

Commission Royale sur les Relations

Industrielles

Rapport de la Commission

nommée en vertu de l'arrêté en conseil C. P. 670

pour s'enquérir des

Relations Industrielles au Canada

avec un

Rapport de la Minorité

et un Rapport Supplémentaire

J
103
P2
1919
R4
A12

BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

Commission Royale sur les Relations Industrielles

Arrêté en conseil établissant la Commission

Copie certifiée d'un rapport du Comité du Conseil Privé, approuvé par Son Excellence le gouverneur général le 4 avril 1919.

C. P. 670

Le Comité du Conseil Privé a eu devant lui un rapport, en date du 22 mars 1919, du président du sous-comité du travail du Comité de Reconstruction et de Développement, déclarant qu'une résolution a été adoptée à une assemblée du sous-comité du travail du Comité de Reconstruction et de Développement, le 19 de ce mois, laquelle se lit comme suit :

Le comité du travail est convaincu de la nécessité de formuler une ligne de conduite qui amènera l'adoption de relations coopératives entre patrons et employés dans les diverses branches d'industrie, comme étant le meilleur moyen d'établir des relations satisfaisantes dans l'industrie dans tout le Canada. Le comité du travail comprend les conditions différentes existant dans les diverses industries, mais sent cependant qu'il y a certains principes basiques qui s'appliquent à toutes. Le comité du travail a fait lui-même une étude sérieuse des efforts qui sont tentés ici et dans d'autres pays pour la solution du problème des relations industrielles, et, reconnaissant la complexité et l'importance du problème, recommande qu'une Commission Royale soit nommée immédiatement pour faire rapport au gouvernement sur les questions suivantes, à savoir :

1. Etudier et faire des suggestions en vue d'assurer une amélioration permanente des relations entre patrons et employés.

2. Recommander des moyens pour assurer que les conditions industrielles affectant les relations entre patrons et employés seront revisées de temps à autre par les intéressés en vue d'améliorer la situation à venir.

Pour les fins ci-dessus, la Commission devra :

1. Faire un relevé et une classification des industries canadiennes existantes.
2. Obtenir des informations sur la nature et l'étendue de l'organisation existant déjà dans les corps des patrons et des employés respectivement.
3. S'enquérir des données disponibles sur le progrès réalisé par les conseils industriels conjoints établis au Canada, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis.

Il est de plus recommandé que la Commission présente un rapport définitif sur cette enquête pas plus tard que le 1er juin 1919.

Le Comité concourt dans la recommandation ci-dessus et la soumet à approbation.

RODOLPHE BOUDREAU,
Greffier du Conseil Privé.

MEMBRES DE LA COMMISSION

- L'honorable juge en chef Mathers, du Manitoba, président;
- L'honorable Smeaton White, membre du Sénat, et directeur-gérant de la Montreal Gazette Printing Company, Montréal;
- M. Charles Harrison, député, conducteur de chemin de fer, North Bay, Ont., représentant le public.

M. Carl Riordon, président de la Riordon Pulp and Paper Company, Montréal, P.Q. ;

M. F. Pauzé, commerçant de bois, Montréal, P.Q., représentant les patrons.

M. T. Moore, Ottawa, président du Congrès des Métiers et du Travail du Canada ;

M. J. W. Bruce, de Toronto, membre de la Commission d'Appel du Travail, représentant les employés.

M. Thomas Bengough, de Toronto, qui a servi comme secrétaire de la Commission sur l'Enseignement Technique, secrétaire.

Rapport de la Commission Royale

nommée en vertu de l'arrêté en conseil C. P. 670

**pour s'enquérir ces relations industrielles au Canada
avec un rapport de la minorité et un rapport supplémentaire**

A Son Excellence
le Gouverneur Général en Conseil.

Excellence,

Les commissaires soussignés, nommés pour s'enquérir des relations industrielles au Canada, ont l'honneur de faire rapport comme suit :

1. Aux termes de notre Commission, nous étions requis : premièrement, d'étudier et faire des suggestions en vue d'assurer que les conditions industrielles affectant les relations entre patrons et employés seront révisées de temps à autre par les intéressés, en vue d'améliorer la situation à venir.

2. Pour les fins ci-dessus la Commission a reçu instruction :

- (1) de faire un relevé et une classification des industries canadiennes existantes ;
- (2) d'obtenir des informations sur la nature et l'étendue de l'organisation existant déjà parmi les corps de patrons et d'employés, respectivement ;
- (3) de rechercher les données disponibles sur le progrès fait par les Conseils Industriels Conjointes au Canada, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis.

3. Nous avons ouvert l'enquête en la ville de Victoria, dans la province de Colombie-Britannique, le 26ième jour d'avril dernier, et l'avons terminée en la ville d'Ottawa le 13ième jour de juin dernier. Entre ces deux dates, nous avons tenu soixante-dix séances dans vingt-huit centres industriels s'étendant de Victoria, C.B., à Sydney, N.E., au cours desquelles nous avons examiné 486 témoins.

4. En vue de la nature de notre enquête, il fut décidé que les déclarations seraient reçues sans serment, et que l'interrogatoire contradictoire de témoins dans le sens ordinaire ne serait pas permis.

5. Nos réunions ont été annoncées à l'avance dans les journaux circulant dans les localités où les réunions devaient avoir lieu, et toutes les personnes en possession d'informations de nature à être de quelque utilité ont été invitées publiquement à y assister.

6. Les témoins examinés représentaient les patrons, les employés et le public en général. Beaucoup d'entre eux représentaient des groupes qui, dans l'attente de notre visite, avaient préparé des déclarations écrites, lesquelles furent présentées comme reflétant les vues et les opinions collectives du groupe. De plus, un volume considérable de témoignages plus ou moins en rapport

avec les questions dont il s'agissait a été présenté sous forme de brochures et documents écrits et imprimés. Nous avons aussi, partout où la chose a été possible, visité et examiné personnellement les établissements industriels dans le but de voir par nous-mêmes les opérations de l'établissement et les conditions de travail des gens qui y étaient employés.

7. Nous reconnaissons qu'une grande partie des témoignages entendus ne se compose que d'expressions d'opinion, dans beaucoup de cas basées sur une déclaration de faits que nous ne pouvions pas accepter comme bien fondée sans une enquête plus approfondie. Nous croyons cependant que les témoignages, en somme, représentent assez exactement la pensée et l'état d'esprit de la population industrielle du Canada.

DISCOURS DU PRÉSIDENT

8. A l'ouverture de la séance tenue en la ville de Victoria, le président, avec l'approbation des autres membres de la Commission, fit la déclaration suivante :

9. "A l'ouverture de nos procédures, je désire donner très brièvement les raisons pour lesquelles cette Commission a été nommée, les sujets généraux sur lesquels nous désirons obtenir des informations et les résultats que nous espérons et avons confiance d'obtenir de nos travaux.

10. "Le bouleversement qui se produit dans le monde entier, et l'état d'esprit des gens pendant cette période critique, rendent ce temps propice à des changements radicaux dans les systèmes industriels et sociaux du Canada.

11. "En vue de cet état de choses, le gouvernement a créé cette Commission des Relations Industrielles, chargée du devoir d'étudier et de faire des suggestions en vue d'établir une amélioration permanente des relations entre patrons et employés, grâce à laquelle, par leur contact intime et leur action collective, ils pourront améliorer les conditions industrielles existantes et deviser des moyens de leur revision et amélioration continuelle.

12. "Le rapport de la Commission étant destiné à servir de base à toute recommandation ou action que le gouvernement pourra adopter à la présente session, le temps devient un facteur important, et la Commission, conformément aux termes de l'arrêté en conseil qui l'a créée, a en conséquence décidé de limiter autant que possible son enquête aux sujets suivants :

1. Organisation et classification;
2. Conditions peu satisfaisantes et troubles ouvriers;
3. Remèdes appliqués ou suggérés;
4. Participation aux bénéfices, primes et association;
5. Conseils Conjoints;
6. Commentaires ou suggestions générales;
7. Attitude mentale

13. "Autant que possible, toutes les personnes le désirant et ayant quelque chose d'une valeur importante à offrir sur ces sujets seront entendues, mais en justice pour les autres qui viendront après elles, elles seront priées d'être aussi brèves que possible dans la présentation de leurs vues.

14. "En juillet 1917, le gouvernement britannique nomma une Commission chargée de faire une enquête sur le problème du malaise industriel, et en terminant je ne crois pas pouvoir faire mieux que de citer un extrait de son rapport :

'Ce qui est demandé est un Esprit Nouveau—un esprit plus humain, un esprit dans lequel les considérations économiques et commerciales seront influencées et corrigées, et, nous l'espérons, contrôlées par des considérations humaines et éthiques. La cause principale du malaise est plus profonde que toute considération matérielle. Le problème est fondamentalement un problème économique. Un nouvel esprit d'association est donc essentiel.'

15. "Nous sommes maintenant prêts à entendre toute personne qui a quelque chose à offrir selon les grandes lignes suggérées. Il est entendu que toute per-

sonne qui aura quelque déclaration à faire pourra la faire librement sans interruption et sans prêter serment ou remplir aucune formalité. L'intention étant d'obtenir l'opinion réelle de chaque témoin, exprimée dans son propre langage et à sa propre façon. Comme je l'ai donné à entendre, notre temps est extrêmement limité. On s'attend à ce que nous couvrions tout le Canada avant le 9 juin, nous devons donc demander à ceux qui comparaitront devant nous de faire leurs déclarations aussi courtes et se rapportant autant que possible aux questions en jeu."

16. Comme, aux termes de notre Commission, nous étions requis d'étudier et faire des suggestions en vue d'assurer une amélioration permanente des relations entre patrons et employés, nous crûmes que notre premier devoir était de nous enquérir des relations existantes et de découvrir l'étendue et la cause du malaise industriel et ouvrier qui existe actuellement au Canada. Le fait qu'il existe un malaise sérieux est abondamment démontré par les témoins représentant différentes nuances d'opinion et par le nombre des différends industriels qui se sont produits depuis quelques mois, dont quelques-uns sont encore pendants et d'autres imminents.

17. Le malaise est plus prononcé dans l'Ouest canadien. Il y prend un caractère sensiblement différent de celui qui existe dans l'Est du Canada. Dans plusieurs villes de l'Ouest le travail était représenté par un grand nombre d'hommes entretenant des vues extrêmement radicales. Une partie du malaise ouvrier qui existe actuellement est sans aucun doute attribuable aux bouleversements survenus en Europe et à l'état général de perturbation de l'esprit public à cause de la guerre. Cela a donné naissance à un désir, de la part des travailleurs en général, d'obtenir pour eux-mêmes, dans un espace de temps relativement court, une position qui autrement aurait pu être le résultat d'une évolution durant une longue période d'années. Ce désir varie de degré parmi les divers groupes de travailleurs. Un grou-

pe pose comme principe la possession complète, pour ses membres, du mécanisme de la production et du produit entier de leur travail, tandis que le groupe situé à l'autre extrémité serait satisfait de voir attribuer tout simplement une plus grande puissance d'achat au salaire qu'ils reçoivent. Entre ces groupes se tiennent les plus modérés, et nous croyons que c'est la majorité, qui veraient avec plaisir la coopération et la paix industrielle, jusqu'à ce que, par un procédé graduel d'évolution, soit introduit un système dans lequel les travailleurs recevront une part plus abondante de ce que produit leur travail.

18. Beaucoup de patrons s'accordent avec les travailleurs sur le besoin d'un changement définitif de la base de l'industrie, mais ne s'accordent pas sur la manière d'atteindre ce but.

19. Tous les changements devraient être effectués pas à pas, parce que nous ne pouvons voir qu'à une petite distance, et chaque pas successif devrait être basé sur l'expérience gagnée par les pas déjà faits. Nous devrions en même temps déterminer la direction générale dans laquelle nous voulons aller, qui doit être celle de la santé, du bonheur et de la prospérité du travailleur et du service de la collectivité.

