatement les étrangers, importés pour rendre le cas possible, et j'insiste sur la réintégration immédiate des employés dans leurs positions primitives.

Votre respectueux serviteur,

(Signé) VICTOR R. MIDGLEY,
Membre de la commission, représentant les employés.

RAPPORT DE LA COMMISSION ROYALE NOMMÉE POUR S'ENQUÉRIR D'UN DIFFÉREND ENTRE LES ATELIERS ENTREPRENEURS EN MÉTAUX ET LES ATELIERS DE RÉPARATIONS D'AUTOMOBILES DE WINNIPEG ET CERTAINS EMPLOYÉS

AU commencement de juin, le Winnipeg Metal Trades Council, comprenant divers métiers employés dans les ateliers entrepreneurs en métaux, de la ville de Winnipeg, présenta un nouvel arrangement demandant l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions du travail. Quelques compagnies acceptèrent l'arrangement, mais la plupart des ateliers concernés refusèrent de le considérer ou d'entreprendre des négociations avec le Metal Trades Council. Des informations furent reçues qu'une grève était imminente et le ministre s'occupa immédiatement de rapprocher les parties, M. R. S. Ward, de Winnipeg, représentant le ministre à ce propos. Une cessation immédiate du travail fut prévenue, mais aucune solution ne fut atteinte. Comme plusieurs patrons étaient concernés, la Loi des Enquêtes en matière de Différends Industriels n'était pas applicable, et le ministre obtint, le 26 juin, la nomination d'une Commission Royale d'après la Loi des Enquêtes, composée comme suit: L'Honorable M. le juge en chef Mathers, juge de la Cour Suprême du Manitoba, président; M. Geo. Fisher, gérant de la Scottish Wholesale Co-operative Society, et F. G. Tipping, président du Winnipeg Trades and Labour Council. A un moment donné, la commission ajourna ses séances publiques, et les membres essayèrent, par négociations privées, d'obtenir un arrangement satisfaisant. Ces efforts

furent sans succès, et les séances furent reprises. Le 22 juillet, la commission étant encore en session, les employés quittèrent leur travail, quelque 45 compagnies et environ 1,000 hommes étant affectés; à la fin du mois la grève était encore en existence. Le rapport de la commission suit:

Rapport de la commission

A l'Honorable Thomas W. Crothers, C.R.,
Ministre du travail,
Ottawa, Ont.

Les soussignés commissaires, nommés par Commission Royale issue le vingt-sixième jour de juin, A.D. 1918, pour s'enquérir des causes de friction et de malaise supposées exister entre les patrons des ateliers entrepreneurs de travaux en métaux, les patrons des ateliers de réparations d'automobiles et leurs employés, dans la ville de Winnipeg, en rapport avec les salaires, les travaux à la pièce et les heures de travail et temps supplémentaire, de même que d'autres conditions du travail, et également de leur nature et de leur cause, rapporte comme suit:

Votre télégramme au président de la commission nous avisait de notre nomination le vingt-sept juin 1918, et le jour suivant nous avons tenu séance avec les représentants des patrons et des employés dans le but de fixer la procédure à suivre dans l'enquête proposée. Le désir fut exprimé, par les représentants des deux parties, que les procédures devraient être publiques et sténographiées, et W. F. Perkins fut employé à cette fin. Les principales compagnies à contrats représentées à la première session, furent: La Vulcan Iron Works Company, Limited, la Dominion Bridge Company, et la Manitoba Bridge and Iron Works Company; la Alaska Bedding Company; la Stewart Sheaf Loader Company; la Northwestern Brass Company; et la Stuart Machinery Company.

Les patrons annoncèrent leur intention d'être représentés par un avocat conseil. Les représentants des employés objectèrent que la présence d'un avocat ne devrait pas être tolérée. Notre manière de voir était que nous ne pouvions refuser arbitrairement, à aucune des parties, le droit de présenter sa cause par n'importe quel medium elle choisirait, et nous avons décidé que chacune des parties était libre d'employer un avocat, si elle jugeait à propos de le faire, décision à laquelle les représentants des employés acquiescèrent. De façon à ce que toutes les parties ne soient pas embarrassées dans la conduite de l'enquête, nous avons décidé que les procédures devraient être conduites irrégulièrement; que la partie paraissant devant nous serait autorisée à faire ses déclarations sans serment, et de la manière qu'elle jugera bonne, et qu'il ne devrait pas y avoir de contre-examen, dans le sens ordinaire de ce terme, mais que lorsqu'une des parties aura fini sa déclaration, l'autre côté serait libre de poser toutes questions en rapport direct ou relatif au sujet de l'enquête.

Ayant réglé ces préliminaires, nous avons fixé le 29 juin, 10 heures du matin, pour la reprise de l'enquête. A ce moment nous étions en compagnie de M. Pitblado, C.R., et de M. Hugg, C.R., représentant les patrons des ateliers d'entreprises, personne n'ayant paru pour les patrons des ateliers de réparations d'automobiles, et de M. R. B. Russell, agent d'affaires pour les machinistes; J. A. McClelland, vice-président international des machinistes; R. C. McCutcheon, représentant les chaudronniers et les hommes des ateliers de construction de ponts; Wm Ferguson, représentant les faiseurs de patrons; J. T. Adair, représentant les mouleurs; J. L. McBride, représentant les électriciens, et E. Robinson, représentant les forgerons.