20. Les travailleurs de ce pays consacrent beaucoup de leur pensée à l'étude des questions économiques. Ce procédé éducationnel se poursuit apparemment parmi eux dans une mesure plus grande que parmi les employeurs de main-d'œuvre. Une partie des écrits qu'ils lisent n'est peut-être pas saine, et l'entraînement mental de quelques-uns des travailleurs peut n'être pas de nature à leur permettre de les comprendre tout à fait; cependant nous sommes convaincus que le bon sens et le jugement sain de la majorité des travailleurs leur permettent de distinguer entre ce qui est sain et ce qui ne l'est pas. Pour cette raison, les doctrines extrêmes n'ont été adoptées que par la minorité des travailleurs. Bien que la propagande des vues extrêmes par la parole et par la distribution de littérature puisse être une

cause contributoire d'explosions qui se produisent de temps à autre, les véritables causes du malaise sont d'une nature plus fondamentale.

21. Les principales causes du malaise peuvent être énumérées comme suit :

1. Le chômage et la peur du chômage ;
2. Le coût élevé de la vie en rapport avec les salaires et le désir du travail d'obtenir une plus grande part du produit de son travail ;
3. Le désir d'un temps de travail plus court ;
4. Le déni du droit de s'organiser et le refus de reconnaître les Unions ;
5. Le déni du marchandage collectif ;
6. Le manque de confiance dans le gouvernement constitutionnel ;
7. Des accommodations de logement pauvres et insuffisantes ;
8. Les restrictions apportées à la liberté de parole et de la presse ;
9. Le déploiement fastueux de la richesse ;
10. Le manque de facilités éducationnelles égales.

22. Il y a beaucoup d'autres raisons assignées au malaise et au mécontentement, quelques-unes limitées à des localités particulières, mais ce qui précède embrasse les causes les plus fréquemment exprimées.

23. Il est évident que la meilleure méthode de traiter le malaise actuel et d'établir de meilleures relations entre patrons et employés est d'en faire disparaître la cause autant qu'il est possible ou praticable de le faire. Les pages suivantes contiennent nos suggestions à cette fin.

LE CHOMAGE ET LA PEUR DU CHOMAGE

24. Nous avons mis le chômage au premier rang parce que nous avons constaté que là où existe le plus grand malaise il y a le plus de chômage. Le chômage se rencontre dans plusieurs des grands centres urbains. Il y a cependant peu de chômage dans les petites villes et dans les districts ruraux, en dépit du nombre des travailleurs qui ont été renvoyés du travail des munitions et du nombre des

soldats qui ont été licenciés. Dans quelques centres manufacturiers, comme Kitchener, il y avait réellement une pénurie de main-d'œuvre.

25. Dans pratiquement toutes les provinces il y a une grande rareté de main-d'œuvre sur les fermes. Cette rareté est plus prononcée dans les trois provinces des prairies et dans la province d'Ontario, mais nous avons entendu la même plainte dans le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Ecosse. La cause s'en trouve dans la grande répugnance des travailleurs inemployés à prendre ce genre d'emploi. A un endroit nous avons été informés par l'officier local de placement du gouvernement qu'il avait dans ses livres une liste de 1,000 hommes en quête d'emploi, tandis qu'il avait en même temps une liste de 1,500 vacances sur des fermes, mais qu'aucun de ces 1,000 hommes ne pouvait être induit à les accepter. La principale raison assignée à cet état de choses est l'objection à la condition d'existence sur la ferme, son isolement, les dures et longues heures de travail, la nature saisonnière de l'emploi et l'insuffisance des salaires payés pendant les quelques mois d'emploi pour permettre au travailleur de vivre pendant la saison de chômage ou de supporter sa famille dans le centre urbain.

26. Un nombre croissant de cultivateurs emploieraient avec plaisir des hommes à l'année, et dans quelques cas on a vu à fournir à un homme marié une maison séparée, mais il existe encore un manque de ces accommodations. Le cultivateur impute la répugnance des travailleurs à venir sur la ferme au fait que les salaires sont devenus si élevés dans les établissements manufacturiers des villes qu'ils ont dépassé le prix que le cultivateur peut payer avec profit. En somme, nous croyons que si les inemployés des villes pouvaient être induits à prendre du service dans les fermes, le problème du chômage, tel qu'il existe au Canada, serait en grande partie résolu.

27. Dans tout mouvement en vue de placer sur des fermes les manœuvres des

villes, il y aurait à exercer de la discrétion. L'introduction de machines et de méthodes améliorées a fait de l'agriculture, dans une large mesure, une industrie professionnelle exigeant une main-d'œuvre habile. Plus d'un cultivateur nous a dit que le manœuvre ordinaire venant de la ville est, jusqu'à ce qu'il ait acquis quelque connaissance de l'industrie, de peu ou pas d'utilité.

28. Quelques-uns des facteurs les plus permanents du chômage sont la nature saisonnière de plusieurs industries due aux conditions climatiques, au manque de continuité dans les grands travaux de construction, et à la grande distance entre quelques centres industriels.

29. Le chômage actuel est dû dans une certaine mesure à la diminution de la production dans quelques industries à cause du manque de navires océaniques. On s'est aussi plaint du grand nombre d'Orientaux employés dans l'industrie du bois dans la Colombie-Britannique. Il a été déclaré que tandis que les blancs étaient sans ouvrage, les Orientaux étaient employés parce qu'ils peuvent travailler pour un salaire moindre que celui avec lequel les blancs (à cause de leur niveau de vie plus élevé) pourraient exister. D'un autre côté, les patrons affirment que les blancs refusent de faire beaucoup de travail que les Orientaux ont fait d'ordinaire.

30. Nous sommes heureux de remarquer que les soldats de retour du front ont été dans une large mesure absorbés de nouveau dans la vie civile, généralement en retournant à leurs anciennes positions.

31. A cause des conditions incertaines, nous avons constaté partout une grande répugnance, de la part de ceux qui possèdent du capital inemployé, à le risquer dans de nouvelles entreprises ou dans l'expansion de celles déjà établies.

32. Plusieurs témoins ont demandé, comme moyen de fournir de l'emploi immédiat, que les gouvernements — fédéral, provinciaux et municipaux, — entreprennent la construction de travaux

publics utiles. Les travaux suggérés sont les cales sèches, la construction de navires, le prolongement des lignes de chemins de fer, la construction de routes et de ponts nécessaires, et le défrichement de la terre pour les fins agricoles.

33. Au sujet de la sagesse ou de l'opportunité d'entreprendre des travaux publics utiles en vue de diminuer le chômage temporaire, le "memorandum" publié par "The Garton Foundation", en janvier de cette année, sur "La situation industrielle après la guerre" (p. 69), dit :

"Même avec l'organisme le plus complet qu'il soit possible de deviser, il est difficile de voir comment une certaine quantité de chômage temporaire peut être évitée si nous sommes satisfaits de compter entièrement sur le cours ordinaire des relations entre l'offre et la demande. Cette marge de chômage pourrait cependant être réduite considérablement, sinon effacée, au moyen de dépenses faites par l'Etat et les municipalités pour des travaux d'utilité publique. Une semblable ligne de conduite devra être suivie avec prudence et surveillée de près au point de vue et de l'économie publique et des conditions industrielles. Un emploi de cette nature ne peut jamais former un substitut permanent à celui résultant de l'activité industrielle, et il serait plus que fou de tenir des hommes employés à des travaux de secours gouvernementaux ou municipaux quand les industries du pays sont prêtes à les recevoir. Tous ces travaux devraient en conséquence être entrepris en coopération intime avec les bureaux de placement et les comités locaux représentant les patrons et les employés. Ils devraient aussi être limités aux travaux d'une utilité définie et, autant que possible, à des entreprises d'une nature productive ou en rapport avec la restauration de l'établissement national. Il serait en même temps légitime d'avancer dans une certaine mesure les travaux projetés pour un avenir prochain afin de donner de l'emploi au moment où il est le plus nécessaire. Il y a une grande quantité de travaux vraiment utiles à

exécuter en rapport avec le logement, la réparation et l'amélioration des routes, le reboisement, la préparation des terres incultes, etc., qui seraient de très bons placements au double point de vue social et économique. . .”

34. Mais fournir aux inemployés un travail convenable pour le présent ne résoudra pas entièrement le problème. Avant que le manœuvre soit rendu satisfait, il faut faire disparaître de son esprit la peur du chômage qui le hante.

35. C'est là une chose qui affecte tous ceux qui ont à gagner leur pain, mais plus particulièrement le travailleur d'occasion. Il ne peut jamais savoir au juste quand son emploi prendra fin et quand il sera laissé sans moyens de subsistance.

36. Le chômage peut résulter d'autres causes que de la perte de son occupation. Il peut être rendu incapable de travailler par la maladie, l'infirmité ou la vieillesse. Très peu de travailleurs sont capables de pourvoir, au moyen de leur salaire, aux cas imprévus. Nous recommandons à votre gouvernement de pourvoir, au moyen d'un système d'assurance sociale de l'Etat, à ceux qui, par aucune faute de leur part, sont incapables de travailler, que cette incapacité résulte du manque d'occasions, de la maladie, d'infirmités ou de la vieillesse. Une pension assurance ferait disparaître le spectre de la peur qui hante actuellement le salarié et ferait de lui un homme plus satisfait et un meilleur citoyen.

LE COÛT ÉLEVÉ DE LA VIE EN RAPPORT AVEC LES SALAIRES

37. D'un bout à l'autre du Canada, le coût élevé de la vie a été donné comme une des causes, sinon comme la cause principale, du malaise ouvrier. L'opinion a été fréquemment exprimée que si le problème pouvait être résolu et l'équilibre rétabli entre les salaires et le coût de la vie, le malaise ouvrier disparaîtrait en grande partie. On nous a dit que bien que pendant la guerre les salaires nominaux ont été augmentés de temps à autre, les salaires réels n'ont pas aug-

menté parce que la hausse des prix des articles de première nécessité a invariablement été plus forte que l'augmentation des salaires. Il a été déclaré que dans beaucoup de cas, après que les travailleurs ont obtenu une augmentation de salaire, le coût des articles nécessaires a augmenté immédiatement, de sorte que l'augmentation des salaires a été immédiatement neutralisée.

38. Il existe dans l'esprit d'un grand nombre de gens une croyance profondément enracinée que le coût élevé de la vie est dû aux profits illégitimes sur les choses nécessaires à la vie, et que le principal instrument employé à cette fin sont les divers entrepôts frigorifiques. On dit que dans quelques localités les marchés publics ont cessé d'exister parce que les agents de ces entrepôts frigorifiques interceptent maintenant les approvisionnements que les cultivateurs apporteraient autrement au marché pour les vendre. La ménagère économe qui avait l'habitude d'aller au marché tous les jours afin de pourvoir aux besoins de la famille en fait de viandes, légumes, etc., ne peut plus alors faire usage de ce moyen d'approvisionnement. Ceux qui souffrent de cette cause ne sont pas seulement ceux classés d'ordinaire comme manœuvres, mais aussi ceux des classes salariées.

39. Une autre cause sur laquelle on rejette le blâme pour le coût élevé des articles est le système dispendieux actuel de distribution. On croit généralement qu'il y a trop d'intermédiaires et que l'on devrait adopter un système qui mettrait le producteur et le consommateur en contact plus direct. Comme preuve de cette nécessité, notre attention a été attirée sur la grande différence existant entre le prix réalisé par le producteur et celui payé en dernier lieu par le consommateur.

40. Ce sujet a été mis en évidence devant nous comme étant une des principales causes contribuant au malaise industriel, et nous sommes heureux d'apprendre qu'il est actuellement l'objet d'une enquête par un comité de la Chambre des Communes.

41. Le coût élevé de la vie est intimement lié au désir du travailleur d'obtenir une plus grande part du produit de son travail. En réalité, il semble que l'existence de l'un donne lieu à la demande de l'autre. Quoi qu'il en soit, la ferme conviction existe dans l'esprit du travailleur qu'il n'obtient pas une part équitable de la valeur que produit son travail. Il y a une grande divergence d'opinion parmi les travailleurs eux-mêmes quant aux mesures exactes qui devraient être prises pour répondre à cette demande.

42. Le travail a été dans une large mesure, dans le passé, regardé comme un article à acheter et vendu à marché ouvert, le prix à payer étant fixé par l'offre et la demande. Nous croyons que le travail ne devrait plus être ainsi regardé, mais qu'une plus grande reconnaissance devrait être accordée aux droits humains et aux aspirations humaines, et que la principale considération dans l'industrie devrait être la santé, le bonheur et la prospérité des travailleurs et le service rendu à la collectivité.

43. La première clause de la Déclaration Ouvrière du Traité de Paix déclare que "le travail ne devrait pas être regardé comme étant simplement une marchandise ou un article de commerce." Nous croyons que c'est là le principe basique sur lequel devraient être établies les relations entre patron et employé; et s'il est reconnu librement et franchement par les patrons et suivi de bonne foi, nous croyons qu'il contribuera considérablement à améliorer les relations entre eux.

44. Sans bouleversement extraordinaire, on peut adopter une politique qui assurera au travailleur une rémunération équitable de son travail et un salaire vital, et l'assurera contre le besoin dans les périodes temporaires de chômage forcé pour cause de manque d'emploi, de maladie ou d'infirmité, et pendant sa vieillesse.

45. Comme moyen d'améliorer les relations entre eux et leurs employés, plusieurs patrons ont mis en pratique dif-

férents plans de participation aux bénéfices. Il ne serait pas exact de dire que ces plans de participation aux bénéfices ont échappé à la critique, mais les témoins employés comme travailleurs dans les industries où ces plans sont en opération ont convenu qu'ils avaient encouragé l'harmonie dans l'industrie. Pour qu'ils puissent réussir, il est essentiel que ceux qui en profitent soient mis en possession des informations nécessaires pour leur permettre de juger s'ils reçoivent une part spécifiée des bénéfices ou une simple aumône.

46. Dans plusieurs provinces du Canada, l'absence d'une loi du salaire minimum, surtout pour les femmes et les jeunes filles, a été mentionnée comme une cause sérieuse de mécontentement. Dans quatre provinces — Manitoba, Colombie-Britannique, Saskatchewan et Québec — il y a une semblable loi administrée par une commission du salaire minimum, par laquelle le taux minimum qui doit être payé est fixé de temps à autre. Nous croyons qu'une pareille loi devrait être adoptée dans toutes les provinces et couvrir non seulement les femmes et les jeunes filles, mais aussi les mœuvres.

HEURES DE TRAVAIL

47. Nous avons constaté dans la grande majorité des endroits visités une demande, de la part des travailleurs, d'une journée de travail plus courte, basée sur leur désir de plus de temps libre et de plus d'énergie à consacrer aux choses de la vie autres que le travail, et une approbation générale des patrons à cet égard.

48. Plusieurs opinions sur cette proposition ont été exprimées par les travailleurs. La demande la plus commune a été celle d'une journée de huit heures avec le demi-congé du samedi, là où elles sont déjà établies, et une nouvelle extension de ce système partout où la chose sera possible, formant ainsi la semaine de 44 heures.

49. L'approbation des patrons a généralement été accompagnée de déclara-

tions des difficultés auxquelles ils ont à faire face. Ces difficultés sont:

- (1) La nécessité de l'utilisation de toute la lumière du jour possible là où l'industrie est sujette aux conditions climatiques et doit être poursuivie pendant une saison limitée. On en a des exemples dans l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière, etc.
- (2) Le désavantage, pour une section d'une industrie, de travailler pendant un nombre d'heures moindre en compétition avec d'autres sections de la même industrie au Canada qui travaillent pendant un plus grand nombre d'heures.
- (3) La peur de l'impossibilité, pour l'industrie canadienne, de faire face à la concurrence sur les marchés étrangers si les conditions au Canada étaient poussées trop loin en rapport avec les pays fabriquant des produits similaires.

50. Une journée de travail plus courte est surtout nécessaire dans les industries, qui sont fatigantes, monotones ou exercées dans des conditions pénibles, comme la chaleur, la poussière, une position incommode, etc.

51. Le nombre des heures de travail ne devrait pas être fixé selon l'habileté à faire ce travail sans en ressentir une fatigue indue, mais devrait être basé scientifiquement sur les demandes de l'industrie.

52. Dans beaucoup d'industries au Canada, la journée de huit heures a déjà été adoptée, et elle a été reconnue par le Traité de Paix. Nous recommandons qu'elle soit établie par la loi dans tout le Canada, en tenant compte de la considération ci-dessus. Une telle loi devrait prévoir un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures qui devrait, autant que possible comprendre le dimanche.

53. Là où une journée plus courte est actuellement en vigueur, l'adoption de cette loi ne devrait en aucune façon intervenir dans cette coutume ou dans son extension.

DÉNI DU DROIT DE S'ORGANISER

54. Les patrons peuvent être divisés en trois classes: (1) ceux qui nient à leurs employés le droit de s'organiser et qui prennent des mesures actives pour empêcher cette organisation; (2) ceux qui, tout en ne niant pas à leurs employés ce droit de s'organiser, refusent de reconnaître l'organisation parmi leurs employés, et persistent à traiter avec eux comme individus, ou comme comités des employés, sans égard à leur affiliation à l'association; et (3) ceux qui non seulement admettent le droit de leurs employés à s'organiser, mais reconnaissent l'association agissant au nom de leurs employés et traitent avec elle.

55. Il n'y a pas au Canada de patrons appartenant à la première classe, mais il y en a un très grand nombre qui appartiennent à la seconde classe. Les patrons qui s'opposent ouvertement à ce que leurs employés s'organisent ne sont pas nombreux, mais, à tort ou à raison, les travailleurs croient que nombre de patrons qui déclarent ouvertement qu'ils consentent à ce que leurs employés s'organisent, mettent secrètement des obstacles à cette organisation, et que les employés qui sont actifs dans l'organisation de leurs compagnons en trade unions sont renvoyés ou punis de quelque autre manière. A la troisième classe appartiennent les grandes compagnies de chemins de fer, de télégraphe et de mines, et beaucoup d'industries du bâtiment. A part ces compagnies, les employeurs de main-d'œuvre qui reconnaissent le travail syndiqué et traitent avec lui sont la minorité.

56. Le gouvernement du Canada, par un arrêté en conseil adopté en juillet 1918, a fait une déclaration de sa politique à l'égard de l'organisation. Une clause de cet arrêté en conseil décerne que "tous les employés ont le droit de s'organiser en trade unions, et ce droit ne doit être nié ou gêné en aucune façon, et il devrait leur être permis et ils devraient être encouragés à négocier, par l'intermédiaire de leurs représentants choisis, avec les patrons, relativement

aux conditions de travail, aux taux des salaires, et autres griefs.”

57. Nous croyons, en somme, que le temps est passé où un patron devrait refuser à ses employés le droit de s'organiser. Les patrons réclament ce droit pour eux-mêmes, et il ne leur est pas nié par les travailleurs. Il ne semble pas y avoir de raison pour que le patron refuse le même droit à ceux qui sont employés par lui.

58. Nous croyons que la franche reconnaissance de ce droit par les patrons fera disparaître une des plus sérieuses causes de malaise. Les patrons ne gagnent rien à leur opposition, parce que, en dépit de cette opposition, leurs employés s'organisent, et le refus ne fait que créer dans leur esprit un sentiment irritant d'injustice.

59. Non seulement le droit de s'organiser devrait être accordé aux employés, mais le patron prudent reconnaîtra cette organisation et traitera avec ses représentants dûment accrédités dans toutes les questions se rapportant aux intérêts des employés quand il sera suffisamment établi que cette organisation les représente tous.

60. Le droit à l'organisation serait plus pleinement reconnu, croyons-nous, si la méfiance et le manque de confiance qui existent actuellement pouvaient disparaître. Une cause prononcée de ce manque de confiance est le nombre de cas dans lesquels il a été prétendu que les conventions conclues n'étaient pas fidèlement observées. Les allégations de manque de fidélité ont été faites et par les patrons et par les employés. Nous ne pouvons fermer les yeux sur le fait que dans certaines sections les représentants des trade unions locales ont préconisé des mesures extrêmes. On nous a amenés à croire que le choix de pareils hommes et la défense de ces mesures étaient le résultat logique de l'opposition injustifiable de quelques patrons. L'adoption du principe de la grève de solidarité est née du refus des patrons de reconnaître les revendications des travailleurs syndiqués. Ces facteurs ont été assignés comme étant les causes prin-

cipales de la non-exécution de contrats conclus par les travailleurs dans un grand nombre de cas, surtout dans l'Ouest canadien. Cette politique n'est pas reconnue par les trade unions internationales, qui croient à l'exécution des conventions faites par elles-mêmes ou en leur nom. Il ne peut être nié que les trade unions ont, en règle générale, apporté aux travailleurs de solides avantages sous la forme d'augmentations des salaires, de réduction du temps du travail et d'amélioration des conditions du travail.

61. Quand les patrons dans une branche d'industrie sont organisés et que leurs employés respectifs forment aussi une organisation centrale, un marchandage entre les deux groupes aurait l'avantage, au point de vue de la concurrence, d'égaliser les salaires, les heures de travail et les autres conditions affectant les frais d'exploitation.

MARCHANDAGE COLLECTIF

62. Le marchandage collectif est une expression qui implique le droit, pour les travailleurs, de se grouper dans le but de vendre leur puissance de travail collectivement à leur patron, au lieu de faire des conventions individuelles. Il est fait quelquefois par un patron et un comité de ses employés. Pour le rendre efficace du côté des travailleurs, les employés se sont organisés en trade unions, et plusieurs de ces trade unions sont fédérées en conseils centraux, comme le Conseil des métiers du bâtiment, le Conseil des métiers des métaux, etc. Les patrons également contrôlent parfois une fabrique, parfois une chaîne de fabriques, et dans quelques cas s'organisent en grandes associations de l'industrie particulière à laquelle ils appartiennent. Ces associations, à leur tour, font partie dans quelques cas de fédérations comme la National Association of Building Contractors and Supply Men, avec des succursales dans plusieurs grandes villes, et autres groupes similaires.

63. Ces diverses formes d'organisation ont amené beaucoup de confusion

dans l'expression "marchandage collectif." Sous sa forme la plus simple, le marchandage collectif est la négociation et la conclusion d'une convention entre un patron et quelques groupes particuliers d'employés, par l'intermédiaire de leurs unions respectives. Avec la croissance de grands établissements industriels et l'absorption du patron individuel, dans beaucoup de cas, par les grandes corporations employant plusieurs classes de main-d'œuvre, la tentative, par chaque groupe de main-d'œuvre, de conclure séparément des conventions favorables a amené des arrêts continus du travail. Par exemple, si un entrepreneur en bâtiment, employant à peu près dix-neuf différentes classes d'ouvriers, toutes organisées en trade unions séparées, négociait séparément avec chaque union, trop de temps était employé à négocier ces dix-neuf conventions séparées, et le défaut de conclure une convention avec une de ces unions avait généralement pour résultat l'arrêt complet de tous les travaux pour quelque temps. On a trouvé, dans ces cas, mutuellement avantageux pour les employés de combiner simplement leurs demandes et de les présenter au patron par l'intermédiaire d'une fédération des métiers du bâtiment, et ainsi régler en même temps les conditions pour toute l'industrie. Il arrive parfois, sous ce système, qu'un autre patron ne faisant, par exemple, que des travaux de charpente et de briquetage, ne serait pas intéressé dans les parties des cédules se rapportant aux dix-sept autres métiers du bâtiment; et il pourrait aussi arriver que la présentation finale de cette cédule combinée soit faite par un petit comité de la fédération dans lequel les charpentiers et les briqueteurs ne seraient pas représentés. Cela a été donné par quelques patrons comme une raison de refuser de rencontrer un pareil comité. Nous ne voyons pas de raison de cette attitude, parce que si quelqu'un souffrait de n'être pas représenté directement, ce serait le travailleur lui-même, et non le patron. Beaucoup de trade unions ont à leur emploi des hommes entraînés pour né-

gocier leurs différentes cédules. Le patron a le droit de choisir un représentant ou d'avoir l'aide qu'il voudra aux négociations, et il n'y a pas de raison logique pour qu'un pareil droit soit refusé aux employés.