Les demandes des hommes sont contenues dans les deux contrats suivants, présentés pour signature aux ateliers d'entreprises et d'automobiles respectivement:

CONTRAT.

Le présent contrat fait et déposé ce jour de 1918, par et entre et le Metal Trades Council de et des environs.

1. Chaque partie contractante accepte et consent aux principes et règlements suivants qui gouverneront les relations mutuelles des parties ci-mentionnées.

2. Huit (8) heures constitueront une journée de travail de 8 heures du matin à 17 heures, avec une heure de sortie pour le dîner, entre midi et 1 heure après-midi, pour les cinq premiers jours de la semaine, et de 8 heures du matin à midi les samedis.

3. (a) Tout le temps employé en excès des heures spécifiées, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps double.

(b) Les équipes régulières de nuit des ateliers ou employées aux travaux extérieurs de réparation travailleront neuf heures par nuit, 5 nuits par semaine, et seront payées pour 10 heures par nuit.

(c) Lorsqu'un homme, travaillant pendant le jour, sera transféré à une équipe de nuit, il recevra le salaire régulier des heures supplémentaires pour la 1ère nuit.

4. Tous les griefs qui peuvent surgir dans un atelier recevront considération comme suit: (1) Toutes plaintes et griefs seront ajustés par le contre-maître en charge, si possible; (2) Si cet ajustement ne peut se faire entre le contre-maître et l'équipe directement intéressée la question sera portée directement devant la compagnie par l'agent d'affaires et le comité représentant le métier, et ils essaieront d'arriver à une entente mutuelle; (3) Au cas où une entente ne pourrait se produire entre la compagnie et les représentants du métier impliqué, un comité de représentants du Metal Trades Council rencontrera la compagnie et essaiera d'arriver à un ajustement du grief; et, durant ce temps, il n'y aura pas de "lock-out" de la part de la compagnie ou de grève de la part des hommes.

5. Les représentants d'affaires des différents métiers auront libre accès dans les ateliers en tout temps, moyennant qu'ils n'interviennent pas dans, ou n'occasionnent pas les hommes à négliger leur ouvrage.

6. (a) Les mécaniciens et tous les autres aides seront engagés par le moyen des représentants des organisations; moyennant que, dans le cas d'urgence, la compagnie puisse engager de l'aide directement et fournisse une liste des noms et du genre d'ouvrage des hommes employés, au bureau d'affaires de l'organisation ayant juridiction sur eux, avant vingt-quatre (24) heures à partir de leur engagement.

(b) Aucun employé représentant ses camarades ouvriers ne sera critiqué en mauvaise part.

7. Les hommes recevant des taux supérieurs au taux minimum de ce contrat, ne souffriront d'aucune réduction et partageront l'augmentation générale déduite.

8. Ce contrat demeurera effectif pour un an, excepté que le tarif des salaires sera révisé tous les trois mois, d'accord avec les informations officielles sur le coût de la vie.

9. Les apprentis serviront quatre (4) ans, et durant ce terme ils recevront de l'avancement dans toutes les branches de leur métier. La proportion des apprentis n'excédera pas le nombre de 1 pour l'atelier en général et 1 par cinq ouvriers régulièrement employés.

10. (a) Faiseurs de patrons—Sont désignés ainsi ceux qui ont fait l'apprentissage de la fabrication des patrons.

(b) Mouleurs—Ceux qui ont fait leur apprentissage régulier ou ont eu 4 années d'expérience variée dans leur métier.

(c) Forgerons—Ils doivent faire toutes les soudures par forge, procédé de fournaise, électricité, thermo ou acétylène—tout travail fait précédemment par des forgerons—forge, trempe, ébarbement des outils, trempe en paquet, trempe à la potasse ou bychlorure, cintrage et dressement de fer d'angle, fer en I, fer à côtes et poutre en I. Tout homme faisant le travail mentionné plus haut, ou d'autres ouvrages en rapport avec le métier de forgeron, sera considéré comme forgeron et recevra le salaire d'un forgeron.

(d) Chaudronniers. (1) Le travail des chaudronniers, des hommes employés dans les ateliers de construction de ponts, des préposés aux réservoirs et des ouvriers des chemins de fer urbains, consiste dans les opérations suivantes: essai, dressage de plans, ajustage rapiécage, pose des rivets, calfatage, pose des entretoises, "tender", tous les travaux en rapport avec les réservoirs et tout travail entrepris par les ateliers de chaudières et d'entreprise de ponts—la soudure à l'acétylène et à l'électricité. Tous les hommes employés aux travaux énumérés ne recevront pas moins de 75 cents par heure.

(2) Le travail des spécialistes consiste dans les opérations et l'emploi des machines suivantes: "grate work"; poinçon et cisailles; machine à percer radiale et multiple; moteur à air; machine à tarauder; rivetage des boulons; aiguiseur; opérateur de scies; alésage; coupe et manutention de conduits de tous genres; "holders on"; réparateurs de commutateurs; boulonnage des rails en fer pour tramway; assemblage des rails, sciage des rails à la main seulement. Les hommes faisant ces différents genres de travaux ne seront pas payés moins de 65 cents par heure.