64. Dans le cas d'industries en partie organisées, on devrait reconnaître les associations d'employés là où elles existent, conformément à la déclaration de l'arrêté en conseil du gouvernement du Dominion de juillet 1918, cité au chapitre précédent. Le patron est en même temps justifiable de savoir que la cédule présentée est mise devant lui avec l'approbation d'une bonne partie de ses employés. Qu'elle lui soit présentée directement par un comité de ses employés, par représentant direct de la trade union à laquelle ils appartiennent, ou par l'intermédiaire du comité d'une fédération de trade unions à laquelle appartient leur trade union particulière, cela ne devrait pas être mis en cause.

65. Le marchandage collectif est la négociation de conventions entre patrons ou groupes de patrons, et employés ou groupes d'employés, par l'intermédiaire des représentants choisis par les parties respectives elles-mêmes.

66. Conclure une convention et faire un marchandage collectif ne signifient pas la reconnaissance de "l'atelier fermé", à moins que la convention ne le déclare spécifiquement. Il est venu devant nous nombre de cas où cette méthode de marchandage collectif a été adoptée là où des unionistes et des non-unionistes étaient employés.

MANQUE DE CONFIANCE DANS LE GOUVERNEMENT CONSTITUÉ

67. Des plaintes ont été faites en plusieurs endroits que la loi votée à la demande et pour le bénéfice du travail organisé n'était pas observée suffisamment; que le gouvernement n'avait pas contrôlé l'augmentation du coût des articles nécessaires de la manière que l'on croyait qu'il le ferait. On semble croire que les gouvernements, fédéral et locaux, sont contrôlés par des intérêts financiers

et que leur influence était manifeste non seulement dans la législature, mais dans l'action exécutive des divers gouvernements. Comme preuve de cet avancé, l'on cite les profits énormes qui, d'après la presse, ont été faits par des corporations s'occupant de produits alimentaires et autres articles nécessaires, les loyers excessifs, etc. Ces choses, il a été déclaré, ont ébranlé la foi des classes ouvrières dans le gouvernement tel que constitué actuellement.

68. Le remède suggéré a été un système d'élection par lequel l'ouvrier pourrait obtenir une représentation plus forte au parlement. Les moyens suggérés pour amener un tel état de choses sont l'adoption d'un système de représentation proportionnelle des corps groupés. Nous savons que ce système a été en opération pendant plusieurs années en Belgique et en Suisse, et nous croyons que la proposition est digne d'une étude sérieuse de la part d'un comité du parlement.

PAUVRETÉ ET INSUFFISANCE DE LOGEMENT

69. Une autre cause de malaise que nous avons rencontrée dans presque tous les endroits que nous avons visités, a été la pénurie de maisons et la pauvre qualité de celles qui existaient. La production, pendant les quatre années de guerre, n'a baissé dans aucune industrie autant que dans celle de la construction de maisons d'habitation. La condition actuelle du travailleur n'est pas seulement l'insuffisance de facilités de logement, mais l'insuffisance de celles qui existent. De pauvres conditions hygiéniques et le nombre insuffisant de pièces sont causes des principales plaintes. La cherté du terrain et des matériaux de construction ont empêché l'ouvrier de se construire une maison, et on devrait adopter des moyens, avec aussi peu de délai possible, pour remédier à cet état de choses.

RESTRICTION A LA LIBERTÉ DE PAROLE

70. Les restrictions imposées à la liberté de parole et de la presse et le déni

du droit de lire la littérature demandée par une partie du public, ont été données comme quelques-unes des causes du présent malaise industriel. Nous n'avons pas de commentaires à faire sur la politique du gouvernement sous ce rapport. Pendant la guerre, il a été nécessaire, dans l'intérêt du pays tout entier et de l'Empire, que la liberté individuelle soit dans plusieurs cas diminuée, mais nous ne croyons pas que ces restrictions auraient dû être imposées soit à la liberté de parole ou à la liberté de la presse à moins que de telles restrictions ne soient requises dans l'intérêt de la paix du pays entier. Nous reconnaissons que personne n'a le droit de faire quelque chose qui pourrait exciter la foule à commettre des actes contre les lois. Une ligne doit être tracée entre la liberté et la licence, mais on doit prendre bien soin d'éviter de créer l'impression que les restrictions imposées à la liberté de parole ou à la liberté de la presse le sont dans l'intention de prévenir toute critique de la législature ou du gouvernement.

DÉPLOIEMENT FASTUEUX DE RICHESSES ET MANQUE DE FACILITÉS ÉDUCATIONNELLES ÉGALES

71. Le déploiement fastueux de richesses chez ceux qui le peuvent, et le manque de facilités éducationnelles égales pour le riche et le pauvre, ont aussi été mentionnés.

72. De nos jours, les écoles et les collèges sont ouverts aux enfants du patron de même qu'aux enfants de l'employé, mais le sujet de plainte est que, en général, le revenu du salarié est tel qu'il ne peut lui permettre de donner à ses enfants les moyens de poursuivre une éducation plus avancée. Le changement désiré serait de donner à l'enfant du salarié le moins bien payé la chance de parvenir aux institutions éducationnelles les plus élevées.

COMITÉ D'ATELIER ET CONSEILS INDUSTRIELS

73. On insiste sur la nécessité d'une plus grande coopération entre patron et

employé. Le grand obstacle à cette opération est le soupçon et la méfiance avec lesquels, en plusieurs cas, on agit les uns envers les autres.

74. Il est juste de dire que dans de nombreux cas les relations entre certains patrons et leurs employés ont été trouvées très harmonieuses. Dans tous ces cas le principe dirigeant était la franche reconnaissance, par chacun, des droits des autres. De nos jours, l'employé n'a que peu ou pas du tout connaissance des difficultés qui assiègent son patron, du coût de la matière première, des dépenses, des travaux, de la concurrence qu'il est obligé de soutenir, des risques de son capital, et de la marge des profits qu'il reçoit; et le patron est également ignorant des difficultés de l'employé et de son point de vue. Cette ignorance donne lieu à des différends quant aux taux de salaires, aux heures de travail, et aux mille et une autres questions qui pourraient être facilement réglées si, de chaque côté, l'on comprenait les difficultés que l'autre a à surmonter. Comme moyen d'éliminer ce soupçon et cette méfiance et "afin d'obtenir une amélioration permanente" dans leurs relations et dans les conditions de l'emploi, plusieurs formes de Comités d'atelier conjoints ou de Conseils industriels conjoints ont été adoptées et sont maintenant en usage en Angleterre, au Canada, en Australie, aux Etats-Unis et ailleurs.

75. Il y a trois types de Conseils industriels conjoints maintenant en opération :

- (a) les Comités d'atelier et les Conseils industriels Whitley, en opération en Grande-Bretagne;
- (b) ce qui est généralement connu sous le nom de Colorado Plan, en opération dans quelques parties des Etats-Unis et au Canada, et
- (c) la démocratie industrielle, telle que mise en vigueur par John Leith dans un certain nombre de fabriques aux Etats-Unis.

76. Le rapport Whitley, qui a amené la formation de plusieurs Comités d'ate-

lier et Conseils industriels conjoints en Angleterre, recommande la formation, pour chaque industrie nationale, de trois classes d'organisations: (1) Un Conseil conjoint national; (2) des Conseils conjoints de district, et (3) des Comités d'atelier. Les Conseils nationaux et de district sont composés d'un nombre égal de représentants des patrons et des employés. Il n'est pas nécessaire que la représentation dans les Comités d'atelier soit égale, puisqu'on doit en venir à des décisions par convention entre les deux parties.

77. Tous les Conseils sont formés volontairement par les patrons et les ouvriers dans chaque district. Comme préliminaire à leur formation complète, il doit y avoir une organisation par les patrons et les employés dans l'industrie particulière, les conseils étant composés de représentants nommés par l'Association des Patrons et les Trade Unions concernées. D'après ce plan, chaque Conseil arrange ses propres fonctions, son mécanisme et ses méthodes de travail.

78. En ce qui concerne les fonctions respectives des Conseils de district et nationaux et des Comités d'atelier, le Troisième Rapport Supplémentaire du Comité Whitley dit: "Dans chaque industrie il y a certaines questions, telles que les taux de salaires et les heures de travail, qui devraient être réglées par un arrangement de district ou national, et il ne devra être permis à aucun Comité d'atelier d'intervenir dans des questions ainsi réglées; mais il y a aussi plusieurs autres questions affectant de près la vie de chaque jour, et le confort et le succès dans les affaires, et affectant dans une grande mesure l'efficacité du travail, questions qui sont particulières aux ateliers ou fabriques individuels. L'idée de ces comités d'atelier est d'établir et de maintenir un système de coopération dans toutes ces questions d'ateliers."

79. Une des bases principales de l'établissement de Conseils industriels d'après le plan Whitley est d'éviter un conflit soit avec le gouvernement ou le mécanisme des trade unions existant pour le règlement en matière de salaires, d'heu-

res. etc., et dans le paragraphe 14 du premier Rapport Intérimaire il est déclaré avec soin qu'il est de "la plus grande importance... d'obtenir le support des Trade Unions et des Associations de patrons intéressées. Les desseins du Conseil devraient être une matière de règlement entre ces organisations"; et aussi "Les Conseils de district devraient être créés ou développés au moyen du mécanisme déjà en existence pour les négociations dans les divers métiers."

80. Dans la ville de Toronto, un Conseil conjoint, qui ressemble beaucoup au Conseil conjoint de district d'après le plan Whitley, a été formé et est actuellement en opération dans les métiers de l'industrie du bâtiment, et des Conseils semblables sont projetés pour ces mêmes métiers dans les villes d'Ottawa et de Montréal. Il y a aussi en existence un Comité d'atelier dans les chantiers de navires Coughlan, à Vancouver, et la formation d'autres conseils dans d'autres industries est sous considération.

81. Ce qui est connu sous le nom de Colorado Plan, avec quelques modifications, a été adopté par la American Sash and Door Company, de Kansas City; la Andover Steel and Iron Company; la Cambria Steel Company; la Bethlehem Steel Shipbuilding Corporation; la Philadelphia Transit Rapid Company, et d'autres compagnies aux Etats-Unis; et au Canada par la Imperial Oil Company; l'International Harvester Company; la Massey Harris Company; la Vancouver Dairy Company, et autres. D'après ce plan, des Conseils conjoints, composés d'un nombre égal de représentants des employés et de la compagnie, sont formés. Les représentants des employés sont élus par un vote secret en proportion de leur nombre et aucune distinction n'est faite entre employés unionistes ou non unionistes. Sous ce rapport ils diffèrent du plan Whitley, où l'organisation est préliminaire à la formation du Conseil et où les représentants sont nommés et élus par les membres des unions particulières.

82. Dans la ville de Winnipeg, cent employeurs de main-d'œuvre ont proposé un plan pour la formation de Conseils conjoints d'usines, ressemblant en quelque sorte au Colorado Plan, mais comprenant la formation de Conseils conjoints provinciaux et d'un Conseil conjoint fédéral.

83. Le plan Leitch, qui est aussi appelé "Industrial Democracy", est en opération dans plus de 20 établissements et est basé sur la Constitution des Etats-Unis. L'organisation complète consiste en un Cabinet, un Sénat, et une Chambre de Représentants. Le Cabinet se compose des officiers exécutifs de la compagnie et est tout d'abord un corps exécutif avec droit de veto. Le Sénat est électif et est composé de sous-exécutifs, d'officiers départementaux et de contremaîtres. La Chambre des Représentants est élue par vote secret par le corps entier des employés. Le fonctionnement de ce plan est décrit en entier par M. Leitch dans son livre intitulé "Man to Man" (B. C. Forbes & Co., New-York). La politique d'affaires présentée aux employées est justice, économie, coopération et service, et ils en bénéficient financièrement en recevant cinquante pour cent des gains sur le coût de la production.

84. En ce qui concerne les plans de l'Imperial Oil et de la Harvester, les deux administrations et quelques-uns des employés ont exprimé leur satisfaction entière, et ils sont très confiants que ce plan fonctionnera bien et harmonieusement, et avait apporté une grande amélioration dans les relations entre patrons et employés. D'autres employés de la Oil Company et le travail organisé ont exprimé leur désapprobation, parce qu'ils croient que l'adoption d'un Conseil était un plan pour se débarrasser des unions ouvrières. D'autres ont soupçonné le patron d'avoir quelque motif secret à l'encontre du travail.

85. Afin de faire disparaître ce soupçon, les patrons ne devraient pas préparer un plan de Conseils conjoints et le soumettre dans une forme complète aux

employés pour qu'il soit accepté ou rejeté. Les employés devraient être invités à coopérer avec le patron à la préparation du plan. Il serait ainsi le produit conjoint des deux parties, et il serait par conséquent reçu par les employés sans ce soupçon qui est si souvent attaché à tout ce qui a été préparé par le patron seul.

86. Dans aucun des établissements en opération au Canada il n'y a une clause pour le rappel de tout représentant des employés dont la conduite comme membre du Conseil est prouvée peu satisfaisante à ceux qui l'ont élu. Nous croyons qu'il devrait y avoir une clause permettant le rappel et une nouvelle élection.

87. Une clause adéquate devrait être pourvue concernant les assemblées d'employés, auxquelles les membres du Conseil pourraient expliquer les propositions qui ont été déposées devant eux et obtenir l'opinion des employés en général sur la question. Des moyens devraient être pourvus pour la publication des résultats des assemblées du Conseil en une forme convenable pour informer les employés d'une manière générale.

88. Le cas où un conflit survient dans le Conseil devrait être prévu, ainsi que des moyens de le régler, soit par le choix d'un arbitre indépendant, soit par quelque autre moyen.

89. Les représentants devraient être protégés contre le renvoi ou toute autre peine, à moins qu'il n'ait été approuvé par les représentants des employés dans le Conseil.

90. Il devrait être aussi bien expliqué que l'organisation du Conseil n'a pas été faite dans le but de supplanter les *trade unions* et qu'aucun obstacle ne sera mis dans le chemin des employés s'ils veulent former ou se joindre à une union.

91. Là où il y a une ou des *trade unions*, les représentants des employés au Conseil seraient choisis par les organisations syndiquées si c'est le désir des employés; autrement, le Conseil serait choisi parmi les employés de la manière qu'ils voudront.

92. D'une manière générale, nous croyons que les Conseils industriels conjoints ou les Comités d'atelier devraient être élus selon l'une des manières suggérées, et en nombre pas plus grand que le total de l'exécutif nommé par l'administration. Il devrait y avoir un temps spécifié pour les assemblées, et pas moins d'une fois par mois. Il n'est ni possible ni opportun de suggérer une règle rigide pour ce qui est de la constitution des Conseils et sur ce que leurs fonctions devraient être. Ce sont des questions qui devraient être étudiées par les patrons et les employés en collaboration.

93. Le plan Whitley pourvoit à l'établissement de Conseils nationaux et de district en sus de Conseils d'atelier, autrement appelés Comités d'atelier. Il semblerait probable que des Conseils de district ayant juridiction sur les industries d'un même caractère opérant dans un endroit donné, ou même des Conseils nationaux, pourraient être requis dans le but d'obtenir une uniformité, etc., mais il ne serait pas sage de tenter dès le commencement de former une organisation d'un caractère trop élaboré. L'établissement de tels Conseils de district ou nationaux se fera naturellement lorsque la nécessité s'en présentera. Là où plus d'une forme de conseil sera établie dans la même industrie, on devrait prendre soin de bien délimiter leurs fonctions respectives afin de prévenir le double emploi et la friction.

94. Nous suggérons ce qui suit comme des sujets que les Conseils pourront traiter:

- (1) Taux de salaires;
- (2) Heures de travail;
- (3) Conditions environnant l'employé dans l'établissement, telles que sûreté, ventilation, lumière, hygiène, dispositions pour les repas, cabinet, abri, etc.;
- (4) Travail des femmes et des enfants;
- (5) Questions de discipline et de conduite entre l'administration et les employés;

- (6) Conditions environnant l'employé en dehors de l'établissement, telles qu'éducation, amusements, récréation, santé, logement, apprentissage ou entraînement spécial, bibliothèques, etc.;
- (7) Amélioration dans l'établissement ou procédés pour améliorer la qualité, l'augmentation de production, la diminution de perte, etc.;
- (8) Et récompenses à ceux qui penseront à ou suggéreront de telles améliorations.

95. L'autorité et le pouvoir du Conseil augmentera avec l'expérience. De cette manière l'employé aura une plus grande part dans le contrôle et la responsabilité sans pour cela trop entrer dans les fonctions nécessaires de l'administration.

96. Le principal effet de toutes ces propositions est de démontrer que le facteur humain dans l'industrie doit être considéré comme de première importance. Leur but est de chercher à améliorer le niveau de confort de l'employé en lui donnant une plus grande occasion de coopération intime entre lui et son patron, d'éliminer la méfiance et le soupçon par des discussions ouvertes des faits et circonstances concernant l'industrie. Elles tendent à amener une intimité plus prononcée entre le patron et l'employé, et à donner à chacun d'eux une idée plus claire des difficultés qui assiegent l'autre, à donner à l'employé une idée plus grande de sa responsabilité en lui donnant une voix plus prépondérante dans l'administration de l'industrie, et ainsi amener une amélioration permanente dans leurs relations.

97. Le principe général des Conseils industriels pourra avec avantage être adopté au Canada, mais nous doutons qu'aucun plan particulier maintenant en opération puisse être appliqué en son entier. La grandeur de notre pays, sa population éparsée, la variété de climat et les conditions manufacturières rendent indésirable l'essai de développer

entièrement le mécanisme d'aucun de ces plans dès le commencement. On devrait débiter par des Conseils conjoints d'atelier, et ensuite par des organisations plus étendues de Conseils de district et nationaux employés dès lors en autant que leur nécessité et leur opération deviennent plus apparentes.

98. Tout Conseil, quel qu'en soit le nom, doit être le résultat du choix libre des employés et du patron intéressés. Tout essai d'imposer un plan préparé à une des parties est voué à un échec certain. Néanmoins, un mécanisme quelconque devrait être établi afin de prendre l'initiative et d'amener les parties ensemble.

99. Nous recommandons en conséquence que le gouvernement s'intéresse au développement des Conseils, et qu'un bureau sous l'autorité du ministre du travail soit établi pour compiler toutes les statistiques que l'on pourrait se procurer sur le sujet, entreprendre la publication de son développement dans ce pays et dans les autres, maintenir des officiers qui seraient utiles au service et agir comme agents de liaison entre le patron et les employés là où on a le désir de créer de tels Conseils, et rendre tels autres services qui pourront être requis.

100. Dans les industries où les employés sont peu nombreux, et où le patron est sans cesse en communication intime avec ses employés, la nécessité d'aucune forme de Conseil ne se fait fortement sentir. Dans d'autres un système de Comités d'atelier a été longtemps en opération avec des résultats satisfaisants. Là où un système satisfaisant pour les deux parties a été créé, et sous lequel des relations harmonieuses ont été maintenues, il ne serait pas sage d'essayer de substituer toute autre forme de mécanisme. Ce n'est que là où il n'y a pas de tel mécanisme en opération, ou où il appert qu'un changement est nécessaire, que l'établissement de Conseils industriels est recommandé.

101. Nous ne nous faisons pas l'illusion que les Conseils industriels consti-

tuent une panacée universelle pour tous les différends industriels. Leur utilité dépendra de l'esprit avec lequel on les adopte. Néanmoins, nous croyons qu'il ne peut en résulter que du bien de leur établissement dans toutes les industries où il y a un grand nombre d'employés.

102. Les opérateurs de mines de houille de la province de l'Alberta ont suggéré comme moyen de conserver l'harmonie dans leur industrie particulière, l'établissement d'une cour permanente composée d'un représentant nommé par les ouvriers, un par l'association, et d'un président choisi par les deux, ou nommé par le gouvernement, à laquelle toutes les questions de différends pourront être référées pour un règlement rapide. Les opérateurs ont été amenés à faire cette suggestion par l'expérience du contrôleur du combustible dans le courant des deux dernières années. Il y a un grand nombre de mines de houille exploitées dans cette province, dont plusieurs sont petites et sans importance. Pour cette raison, le plan suggéré par ces opérateurs conviendra mieux aux conditions qui prévalent en cet endroit que l'établissement de Conseils industriels.

CLASSIFICATION DES INDUSTRIES ET DES ORGANISATIONS

103. Par suite du temps limité à leur disposition, vos commissaires ont été dans l'impossibilité de se conformer entièrement aux termes de la Commission leur demandant de faire un relevé et une classification des industries canadiennes en existence.

104. Nous avons découvert que les patrons ont plusieurs formes d'associations, notamment l'Association des Patrons, avec des succursales locales et des Sections Industrielles dans les centres urbains importants; l'Association des Manufacturiers, des patrons groupés d'une manière semblable; il y avait aussi plusieurs Builders' Exchanges locaux, et en voie de formation un National Body of Builders' Supplymen and Contractors, avec un bureau chef à Montréal. Les patrons dans les industries minière, métallurgique, forestière et dans d'autres

métiers ont aussi leurs associations, mais elles n'ont pas pour but, d'après ce que l'on nous a dit, à part quelques rares exceptions, l'arrangement ou le contrôle des heures, des salaires ou des conditions générales du travail. Néanmoins, elles pourraient, là où elles ne le font pas, étendre leurs pouvoirs de manière à leur permettre de devenir représentatives de Conseils industriels.

105. Les organisations des ouvriers sont plus variées que celles des patrons. Certains métiers ont des conseils locaux, de district et provinciaux, et sont affiliés à une union internationale, notamment les machinistes, les charpentiers, les ouvriers en chaussures, les briqueteurs, les électriciens, les imprimeurs, etc. Ceux-ci sont, de plus, unis à des métiers étroitement alliés tel que dans le cas des Building Trades Councils, des Allied Printing Trades Councils, des Federated Shop Trades, la Canal Trades Federation, la Marine Trades Federation, les Metal Trades Councils, etc. Dans un cas, les Railway Shop Trades, ces métiers sont combinés en une fédération couvrant le Dominion entier. Les Marine Trades se sont consolidés au point d'avoir deux fédérations semi-nationales, tandis que d'autres métiers sont limités à des proportions beaucoup moindres.

106. Certains ouvriers sont aussi organisés en unions indépendantes et non-internationales, particulièrement dans la province de Québec, une d'entre elles étant incorporée, à savoir: "L'Union Nationale des Ouvriers de la Rive-Sud."