(3) Le travail des aides consiste dans les opérations suivantes: usage des outils à mains; enlèvement des dépôts des chaudières et réservoirs; peinture de l'intérieur des réservoirs, là où des peintres ne sont pas employés; chauffe des rivets. Les hommes faisant ces divers travaux ne seront pas payés moins de 56c¼ par heure.

(e) Electriciens. Les hommes qui ont fait un apprentissage dans le métier d'électriciens, ou ont eu 4 années d'expérience variée dans les branches suivantes, seront classés comme électriciens—armatures et bobinage, travail de batterie; système d'éclairage; système de pouvoir et entretien des précédents.

Les aides seront les hommes qui assistent les électriciens mais ne se servent pas des outils.

(f) Machinistes. Le travail des machinistes est fait par les tourneurs, planeurs, mortaiseurs, lamineurs, fraiseurs, foreurs, ou ceux qui peuvent se servir d'autres machines-outils, réclamant une opération habile; dresser le plan d'un travail et réparer les outils et les machineries. Les hommes employés aux foreuses et à des ouvrages non énumérées et qui ne réclament que peu d'habileté, seront désignés comme spécialistes. Les aides seront ceux qui assistent les machinistes mais ne se servent pas des outils.

(g) Taux pour les apprentis: 20 cents par heure pour la 1ère année et augmentation de 5 cents par heure tous les six mois jusqu'à la fin de l'apprentissage.

11. L'échelle minima des salaires suivante prévaudra durant le cours de ce contrat:

Machinistes	75c	par heure
Machinistes spécialistes	65c	par heure
Aides-machinistes	56c¼	par heure
Soudeurs à l'acétylène	75c	par heure
Soudeurs à l'électricité	75c	par heure
Mouleurs	76c	par heure
Faiseurs de patrons	75c	par heure
Forgerons	75c	par heure
Aides-forgerons	56c¼	par heure
Chaudronniers	75c	par heure
Riveurs, "chippers", calfats	75c	par heure
Aides-chaudronniers	56c¼	par heure
Electriciens	75c	par heure
Aides-éлектрициens	56c¼	par heure
Aides généraux	56c¼	par heure

Signé: pour les "Metal Trades":

Signé: pour la compagnie:

Etc.

Appendice à la classification des mouleurs:

Il est entendu que la classification des mouleurs inclus les faiseurs de noyaux.

Les fondeurs spécialistes consisteront dans les suivants:

Hommes des fournaies, porteurs de pots, aiguilleurs, lamineurs, préposés aux grues.

Tous les hommes inclus dans cette classification ne recevront pas moins de 65 cents par heure.

Les mouleurs de machines ne recevront pas moins de 65 cents par heure.

Tous les autres aides de la fonderie seront désignés comme aides en général.

CONTRAT DES ATELIERS D'AUTOS.

Le présent contrat, fait et déposé ce jour de 1918, par et entre et le Metal Trades Council de et des environs.

1. Chaque partie à ce présent contrat accepte et consent aux règles et règlements suivant, lesquels doivent gouverner les relations mutuelles des deux parties ci-mentionnées.

2. Huit (8) heures constitueront une journée de travail, de 8 heures du matin à 17 heures de l'après-midi, avec une heure de sortie pour le dîner entre midi et 1 heure pour les 5 premiers jours de la semaine, et de 8 heures du matin à midi le samedi.

3. Tout temps employé en plus des heures spécifiées sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps double.

4. Tous les griefs qui pourront surgir dans un atelier recevront considération comme suit: (1) toutes plaintes et griefs seront ajustés par le contremaître en charge si possible; (2) si cet ajustement ne peut se faire entre le contremaître et l'équipe directement intéressée, la question sera portée directement devant la compagnie par l'agent d'affaires et le comité représentant le métier, et ils essaieront d'arriver à une entente mutuelle; (3) au cas où une entente ne pourrait se produire entre la compagnie et les représentants du métier intéressé, un comité de représentants du Metal Trades Council rencontrera la compagnie et essaiera d'arriver à un ajustement du grief; et, durant ce temps, il n'y aura pas de "lock-out" de la part de la compagnie, ni de grève de la part des employés.

5. Aucun employé représentant ses camarades ouvriers ne sera critiqué en mauvaise part.

6. Les hommes recevant des taux supérieurs au taux minimum de ce contrat ne souffriront d'aucune réduction et partageront l'augmentation générale décidée.

7. Ce contrat demeurera effectif pour un an, excepté que le tarif des salaires sera révisé tous les trois mois d'accord avec les informations officielles sur le coût de la vie.

8. Les apprentis serviront quatre (4) ans, et durant ce terme ils recevront de l'avancement dans toutes les branches de leur métier. La proportion des apprentis n'excédera pas un pour l'atelier en général et un par cinq ouvriers régulièrement employés.

9. (a) Le travail des machinistes consistera dans l'ouvrage des tourneurs, planeurs, mortaiseurs, lamineurs, fraiseurs, foreurs, et dans l'opération des autres machines-outils réclamant une manutention habile; tracer le plan d'un travail et faire et réparer les outils et les machineries.