CONFÉRENCE SUGGÉRÉE

107. S'il est finalement décidé que l'adoption d'une législation nécessaire pour donner de l'effet à nos recommandations n'est pas du ressort du parlement du Canada, nous suggérons qu'afin, si possible, d'obtenir une action concertée de la part des différentes législatures provinciales, une conférence soit tenue prochainement dans la ville d'Ottawa. Nous suggérons qu'à cette conférence le premier ministre, ou d'autres membres du gouvernement de chaque province, avec des représentants des ouvriers et des re-

présentants des patrons, soient invités afin de considérer la question toute entière, et, si possible, d'en venir à une décision unanime. Nous croyons qu'il est dans l'intérêt de l'harmonie qu'une action concertée suivant ces principes devrait être prise, et nous ne connaissons aucun meilleur moyen d'atteindre l'unanimité. A une telle conférence, la question de coordonner et d'unifier les lois existantes portant sur les relations entre patrons et employés, telles que celles en vigueur dans plusieurs provinces et dans le Dominion, pourrait être étudiée et révisée avec soin.

RÉSUMÉ

Pour en faciliter l'étude, nous publions ci-dessous nos conclusions :

Nous recommandons qu'une loi soit votée pour pourvoir à :

- (a) La fixation d'un minimum de salaire pour les femmes, les jeunes filles et les journaliers. (Par. 46).
- (b) Une journée de travail maximale de 8 heures et un repos hebdomadaire de pas moins de 24 heures. (Par. 52).

Nous recommandons une enquête immédiate par des commission expertes, sur les sujets suivants, en vue d'une législation immédiate :

- (a) Une assurance de l'Etat contre le chômage, la maladie, l'invalidité et la vieillesse. (Par. 36).
- (b) Représentation proportionnelle. (Par. 68).

Nous recommandons que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour :

- (a) Régulariser les travaux publics afin de diminuer le chômage. (Par. 31).
- (b) Aider à la construction de logements pour les ouvriers. (Par. 69).
- (c) Etablir un bureau pour encourager des Conseils industriels. (Par. 99).

- (d) Rétablir la plus grande liberté de la parole et de la presse. (Par. 70).

D'autres recommandations générales sont :

- (a) Le droit d'organisation. Reconnaissance des unions. (Par. 59).
- (b) Paiement d'un salaire vital. (Par. 44).
- (c) Marchandages collectifs. (Par. 65).
- (d) Extension de chances égales d'éducation. (Par. 72).
- (e) Des mesures visant à l'établissement de Conseils conjoints d'atelier et industriels. (Par. 85 et 98).
- (f) Que les décisions de la Commission soient mises en vigueur dans tous les travaux contrôlés par le gouvernement où les principes d'une administration démocratique peuvent être appliqués.

Nous croyons qu'il résulterait un grand bien de l'impression et de la distribution des témoignages et du rapport que nous soumettons. Les témoignages devraient être divisés en volumes commodes, comme suit :

- 1.—Colombie-Britannique.
- 2.—Provinces des Prairies.
3. 4.—Ontario.
- 5.—Provinces Maritimes.
- 6.—Québec.

Il devrait y avoir un nombre suffisant de copies, assez pour en fournir à toutes les organisations et aux personnes intéressées qui en feraient la demande.

En conclusion, vos commissaires désirent dire qu'ils ont eu une occasion unique d'observer les ressources manufacturières, minières et agricoles de ce pays. Ils ont été impressionnés par la variété, la grandeur et le caractère de plusieurs des usines manufacturières et industrielles, et par l'esprit d'entreprise démontré dans leur opération. Ce qui est

requis pour rendre le Dominion grand et prospère et sa population satisfaite et heureuse est un esprit de coopération dans toutes les classes d'après des principes justes et équitables. Nous avons suggéré un moyen par lequel cette coopération pourra être atteinte ; mais l'ouvrier prévoit un changement dans les conditions de la vie et un nouveau status dans l'industrie, et nous devons nous préparer à faire face à ces conditions changeantes à mesure qu'elles apparaissent, dans le même esprit de coopération et de bonne volonté.

Les nations du monde ont adopté par le traité de paix des principes qui jusqu'alors n'étaient que des idéals. Comme le Canada commence à entrer dans l'ère de son plus grand développement, nous avons une occasion unique sur toutes les nations pour croître en harmonie avec ces nouveaux principes.

Nous désirons exprimer nos remerciements à tous ceux qui nous ont aidé en nous fournissant des livres, brochures et documents traitant des sujets soumis à l'enquête, ainsi qu'aux maires de plusieurs cités et villes que nous avons visitées pour l'usage de leur chambre en conseil pour nos assemblées.

Le tout, ainsi que les témoignages, est respectueusement soumis ce 28ième jour de juin, A.D. 1919.

(Signé),

T. G. MATHERS, président.

CARL RIORDON,

CLIAS. R. HARRISON,

TOM MOORE,

JOHN W. BRUCE.

THOS. BENGOUGH,

Secrétaire.

Rapport des Commissaires White et Pauzé

A Son Excellence le Gouverneur Général en Conseil,
Ottawa.

Excellence,

Votre arrêté en conseil, C. P. 670, en date du 4 avril 1919, relativement à la constitution de cette Commission, fait la recommandation suivante :

1. Etudier et faire des suggestions en vue d'assurer une amélioration permanente des relations entre patrons et employés.

2. Recommander des moyens d'assurer que les conditions industrielles affectant les relations entre patrons et employés seront revisées de temps à autre par les intéressés, en vue d'améliorer la situation à venir.

Pour les fins ci-dessus, la Commission devra :

1. Faire un relevé et une classification des industries canadiennes existantes.

2. Obtenir des renseignements sur la nature et l'étendue de l'organisation existant déjà dans les corps des patrons et des employés respectivement.

3. S'enquérir des données disponibles sur le progrès réalisé par les Conseils industriels conjoints établis au Canada, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis.

Conformément à cet ordre, votre Commission partit de Montréal le 20 avril au soir et, depuis cette date, a tenu des séances dans toutes les parties du Canada, couvrant pratiquement tout le territoire industriel du Dominion, jusqu'à Edmonton au nord, Victoria à l'ouest, Sarnia au sud, Sydney et Halifax à l'est.

(1) En faisant "un relevé et une classification des industries canadiennes existantes", il a été constaté qu'il existe au Canada une grande variété d'industries, mais à cause de l'étendue du domaine géologique, des différences de cli-

mat et pour d'autres raisons, ces industries sont exploitées dans des conditions très différentes, qui rendraient difficile, sinon à peu près impossible, une législation affectant le travail destinée à être appliquée à tout le Dominion.

Dans toutes les parties du Canada il y a des occupations saisonnières, comme l'exploitation forestière, la pêche, et la mise en conserves des fruits et du poisson; et, dans quelques parties des provinces des prairies, l'agriculture. Ces industries ne sont exploitées que pendant quelques mois de l'année, et ceux qui y sont engagés sont obligés d'exercer pendant le reste de l'année, s'ils veulent être occupés tout le temps, un autre métier que leur métier régulier. Ceci s'applique aux métiers du bâtiment dans plusieurs parties du Canada où notre climat rend impossibles les opérations du bâtiment, pendant certaines saisons de l'année. Ces conditions créent nécessairement une certaine quantité de chômage; et l'argument mis de l'avant, là où ces conditions existent, est que le taux des salaires payés devrait être plus élevé, à cause de la courte saison où il y a de l'emploi, que là où la même occupation n'est pas saisonnière mais régulière, comme c'est le cas dans d'autres districts.

La variété et l'étendue des industries au Canada a été une cause de surprise pour vos Commissaires, et c'est avec satisfaction que nous constatons que beaucoup de ces industries sont de création nouvelle depuis quelques années, tandis que beaucoup d'autres ont agrandi leurs établissements afin de répondre à la demande de leurs produits.

Nous avons constaté que la démobilisation de l'armée au Canada a créé très peu de perturbation industrielle. Là où les soldats de retour du front étaient disposés à reprendre leurs anciennes occupations, les patrons, en règle générale, les y avaient réintégrés, leur donnant l'avantage de toute augmentation de salaire ou de tout avancement qu'ils avaient perdu par suite de leur absence au service.

Un certain nombre de soldats de retour du front ont préféré être licenciés dans certains centres à cause de l'attraction du climat ou pour d'autres raisons locales; cela a créé quelque embarras, parce qu'il y a, à Victoria et à Winnipeg par exemple, un plus grand nombre de soldats licenciés qu'il ne devrait proprement y en avoir dans ces villes.

Un certain nombre de soldats impériaux qui n'ont pas servi dans le corps canadien sont récemment arrivés dans ces villes, nous a-t-on appris, mais en règle générale on en prenait soin d'une manière satisfaisante. Bien qu'il y ait dans tous les centres un certain nombre de soldats inemployés, cela n'est pas considéré par les citoyens comme une cause d'alarme parce que, à cause des conditions différentes dans lesquelles ces soldats ont vécu pendant la guerre, on ne s'attendait pas à ce qu'ils puissent reprendre immédiatement leurs anciennes occupations ou en exercer de nouvelles. Cet état de choses a paru être pleinement apprécié, en règle générale, par les collectivités locales et il n'en a été fait aucune critique défavorable. L'opinion étant que tous ces gens retourneraient bientôt graduellement à des occupations satisfaisantes.

Il nous fait plaisir de déclarer que la conduite des soldats de retour du front, soit comme individus, soit comme classe, n'a fait le sujet d'aucune plainte devant cette Commission.

(2) Quant à ce qui regarde "la nature et l'étendue de l'organisation existant actuellement parmi les patrons et les employés", il ne semble pas y avoir d'organisation des patrons d'après les mêmes principes que dans l'organisation des employés. Il existe un certain nombre d'associations de patrons, mais en règle générale ces associations ont pour objet la vente ou l'échange des vues sur les questions générales affectant le bien-être de leurs établissements. D'après les témoignages rendus devant la Commission, et autant que nous avons pu l'apprendre par notre enquête, les patrons n'ont aucune organisa-

tion dans le but d'imposer des échelles de salaire uniformes ou d'autres conditions dans leurs établissements en vue de contrebalancer les associations d'employés. Si le gouvernement a l'intention d'encourager l'organisation de Trade Unions, l'organisation d'associations patronales devrait aussi être encouragée, afin que les deux parties puissent se rencontrer dans une condition de compréhensibilité au moins relative. Les associations d'employés comprennent différents plans et ne sont pas uniformes. Dans beaucoup de grands centres industriels dans tout le Canada, et surtout dans l'Ouest, il a été constaté que les associations du travail syndiqué sont assez mal ensemble, luttant pour la suprématie. La plus forte association ouvrière est celle connue sous le nom de "Conseil des Métiers et du Travail," qui est affiliée aux International Trade Unions, dont le bureau-chef est aux États-Unis. Les unions locales canadiennes sont organisées sous l'autorité de ces corps centraux et semblent être les unions les plus complètement organisées qu'il y ait au Canada. Le travail syndiqué a conduit, pendant les deux dernières années, une campagne active de recrutement, et à cause des conditions créées par la guerre cette campagne, en ce qui concerne l'augmentation du nombre des membres, a réussi et a eu pour résultat de créer une division dans ses rangs. Cette division a été amenée par l'association connue sous le nom de "One Big Union". Les unions plus anciennes et mieux établies cherchaient apparemment à augmenter le nombre de leurs membres et à perfectionner leur organisation afin d'acquiescer la force nécessaire pour se présenter devant le gouvernement et obtenir par des moyens constitutionnels ce qu'elles considèrent devoir être à leur avantage.

Le nombre des membres augmentant, un grand nombre appartenant à l'élément nouveau et plus radical devinrent obstinés et, espérant arriver à leurs fins par des moyens plus rapides, créèrent la nouvelle association, ayant pour programme de substituer, en dernier res-

sort, la violence aux moyens constitutionnels.

Dans la province d'Alberta cette "One Big Union" a été recrutée en partie par des Autrichiens et autres étrangers qui, à cause de la rareté de la main-d'œuvre dans les mines locales et dans les autres industries de la province, avaient été employés à plein temps pendant la guerre. Ces étrangers, pour leur propre protection, sont organisés à raison de 100 pour cent, et toute association disposée à les admettre au nombre de ses membres a pu le faire facilement. Les conditions de guerre ont créé une telle demande de production que lorsque des corps de ce genre fortement organisés présentèrent des demandes aux opérateurs, ceux-ci ont été obligés d'accéder à ces demandes plutôt que de subir une diminution de production. L'ambition et le programme de cette association peuvent être retracés dans une analyse de ce qui s'est passé dans la ville de Winnipeg au cours des cinq dernières semaines. Bien qu'il y ait dans les provinces d'Alberta et de Colombie-Britannique, et ailleurs, un bon nombre d'unions assez bien organisées, elles ne représentent pas, à notre avis, la majorité de la population ouvrière. Un grand nombre d'établissements, tout en ne s'opposant pas à ce que leurs employés appartiennent aux unions ou à d'autres associations, refusent de reconnaître officiellement les associations du travail organisées comme telles, ou de traiter avec elles.

Une autre classe d'organisation se rencontre dans la province de Québec, où existe "L'Union Nationale des Ouvriers", incorporée à Ottawa le 20 mars 1918, et elle fonctionne apparemment à la satisfaction et des patrons et des employés. Cette association prétend avoir actuellement un effectif de 25.000 à 30.000 membres. Un des principes de cette association est l'arbitrage obligatoire; des grèves ou des arrêts du travail pendant le règlement de différends entre patrons et employés deviennent une violation des règlements, et il existe un organisme pour le règlement des dif-

férends. D'après les témoignages rendus devant cette Commission, nous avons lieu de croire que cette association est actuellement également satisfaisante pour le patron et pour les employés. Cette association est, en principe, locale, en ce sens qu'elle est canadienne, à l'encontre des unions internationales qu'elle ne reconnaît pas et avec lesquelles elle ne traite pas.

Dans plusieurs centres, notamment à Sarnia et à Halifax, des Conseils d'ouvriers ont été établis par l'Imperial Oil Company. Voici en quelques mots comment ces conseils sont organisés :

Les officiers de la compagnie remirent aux employés un exposé général du plan projeté, qu'elle proposait de développer au moyen d'une expérience, en faisant connaître dans l'établissement de Sarnia, où 1,200 hommes sont employés, son désir de voir les employés élire un représentant au conseil pour chaque groupe de 200. Aucune nomination ne fut faite, le choix de leurs représentants étant laissé entièrement aux ouvriers qui votèrent pour leurs candidats au moyen du scrutin. Six représentants des employés furent ainsi élus, la compagnie nomma six membres de son personnel de bureau pour représenter l'administration, le surintendant général, ou le gérant général, étant le président du conseil. Dans la composition de ce conseil, ni contremaître, ni surintendant, ni ceux dont le devoir est d'engager ou de renvoyer les employés ne peuvent en être membres, parce qu'une des questions qui peuvent être traitées par le conseil est le renvoi ou la suspension injuste d'employés.

Afin d'assurer la liberté des débats, un membre de ce conseil ne peut être renvoyé durant son terme d'office sans le consentement du conseil lui-même, et les séances de ce conseil conjoint sont tenues pendant le temps appartenant à la compagnie ou pendant les heures de travail, et les membres retirent le salaire régulier de leur position respective. Le conseil s'occupe de toutes les questions affectant le bien-être général des employés, comme l'hygiène et autres con-

ditions, les heures de travail, les salaires, ou les changements dans le système d'exploitation : et l'intention de la compagnie, en faisant rencontrer, avec les employés, ses représentants dans le conseil, est que lorsqu'il est fait des recommandations entraînant une dépense d'argent ils soient en position d'expliquer aux employés pourquoi ces représentations ne peuvent pas, dans certains cas, être complètement mises à exécution, mais la compagnie s'engage pratiquement, lorsqu'une recommandation unanime viendra du conseil, à agir en conséquence. Ce plan est une tentative honnête d'amener le patron et les employés à un contact plus intime et, à notre avis, devrait produire de l'harmonie et une plus grande efficacité.

Malheureusement, le Conseil des Métiers et du Travail et les Unions Internationales semblent regarder ce plan comme hostile à leurs organisations.

Les témoignages rendus par les patrons au cours de notre enquête insistaient sur le fait qu'une plus grande production dans l'agriculture et la fabrication est nécessaire à la prospérité et au bien-être à venir du Canada, et, tout en reconnaissant que les ouvriers ont droit à une plus forte rémunération pour leur travail, à cause de l'augmentation du coût de la vie et d'autres conditions, ils ne partageaient pas l'opinion que la diminution des heures de travail amènerait cet état de choses. Les représentants du travail organisé ont demandé instamment qu'une journée de travail de huit heures leur soit accordée par une loi ; ils ont aussi admis qu'une journée de six heures serait leur ambition dans un avenir prochain.

Comme la coutume dans tout le Canada est de faire des contrats relatifs aux salaires à un taux par heure plutôt que par jour ou par semaine, il est difficile d'apprécier, lorsque les employés sont satisfaits et disposés à faire une plus longue journée de travail afin de gagner un salaire plus élevé, pourquoi ils s'objectent si fortement à le faire. Dans beaucoup d'industries où le travail exige un grand effort physique de la part

de l'ouvrier, il n'y a aucun doute que la journée de huit heures ou même une journée de travail plus courte pourrait être non seulement juste mais nécessaire, mais dans d'autres industries où la condition du travail n'est pas aussi exigeante il n'a pas semblé exister un bien grand désir d'une journée de travail plus courte à moins qu'une augmentation correspondante du salaire ne soit accordée.

Les trade unions sont opposées au système en vigueur et à la coutume suivie dans beaucoup d'industries, à savoir: le travail aux pièces.

Dans quelques industries il semblerait que ce système n'est pas seulement accepté par les ouvriers et satisfaisant pour eux, mais a été si longtemps la coutume suivie qu'il est devenu presque nécessaire à une bonne conduite de la fabrique. Dans les fabriques de chaussures de Québec, une des plus grandes industries de cette ville, bien que les fabriques marchent nominalement neuf heures par jour, par suite du fait que les opérations du travail aux pièces sont consécutives, c'est-à-dire qu'un travailleur aux pièces fournit de l'ouvrage à un autre par séries, l'ouvrier travaillant aux pièces travaille réellement huit heures ou moins, parce que le personnel entier ne travaille pas tout à la fois. Certains groupes commencent l'ouvrage qui est passé à d'autres, mais doit sécher avant d'être manipulé, et de cette façon, bien que la fabrique marche pendant neuf heures, les ouvriers ne sont réellement occupés que pendant huit heures ou moins. Quand il se fait du travail aux pièces et du travail à temps dans la même fabrique, le travailleur aux pièces gagne généralement un salaire plus élevé que ceux travaillant à temps et le salaire plus élevé rend ce système populaire.

Si le travail aux pièces était aboli et si l'opinion exprimée par le travail syndiqué était acceptée, cela diminuerait le rendement de ces fabriques. Une autre objection du travail syndiqué a trait à la coutume existant dans certains centres de donner de l'ouvrage à des gens

qui ne font pas réellement ce travail à la fabrique—c'est-à-dire le travail à domicile. On en trouve un exemple remarquable à Kitchener, Ontario, et dans d'autres villes. Nous sommes informés que jusqu'à dernièrement il y a eu peu d'objections à cette coutume, laquelle, nous dit-on, a été d'un grand secours pour beaucoup de gens habitant ces centres. Les patrons maintiennent que leur action n'a pas pour but d'obtenir du travail à meilleur marché, mais comme beaucoup de leurs anciennes employées quittent leur position à la fabrique pour se livrer aux travaux du ménage, elles sont très heureuses d'augmenter leur revenu en apportant chez elles un travail qu'elles sont absolument compétentes à exécuter, et le prix payé pour ce travail est le même que celui payé à la fabrique. C'est aussi un secours pour une classe de gens à qui les circonstances ne permettent pas de travailler à la fabrique, mais qui sont très disposés à faire ce travail dans les conditions qui existent depuis des années dans beaucoup de localités. Ce travail a trait à la lingerie — chemises, faux-cols, pantoufles — et à d'autres industries dans lesquelles la couture experte est nécessaire.

On devrait voir à ce que, là où ce système est suivi, une inspection sévère soit faite des maisons où ce travail est fait, et le patron devrait être tenu responsable des conditions hygiéniques et autres affectant la santé.

Parlant en termes généraux, il ne semble pas y avoir de chômage sérieux au Canada, bien qu'il y ait un nombre considérable d'inemployés, — état de choses dû en grande partie à une distribution inégale du travail.

Il existe dans toutes les parties du Canada une demande de main-d'œuvre agricole, mais un grand nombre d'hommes qui sont sans emploi dans les centres où cette demande était la plus forte, refusaient de suivre cette vocation ou étaient physiquement incapables. Dans plusieurs centres il y a eu une pénurie réelle de main-d'œuvre, surtout d'ouvriers qualifiés. Il est possible que le retour des soldats d'outre-mer apporte un

remède à cet état de choses, et on espère que les écoles d'entraînement éducationnelles établies par le Département du Rétablissement Civil des Soldats aideront à remédier à la situation.

Nous croyons savoir que le gouvernement se propose de s'occuper du coût de la vie et obtint des renseignements à ce sujet par l'intermédiaire d'une autre Commission.

(3) Outre les conseils industriels établis par l'Imperial Oil Company, l'International Harvester Company, Proctor & Gamble, de Hamilton, la Steel Company of Canada, beaucoup de grandes compagnies essaient de créer des organisations en vue d'encourager les employés à porter devant l'administration leurs griefs ou des suggestions pour l'amélioration du bien-être de l'établissement. Il existe chez les patrons un désir de faire des conventions collectives par l'intermédiaire de pareils comités ou conseils conjoints.

Prenant en considération les diverses classes d'associations ouvrières au Canada et l'état de trouble que cela produit actuellement, le plan Whitley tel qu'établi en Grande-Bretagne ne conviendrait pas, selon nous, aux conditions qui existent ici. En Grande-Bretagne, patrons et employés ont eu des associations depuis nombre d'années, et leurs industries sont établies en groupes sur une étendue géographique relativement peu considérable. Les ouvriers britanniques appartiennent généralement à une seule nationalité, tandis que des employés qui ont comparu devant cette Commission ont déposé que dans quelques établissements au Canada des individus appartenant à 21 nationalités étaient employés dans le même établissement. Il semblerait donc, sans faire aucune critique défavorable du plan Whitley tel que proposé en Grande-Bretagne, que les conditions existant au Canada, en ce qui concerne les associations de patrons et d'employés, et les différentes nationalités et les conditions à traiter, rendent douteuse sa praticabilité au Canada, bien que dans certains districts et peut-être dans certains établissements

ce plan puisse peut-être être appliqué avec succès.

Le plan du Colorado ou un plan semblable à celui qu'expérimentent actuellement l'Imperial Oil Company et quelques autres serait, à notre avis, plus pratique.

Les chiffres sur le coût de la vie donnés par la GAZETTE DU TRAVAIL ont été cités à plusieurs reprises devant la Commission par des témoins qui se servaient de ces chiffres pour justifier leur prétention que leurs salaires n'étaient pas suffisants pour couvrir le coût même de la vie. A notre avis, il est presque impossible de donner des chiffres qui décrivent exactement les conditions variées constatées dans divers centres dans toutes les parties du Canada, et nous suggérons que cette classe d'informations soit révisée avec soin ou discontinuée, parce qu'elle est trompeuse et exerce fréquemment une influence perturbatrice sur les ouvriers. Nous ferons observer que dans des centres comme Kitchener, Sudbury, Cobalt, Sarnia, Moncton, Grand'Mère, Shawinigan, où le travail syndiqué n'a pas été encouragé, mais où l'échelle des salaires et les autres conditions ont été assez satisfaisantes pour le travailleur, comme les patrons ne semblent pas avoir de difficulté à se procurer la main-d'œuvre en quantité suffisante, une excellente leçon de choses nous est donnée.