(b) Le travail des mécaniciens d'autos consistera dans le suivant: le mécanicien de 1ère classe sera l'homme capable de prendre soin d'une voiture et, avec l'aide d'outils, de la réparer en général avec succès.

Le mécanicien de 2ème classe, sera l'homme qui n'est pas employé à un travail général, mais qui travaille aux pièces suivantes: engrenages, pièces de protection, corps et garnitures, radiateurs, tampons, manchons et freins.

(c) Les aides sont ceux qui assistent les mécaniciens et travaillent sous leur direction.

(d) Les électriciens sont ceux qui ont fait un apprentissage dans le métier d'électricien ou ont eu quatre (4) années d'expérience variée dans les branches suivantes: Armature et bobinage, travail de batterie, système d'éclairage, système de pouvoir et maintien des ci-devant; installation de câbles et de tous les appareils électriques en rapport avec les tramways.

10. Lorsqu'une réduction des dépenses sera nécessaire, les heures de travail seront réduites à sept (7) heures par jour pour les cinq (5) premiers jours de la semaine avant de faire une réduction dans le personnel. Les hommes seront renvoyés d'après leur ordre d'ancienneté.

(a) Dans le cas où les heures de travail seront réduites à moins de huit (8) heures, aucun homme ne sera engagé jusqu'au retour à la journée de huit heures.

(b) Tout homme travaillant plus de trente (30) jours dans un atelier sera considéré comme faisant partie du personnel.

11. Salaires des apprentis: 20 cents par heure pour la 1ère année et cinq cents par heure d'augmentation chaque six (6) mois additionnels jusqu'à la fin de l'apprentissage.

12. L'échelle minima suivante prévaudra durant le cours de ce contrat:

Machinistes	75c	par heure
Mécaniciens de 1ère classe	75c	par heure
Mécaniciens de 2ème classe	65c	par heure
Electriciens	75c	par heure
Aides	56c ¼	par heure

Signé: Pour le Metal Trades:

.....
Président.

.....
Secrétaire.

Signé: Pour la Compagnie:

Signé: Pour les Organisations:

.....
Machinistes, mécaniciens d'autos et aides.

.....
Electriciens.

Il fut déclaré que ces diverses conventions ne représentaient pas nécessairement le minimum que les employés étaient prêts à accepter, mais qu'elles étaient offertes comme base de négociation.

L'attitude des patrons était qu'ils ne voulaient ni signer la dite forme de contrat, ni en faire la base des négociations. Ils déclarent qu'ils étaient alors et qu'ils ont toujours été prêts à négocier avec leur propres hommes sur la question des gages et des conditions de travail, soit individuellement, soit avec un comité représentant les divers métiers de leurs ateliers; mais qu'ils avaient refusé de reconnaître toute organisation extérieure ou de négocier avec les représentants de cette organisation. Ils déclarent qu'aucune plainte de la part de leurs propres hommes ne leur avait été faite, soit en rapport avec les salaires, soit en rapport avec les conditions des ateliers, bien que, après réception dudit contrat proposé, ils aient affiché, dans leurs ateliers, un avis dont le suivant est une copie:

AVIS.

La compagnie comprend qu'il y a un désir de la part des employés de s'occuper de la question des conditions d'emploi dans cet établissement; elle désire déclarer qu'elle consent à rencontrer les représentants de n'importe quel métier de ses propres ateliers pour discuter les questions relatives aux conditions d'emploi de ces métiers, en vue d'atteindre une solution.

Il n'y pas eu de réponse à l'avis, excepté d'un atelier, à savoir celui de la Dominion Bridge Company. Dans cet atelier, un comité

d'employés se présenta au gérant et lui demanda s'il se proposait de discuter le contrat avec le Metal Trades Council, mais il ne fit pas de demande ni de requête ultérieure.

Des deux formes de contrat mentionnées plus haut, l'une était pour un contrat entre le Metal Trades Council et les divers patrons, et l'autre, présenté aux patrons des ateliers d'entreprise, contenait une clause à l'effet que tous les mécaniciens devraient être engagés par les représentants de l'organisation.

Les représentants des hommes acceptèrent finalement d'abandonner ces deux clauses et exprimèrent leur consentement à la discussion du contrat entre les divers patrons et les comités de leurs propres hommes, moyennant que les patrons, si ces négociations aboutissaient à un contrat, feraient ce contrat par écrit.

Les patrons parurent avoir été très alarmés par les demandes contenues dans les formes de contrat qui leur furent présentées; alarme que ne fut pas diminuée par le retrait subséquent des deux clauses les plus sérieusement objectées. Nous pensons que les hommes auraient été mieux avisés s'ils avaient inclus dans le contrat des termes approchant de plus près leurs demandes minima.

A cette phase, il nous parut qu'il n'y avait pas de si sérieuses différences entre les parties qu'une entente mutuelle satisfaisante ne puisse être atteinte avec quelques concessions de part et d'autre.