L'intention originelle des associations ouvrières, c'est entendu, était d'augmenter le bien-être et d'améliorer les conditions du travail en général, et si on s'entient à ces fins il n'y aurait lieu à aucune critique, mais quand les ambitions des officiers de ces associations deviennent plus politiques qu'industrielles, encourageant le malaise et faisant fermenter le mécontentement, une situation indésirable est créée.

Tandis que nous n'avons pas constaté de chômage sérieux, la cessation des industries de guerre, la période de rajustement, aussi bien que le retour des soldats, ont indubitablement créé un état de choses qui devrait être pris en sérieuse considération. Les industries can-

diennes ne peuvent être agrandies ou développées davantage sans capital, et si les troubles ouvriers éloignent le capital d'un nouveau placement, il s'en suivra inévitablement un état de choses sérieux.

Quelques grandes industries visitées par notre Commission n'envisageaient pas avec beaucoup d'espoir l'avenir immédiat, considérant qu'il leur faut passer une période de rajustement avant qu'elles puissent songer à une nouvelle extension de leurs opérations. Cela peut signifier la fermeture de plusieurs grands établissements dans un avenir rapproché et le chômage possible d'un certain nombre d'employés. Ce n'est donc pas pour les travailleurs le temps de demander une augmentation des salaires.

Les patrons, dans toutes les parties du Canada, sont, comme classe, disposés à rencontrer leurs employés et à en venir à une entente avec eux, mais les profits exagérés révélés par certains manufacturiers ont eu pour effet de faire entendre à l'ouvrier qu'il n'obtient pas sa juste part de la prospérité actuelle. Cet état de choses, ainsi que plusieurs questions contribuant à la paix industrielle, pourra être amélioré par une propagande d'éducation applicable au patron aussi bien qu'à l'employé.

La requête des exploiters de houillères de la province d'Alberta demandent qu'un tribunal industriel composé d'un représentant des employés, d'un représentant de l'administration et d'un président qui devra être un juge nommé par le gouvernement ou choisi par les deux premiers membres, soit établi et que ce ou ces tribunaux soient placés à proximité suffisante des mines, afin que les différends ou divergences d'opinion qui pourront surgir entre les opérateurs et leurs employés puissent être soumis à ce tribunal et réglés rapidement, faisant ainsi disparaître les causes d'irritation et dans beaucoup de cas évitant aux deux parties une perte financière résultant de l'absence d'un organisme capable de régler promptement ces questions. Il est entendu que les opérateurs sont disposés à être liés par les décisions de ces

tribunaux, pourvu que ces décisions lient aussi les employés. Des tribunaux semblables pourraient être établis avec avantage dans d'autres parties du Dominion.

Plusieurs conditions dont on se plaint ne tombent pas, à notre avis, sous l'autorité de la législation fédérale, mais sont en grande partie d'un intérêt provincial, municipal ou local, et comme les provinces ont déjà dans leurs statuts beaucoup de lois, telles que lois des accidents du travail, lois des fabriques et autres s'occupant du bien-être des travailleurs, si ces lois sont mises en vigueur comme elles le devraient par des officiers compétents, les ouvriers auraient peu de raisons de se plaindre des conditions générales.

Un certain nombre de témoins ont suggéré que le gouvernement étudie l'opportunité d'une législation visant à l'établissement de pensions de retraite aussi bien que d'une assurance contre le chômage. Nous considérons que le gouvernement sera bien avisé, avant de prendre une décision sur ces questions, de considérer sérieusement l'effet d'une pareille législation sur l'effort du travailleur individuel.

La commission n'a entendu aucun témoignage sur le fonctionnement pratique de l'un ou l'autre de ces plans d'Etat tels que maintenant établis en Grande-Bretagne, mais des informations qui ne peuvent être considérées comme officielles nous donnent à entendre que ces plans d'Etat dans leur fonctionnement et leurs résultats ont été l'objet de quelque critique défavorable de la part de ceux qu'ils étaient supposés avantager. Il faut aussi se rappeler que dans l'administration de l'assurance contre le chômage le gouvernement de Grande-Bretagne est aidé par des associations ouvrières fortement organisées, et c'est notre opinion qu'au Canada nous n'avons pas actuellement d'organisations capables de donner l'effet convenable à un pareil plan. Quand le système de conseils conjoints sera établi généralement, ces conseils pourront devenir un organe convenable pour l'administration

d'un pareil plan et pourront alors justifier la recommandation d'une pareille législation.

Bien que cela ne tombât pas directement sous l'autorité de notre enquête, nous n'avons constaté, dans notre tournée, aucun cas de pauvreté réelle dans tout le Canada dont les institutions locales ne prenaient pas un soin convenable, et si un système de pensions de retraite et d'assurance contre le chômage était établi il pourrait affecter sérieusement l'ambition du travailleur dans le temps où il jouit complètement de sa capacité physique et mentale. Les occasions offertes au travailleur industriel du Canada qui possède une éducation suffisante pour lui permettre d'en profiter sont abondantes. Dans quelques-unes des villes manufacturières que nous avons visitées, il a été constaté que 96 pour cent des patrons étaient autrefois des ouvriers qui se sont élevés par leur industrie et leur économie à la propriété d'une industrie. De nombreux témoins représentant le travail ont avancé l'idée que notre présent système de gouvernement constitutionnel est injuste et impopulaire. Ils prétendaient qu'il devrait y avoir une représentation proportionnelle, ce qui, tel qu'expliqué par les témoins qui ont comparu devant cette Commission, signifie que notre parlement devrait être élu en trois parties: Un tiers représentant le travail, un tiers représentant l'agriculture, un tiers représentant les arts, la science, les professions et autres éléments qu'ils groupent ensemble.

On a fait observer à ces témoins que le présent système d'élection en vertu de notre constitution ne limite la représentation à aucune classe et que si le travail syndiqué était suffisamment fort il pourrait élire une Chambre des Communes représentant 100 pour cent de ses propres opinions. A notre avis, cette idée n'a pas été développée comme elle aurait dû l'être et ne mérite pas de considération sérieuse, parce que la constitution actuelle donne à chaque partie de la collectivité une voix égale dans le choix des représentants.

Comme les témoignages obtenus par

votre Commission reflètent les opinions des patrons et des employés dans pratiquement toutes les principales villes du Canada, nous recommandons que le gouvernement fasse imprimer ces témoignages complets le plus tôt possible, afin qu'ils puissent être disponibles pour l'information non seulement du Sénat et des membres de la Chambre des Communes, mais aussi des patrons et des employés et des autres personnes au Canada qui peuvent y être intéressées.

Les témoignages sont très volumineux et nous suggérons aussi qu'il conviendrait de les imprimer tels qu'entendus dans chaque ville séparément, afin que les informations soient disponibles sous une forme commode pour les personnes intéressées dans une localité spéciale. C'est une question d'économie aussi bien que de commodité, et des exemplaires supplémentaires de certaines parties des témoignages pourraient être imprimés plus tard si le besoin s'en faisait sentir.

En terminant, nous suggérons, comme moyen d'amélioration permanente des relations entre patrons et employés, que la requête des exploiters des mines de l'Alberta demandant l'établissement d'un tribunal local auquel les différends pourraient être soumis sans perte de temps, soit prise en considération, et pour assurer l'exécution des jugements qui seraient rendus par ce tribunal, que l'union des mineurs soit pressée d'adopter une forme quelconque d'incorporation.

Nous recommandons aussi l'encouragement de conseils industriels conjoints tels qu'établis dans quelques grandes industries manufacturières du Canada, et que, là où des conseils industriels sont établis, les patrons et les employés soient pressés d'instituer quelque forme d'assurance coopérative ou autre disposition assurant des pensions aux employés malades ou invalides ayant à leur crédit un long terme de service.

Le tout respectueusement soumis.

(Signé) SMEATON WHITE,
FRANK PAUZÉ,

Ottawa, Canada,

le 25 juin 1919.

Rapport supplémentaire du Commissaire Riordon

En signant le rapport, j'ai déclaré que je le faisais sujet aux commentaires que je voudrais ajouter, et les autres signataires y ont consenti. Je donne ces commentaires ci-dessous :

D'après les termes de notre Commission, nous étions requis d'étudier et faire des suggestions en vue d'assurer une amélioration permanente des relations entre patrons et employés.

Je crois que la grande difficulté au sujet de ces relations est que le travailleur n'est pas satisfait du revenu qu'il se procure au moyen de son travail.

Les témoignages entendus au cours de l'enquête démontrent que le seul fait d'augmenter les salaires ne donne pas au travailleur un meilleur revenu, mais que ce meilleur revenu ne peut être obtenu qu'en traitant simultanément les salaires et le coût de la vie. Une augmentation des salaires et des charges plus lourdes ajoutent au fardeau de l'industrie et arrêtent son essor.

Le principal problème a trait au partage de la richesse nationale, qui est le produit du travail, du capital et des ressources.

La part du travailleur ne peut être augmentée que : (1) en augmentant la richesse à partager en diminuant le gaspillage ; (2) en diminuant la part des autres parties de la production de la richesse, et (3) en réduisant au minimum la part de ceux qui ne sont pas parties à la production de la richesse.

Nous devrions réduire au minimum un gaspillage tel que (a) les lignes de chemins de fer parallèles, trop de magasins de détail, etc. ; (b) les établissements fermés une partie des vingt-quatre heures ; (c) la maladie et une alimentation insuffisante ; (d) la pauvre qualité des produits ; (e) le mauvais usage des produits secondaires et des matières premières—nous avons besoin de plus de recherches ; (f) le chômage.

Nous avons besoin de plus de capital, mais le prix auquel il est offert dépend des risques. Les remarques suivantes indiquent ce que j'entends par les risques et leurs remèdes :

(A) *La variation dans la consommation réelle des articles entre les bons temps et les temps mauvais.*—La consommation dépend de la puissance d'achat du peuple. Si l'emploi était complet et continu, et si tout le monde était assuré d'un revenu en cas de malheur, la puissance d'achat serait en tout temps maintenue à peu près égale.

(B) *Mauvaise construction et mauvaise administration.*—Il y aurait moins de faillites si les chartes d'incorporation des entreprises n'étaient accordées que lorsqu'il est démontré (1) qu'elles seront exécutées par des hommes capables de démontrer par leur passé qu'ils sont en mesure de les exécuter ; (2) que les établissements seront installés dans des endroits convenables, que les procédés et la construction seront des meilleurs, et le débouché suffisant.

(C) *Troubles.*—La coopération et un traitement équitable feraient disparaître les différends industriels. La justice et une distribution plus équitable de la richesse diminueraient les chances de troubles politiques.

Après avoir acquitté toutes les charges, y compris des salaires suffisants, l'intérêt ou des dividendes fixes sur le capital, et après avoir mis de côté une réserve suffisante, tous les profits devraient être divisés entre les parties à la production.

La collectivité et les parties à la production devraient être protégées au moyen de la publicité de l'actif, du passif, des recettes, des frais, des prix, etc., basée sur les systèmes réguliers autorisés de comptabilité.

Il semble évident que la part de la richesse produite qui va à ceux qui viennent entre le producteur et le consom-

mateur est trop considérable et qu'on peut y porter remède au moyen du commerce coopératif tel que pratiqué en Grande-Bretagne, et que ce système devrait être encouragé et sagement dirigé par le gouvernement.

Dans le cas d'octrois accordés par le gouvernement pour quelqu'une des fins mentionnées dans le rapport, je crois qu'il devrait être distinctement entendu que le gouvernement n'a pas de richesse réelle à donner, mais est seulement un intermédiaire qui prend la richesse à une partie et la donne à une autre. Par

exemple, un octroi du gouvernement à une forme quelconque d'assurance sociale devrait être une contribution faite par ceux qui possèdent beaucoup à ceux qui possèdent peu, et devrait être accordé par voie de taxe sur le revenu, d'après le principe que le hasard joue un rôle dans la distribution de la richesse.

Le tout respectueusement soumis.

(Signé) CARL RIORDON,
Commissaire.

Montréal, le 29 juin 1919.