Nous avons ajourné conséquemment *sine die* les sessions publiques de la commission, et avons essayé, par négociations privées, de provoquer un arrangement satisfaisant. A cet effet, nous avons conféré séparément, individuellement et en particulier, avec chacune des parties, dans le but de nous assurer au juste jusqu'où chacune consentirait à rencontrer l'autre. Nous sommes assurés que tous les patrons, à l'exception de la Vulcan Iron Works, exprimèrent le consentement de négocier avec un comité représentant les différents métiers de leurs propres ateliers, et de déposer une convention écrite devant ce comité, si les négociations aboutissaient à un contrat. Ils stipulèrent, cependant, que ce comité devrait agir avec une entière indépendance du Metal Trades Council ou de toute autre organisation extérieure, et ils déclinaient les négociations avec un comité de tous leurs employés.

Les Vulcan Iron Works, bien que ne refusant pas positivement de négocier avec un comité des différents métiers de leurs ateliers, n'exprimèrent pas le désir de le faire, mais consentaient à négocier avec leurs employés individuellement seulement.

Les représentants des employés insistèrent pour que le comité soit représentatif de tous les employés des ateliers séparément. Ils déclarèrent de plus que ce comité serait sous la direction et le contrôle du Metal Trades Council et qu'il conduirait ses négociations avec les patrons, sous la direction du Metal Trades Council. Il parut ainsi que l'intention des em-

ployés était de conduire les négociations nominale-ment par l'entremise d'un comité des employés des patrons, mais en réalité par le Metal Trades Council, agissant par l'entremise de ce comité.

Le différend entre les parties peut être cité comme suit:

1. Les patrons, à une exception près, consentaient à négocier avec les comités représentant les différents métiers à leur emploi, ces comités devant être nommés et agir entièrement et sans aucune intervention de la part du Metal Trades Council ou de tout autre organisation extérieure.

2. Les employés insistent pour que ce comité soit constitué par tous les employés des divers patrons et qu'ils agissent sous la direction et le contrôle du Metal Trades Council.

Après des négociations qui durèrent plusieurs jours, aucune partie ne voulut abandonner l'attitude prise. Les deux côtés paraissaient considérer la différence entre eux comme fondamentale.

N'ayant pas réussi à trouver un terrain commun sur lequel les parties pourraient se rencontrer et négocier l'une avec l'autre directement, nous procédâmes en nous enquérant des gages et des conditions de travail dans les ateliers d'entreprise. Dans ce but, nous avons choisi les Vulcan Iron Works, la Dominion Bridge Company et la Manitoba Bridge Company; elles sont les plus grandes parmi les compagnies à contrat, et leurs conditions dominantes sont admises comme étant les plus typiques de toutes.

Pour des raisons que nous expliquerons plus loin, nous n'avons visité aucun des ateliers, ni entendu les demandes faites par les hommes directement, mais par l'entremise des représentants officiels des diverses unions du Metal Trades Council.

Les salaires payés à présent vont de 50 cents par heure pour les ouvriers ordinaires, à 70 cents par heure pour les mécaniciens qualifiés. Sous ce rapport, il est juste de faire ressortir qu'il y a eu une augmentation considérable des salaires, de temps à autre; augmentation qui a plus que contrebalancé le coût de la vie. Les patrons règlent et payent leurs hommes en rapport avec leurs aptitudes et leur habileté. Ils prétendent que c'est la seule manière par laquelle les employés peuvent être réglés dans les conditions présentes. La guerre a sérieusement vidé le pays de mécaniciens qualifiés et il est maintenant presque impossible aux patrons de faire fonctionner leurs ateliers avec des hommes de cette classe. Comme conséquence nécessaire, ils ont été obligés de prendre des ouvriers ordinaires et de leur donner l'entraînement nécessaire à l'opération des machines. Ces hommes ne sont nullement des mécaniciens qualifiés ou attirés à être classés comme tels, ou à recevoir le salaire des mécaniciens qualifiés. La grande majorité des hom-

mes en charge des machines dans les ateliers appartiennent présentement à cette classe. La demande des représentants des employés est que tous les employés soient divisés en trois groupes: mécaniciens, spécialistes et aides, avec un minimum de salaire de 75 cents, 65 cents et 56 cents $\frac{1}{4}$ par heure respectivement.

Pour diverses raisons, nous trouvons impossible de régler cette question avec autant d'exactitude que nous le désirons. Les représentants des employés ont refusé de consentir à nous laisser visiter les différents ateliers, d'entrer en communication directe avec les employés et de les voir à l'ouvrage, et, subséquemment, les employés se mirent en grève au moment où nous étions en train de faire enquête sur les salaires et les conditions du travail. Il n'est que juste de dire que notre suggestion de rencontrer directement les hommes dans les ateliers était à l'effet de pouvoir apprendre d'eux-mêmes quelles étaient leurs plaintes, s'il y en avait, et les raisons de ces plaintes. Nous avons donc été incapables d'avoir une idée de la situation, et trouvons presque impossible d'arriver à une conclusion satisfaisante en ce qui concerne la classification des hommes.

Un grand nombre de contrats, acceptés ailleurs, furent produits pour montrer que les salaires payés ici sont suffisants. Ces contrats ont été faits avec les chemins de fer, les chantiers maritimes, et quelques ateliers contractants, indiquant une échelle de salaires plus élevée dans quelques cas et inférieure dans d'autres à ceux de Winnipeg. Les patrons objectent qu'on ne peut pas s'appuyer sur ces contrats comme preuve que les salaires payés ici ne sont pas raisonnables, sans connaître les conditions existantes et particulières de l'endroit, et les circonstances de la mise en vigueur de ces contrats. Ils font remarquer que, dans quelques cas, les patrons ont pu être forcés d'accepter l'échelle demandée, à cause des contrats de matériel de guerre, et dans d'autres cas la compagnie était une utilité publique ayant le droit de demander l'autorisation d'élever les tarifs, comme il a été fait dans le cas des chemins de fer. Ils font remarquer le fait qu'ils n'avaient pas un tel remède, mais qu'ils ont à vendre leurs produits manufacturés en concurrence avec d'autres des Etats-Unis et du Canada, où ces salaires et ces heures de travail ne prévalent pas.

De la déposition faite devant nous, nous en sommes venus à la conclusion que, en général, les mécaniciens et les hommes de métiers habiles, employés dans ces ateliers, reçoivent des salaires raisonnables. A cette règle générale, il paraît y avoir quelques exceptions où des hommes ne sont pas payés suffisamment. La même chose peut être dite de la classe communément appelée spécialistes. Les exceptions paraissent plus nombreuses dans cette classe, et les variations dans les taux plus grandes. Dans le cas des ouvriers ordinaires, le taux général est de 30 cents par heure. Ce taux nous paraît être trop bas dans les conditions présentes et

nous recommandons un minimum de 32 cents $\frac{1}{2}$ par heure.

Pour les heures supplémentaires, le taux en vigueur est de temps et demi, avec temps double le dimanche. Cette pratique nous paraît bonne et raisonnable et devrait être continuée.

En ce qui concerne les heures d'une journée de travail, nous avons été incapables d'arriver à une conclusion unanime. La journée de travail actuelle est de 10 heures, et de 5 heures le samedi. La déposition fit connaître qu'une réduction des heures de travail de 10 à 8 heures, telle que demandée, ajouterait au moins 20 pour cent au coût de la production. Le président et M. Fisher croient que la réduction demandée serait à l'industriel local un handicap trop sérieux vis-à-vis ses concurrents des autres parties du Canada et des Etats-Unis, où la journée de 10 heures prévaut. Ils croient aussi, lorsque la main-d'œuvre est si rare et la nécessité d'atteindre un maximum de production si grande, que le temps est inopportun pour recommander une réduction des heures de travail, si désirable qu'il soit de considérer le changement dans d'autres circonstances. M. Tipping, d'un autre côté, est d'opinion que, nonobstant les conditions existantes, les heures d'ouvrage dans l'industrie des métaux sont trop longues et devraient être réduites au moins à neuf heures.

Durant le court de l'enquête, divers incidents, sur lesquels nous désirons attirer une brève attention, prirent place.

A l'ouverture des procédures nous avons demandé que toutes les parties évitent de ne rien faire qui puisse causer de l'irritation, et que les patrons s'abstiennent de tout acte de malveillance contre les employés de l'Union.

Les représentants des employés accusèrent un des patrons, nommément la North West Brass Foundry, d'avoir agi avec malveillance envers trois hommes de l'Union—Adair, Neil et Chominsky—en leur refusant de l'emploi.

Les patrons firent une contre-accusation d'intimidation contre les membres de l'Union.

La première accusation était que M. Adair, un mouleur en cuivre, actuellement secrétaire de la Moulders' Union, et qui, ayant été à l'emploi de la compagnie jusqu'au 8 juin dernier, ne fut pas accepté par la compagnie, bien qu'elle ait demandé des mouleurs. Les faits, dans le cas de M. Adair, sont les suivants: il entra à l'emploi de la Brass Company en septembre 1917. En novembre, divers cas d'empoisonnement par le plomb se produisirent dans la fonderie, et parmi ceux qui en souffrirent était M. Adair. Après son rétablissement, il fut repris par la Brass Company en février de cette année, et il lui fut déclaré, à ce moment-là, que l'atelier était un "atelier ouvert", et il consentit à accepter l'emploi après cette explication. Quelque temps après il fit une requête, d'après la Loi sur la Compensation aux Ouvriers, en rapport avec l'empoisonnement par le

plomb et des dommages lui furent accordés. En mai et juin, la Brass Company faisait certains changements dans son système de chauffage. Ces travaux se continuèrent durant quelque temps, et le 8 juin, un avis, annonçant que l'atelier serait fermé jusqu'à nouvel ordre, fut affiché. M. Adair demanda au surintendant combien de temps s'écoulerait jusqu'au rappel des hommes et il lui fut répondu qu'il serait rappelé lorsqu'on en aurait besoin. Il demanda une réponse plus définie, mais le surintendant refusa de lui donner plus d'informations sur ce sujet. Peu de temps après d'autres hommes fut repris et M. Adair revint demander de l'emploi. Il lui fut répondu qu'on l'enverrait chercher lorsqu'on aurait besoin de lui. La réponse que la Brass Foundry Company fait à l'accusation est qu'elle ne s'objectait pas à M. Adair en tant que membre et officier actif de la Moulders' Union, mais parce qu'il paraissait être sujet à l'empoisonnement par le plomb et que la direction de la compagnie, après consultation avec son avocat et sur son avis, déclina de le reprendre. Cette déclaration fut confirmée par l'avocat de la compagnie.

Bien que les circonstances d'après lesquelles il fut refusé de l'emploi à M. Adair puissent exciter dans notre esprit le soupçon que la raison donnée pour le refus de le reprendre n'était pas la seule raison et que la direction était mue par d'autres motifs, nous ne pouvons trouver, d'après le témoignage donné, que la raison du refus d'employer M. Adair n'était pas la vraie raison. Nous pensons, cependant, que la direction aurait pu montrer plus de simplicité dans ses rapports avec M. Adair, et plus de considération pour les hommes lorsqu'il devint nécessaire de fermer l'atelier pour cause de réparations. Il nous semble absurde de prétendre que le surintendant n'aurait pu donner une date approximative de la reprise des hommes. Nous n'hésitons pas à dire qu'il aurait pu le faire et que la vraie raison pour ne pas dire à M. Adair quand il pourrait être repris était qu'il n'avait pas l'intention de le reprendre.

Les faits concernant Neil et Chominsky sont les suivants: Neil fut renvoyé, et il fut refusé de l'emploi à l'autre lorsqu'il en demanda. Nous ne pouvons pas trouver dans la déposition que Neil fut renvoyé à cause de son affiliation à l'Union, ni qu'il fut refusé de l'emploi à Chominsky pour cette raison.

Neil fut accusé d'avoir personnellement menacé de violence l'un des employés de la compagnie qui continua son travail durant une grève. Bien qu'il paraisse que Neil ait agi avec indiscrétion et qu'il a franchement admis le fait, l'incident était trop trivial pour être fait le sujet d'une enquête sérieuse.

Les ateliers d'industrie métallurgique de Winnipeg sont et ont toujours été ce qu'on appelle des "ateliers ouverts". Cela veut dire que ces ateliers emploient indistinctement des membres de l'Union et des hommes qui n'en font pas partie. Les employés, pour une rai-

son ou une autre, en vinrent à considérer la North West Brass Foundry, bien que nominale-ment "atelier ouvert", comme pratiquement un atelier de l'Union. Durant le cours de l'enquête, la compagnie employa un de ses ouvriers au travail de mouleur, bien qu'il n'ait jamais été employé comme tel. Les employés unionistes de l'atelier s'objectèrent et, sur le refus de la compagnie d'empêcher cet homme de faire le travail de mouleur, une grève fut déclarée dans cet atelier à une assemblée tenue vers le 8 juillet, grève devant commencer à 10 heures dans la matinée du 10. A notre requête, les représentants des employés essayèrent de faire cesser la grève et de retenir les hommes au travail jusqu'à ce que nous ayons eu le temps de compléter notre enquête et de faire rapport. Vers le 17 juillet, à une assemblée des employés de l'industrie métallurgique, une grève générale fut déclarée pour prendre effet le 22 juillet. Nous avons été informés que cette mesure a été prise sous l'impression fautive que nous avions seulement l'intention de rapporter la situation sans l'accompagner de recommandations. A une assemblée tenue le 19 juillet, nous avons fait comprendre que nous ne nous proposons pas seulement de rapporter les conditions telles que nous les avons trouvées, mais d'accompagner notre rapport par les recommandations qui nous semblaient justifiées par les faits découverts. Nous avons vivement pressé les représentants des employés d'user de leur influence pour éviter une grève, et ils entreprirent de décider les hommes à attendre jusqu'à la fin de l'enquête et jusqu'après la publication du rapport. A une assemblée tenue le jour suivant, les employés résolurent, cependant, de continuer la grève. En conséquence, le matin du 22 juillet, la grève générale fut déclarée et se continue encore.

Les patrons des ateliers de métaux de cette ville ont refusé jusqu'à présent de reconnaître les unions chez leurs employés ou de traiter collectivement avec elles, et l'une des raisons données pour ne pas le faire était que les employés ne considéraient pas ces conventions mutuelles comme liant les parties. En vue de cette contention, nous considérons comme doublement, regrettable que les employés aient adopté cette mesure qui pourrait prêter corps à la contention des patrons. Nous ne pensons pas que la contention soit bien fondée. Nous pensons que les employés, en principe, respectent les ententes collectives. Le fait que ces conventions sont occasionnellement rompues n'est pas plus une raison pour refuser d'entrer en négociation que la rupture d'un contrat par un individu ne doit être traité comme une raison contre un marché individuel.

Nous trouvons que dans les grands ateliers contractants, il existe une atmosphère de suspicion et de défiance entre le patron et le travail organisé. Il est presque impossible de dire quelle partie est en faute. Si la cause réelle pouvait être précisée, il serait probablement trouvé que les deux parties y ont contribué. Le

but réel de la mesure actuelle prise par les hommes est, nous croyons, d'assurer la reconnaissance des unions, mais, jusqu'à ce que le sentiment actuel de profonde défiance envers le travail organisé ait disparu de l'esprit des patrons, nous pensons que le but ne peut être atteint.

En somme, nous pensons que les relations entre les patrons individuels et leurs hommes sont assez satisfaisantes et que, en principe, les hommes sont traités avec bonté et considération. Le fait que quelques-uns d'entre eux ont retenu leurs employés pour des périodes allant de 5 à 35 ans en est une preuve suffisante. Tous les patrons ont exprimé maintes fois leur volonté de rencontrer les hommes, soit par des comités de leurs métiers, soit individuellement, et d'accorder toute requête raisonnable concernant les salaires ou les conditions du travail. Nous ne voyons aucune raison pour laquelle ils ne négocieraient pas avec un comité conjoint de tous les employés. Nous croyons qu'une entrevue des divers patrons avec ces comités et qu'une franche et libre discussion et un échange de vues donneraient pleine satisfaction aux hommes et leur enlèveraient le désir de pouvoir exprimer leurs vues par leur organisation unioniste. Cette manière de voir étant entretenue par nous, nous recommandons aux patrons d'abandonner leur objection à rencontrer un comité nommé par et représentant collectivement tous leurs employés. C'est notre recommandation que les organisations unionistes permettent la formation de ces comités et la conduite de leurs négociations sans intervention ou direction. Si ces recommandations sont adoptées, nous espérons avec confiance et croyons que des salaires et des conditions de travail satisfaisants peuvent être établis dans tous les ateliers contractants et que, partout, une meilleure atmosphère sera créée. L'adoption de ces recommandations aiderait, nous le croyons, beaucoup dans la solution des difficultés présentes et nous ne pouvons voir aucune autre solution.

Le malaise en existence dans les cercles ouvriers depuis les derniers mois a travaillé non seulement au détriment des patrons et des employés, mais au préjudice de toute cette communauté. Deux ou trois ateliers contractants, passés en revue, ont produit la preuve qu'il leur avait été offert de grosses commandes de munitions de guerre qu'ils ont été obligés de refuser parce qu'ils ne pouvaient pas, en vue des conditions instables du travail, assumer le risque de s'engager eux-mêmes quant au prix du travail ou quant au temps de sa livraison, avec le résultat que les commandes ont été envoyées dans des centres où des conditions plus stables existent.

Nous ne nous sommes pas occupés d'une manière spécifique des ateliers d'automobiles pour la raison que ces ateliers sont tous petits et relativement sans importance, et que les salaires des mécaniciens qualifiés y sont bien

maintenus par la vive concurrence existant entre eux pour se procurer cette main-d'œuvre.

Nous regrettons n'avoir rien de plus concret à offrir comme solution au malaise existant et que, au moment où nous écrivons ce rapport, les hommes sont en grève; mais nous avons la consolation de savoir que nous n'avons épargné aucun effort pour essayer de rapprocher les parties.

Vos respectueux serviteurs,

(Signé) T. G. MATHERS,
Président.

(Signé) GEO. FISHER.

(Signé) F. G. TIPPING.

Fait ce deuxième jour d'août 1918.

DIFFÉRENDS INDUSTRIELS EN JUILLET 1918

VINGT-HUIT grèves, affectant à peu près 15,024 employés, ont été rapportées comme ayant commencé en juillet. Il y a eu en existence, dans le courant du mois, 39 grèves affectant directement 15,848 travailleurs. La perte de temps totale, par suite de différends industriels, a été estimée à 123,511 jours ouvrables, contre 40,929 en juin et 62,484 en juillet 1917. La perte de temps causée par les 28 grèves qui ont commencé en juillet a été de 108,033 jours ouvrables, tandis qu'une perte de 15,478 jours est attribuable aux onze grèves commencées avant juillet. Un règlement a été rapporté dans le cas de six des différends commencés avant juillet. Dix-huit des grèves commencées en juillet ont pris fin durant le mois, lais-

sant les quinze grèves suivantes, affectant approximativement 4,049 travailleurs, en existence le 31 juillet: peintres et décorateurs, Calgary; plombiers et poseurs d'appareils à vapeur, Nobel, Ont.; machinistes, Montréal; employés de fabrique de tricots, Toronto; cigariers, Toronto et Montréal; mécaniciens de machines à vapeur et autres, dans la Colombie-Britannique; mineurs de charbon, Entwistle, Alta.; mineurs de charbon, Wayne, Alta.; plombiers et poseurs d'appareils à vapeur, Toronto; ouvriers en métaux, Winnipeg; constructeurs de navires en fer, Lauzon, Qué.; fabricants de papier, Port Francis; fabricants de pulpe et de papier, Hawkesbury; fabricants de casquettes, Winnipeg; et cigariers, Hamilton, London et Montréal.

Différends par industries

Ce qui suit est une revue des différends par industries dans l'ordre dans lequel ils paraissent dans le précédent tableau. Un bref résumé des grèves les plus importantes est donné.

Industrie forestière. — Une grève a été rapportée dans ce groupe, celle des mécaniciens de machines à vapeur et autres de Vancouver et d'autres centres à travers la Colombie-Britannique, où

environ 1,000 hommes se mirent en grève pour obtenir une augmentation de salaires et une réduction des heures de travail. A la fin du mois, presque tous les ouvriers étaient retournés à l'ouvrage, leurs demandes ayant été accordées; dans quelques établissements de Vancouver, Victoria et Ladysmith, où environ 50 hommes étaient impliqués le différend n'était pas encore réglé.