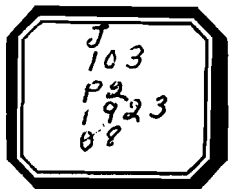


# Rapport de la Commission

nommée par arrêté en conseil (C.P. 1929)  
du 22 septembre 1923,



pour s'enquérir du

## Malaise Industriel, parmi les ouvriers de l'Acier à Sydney, N.-E.,

créant la situation qui a occasionné l'appel de la milice  
active, pour venir en aide à l'autorité civile, et son  
maintien pendant un temps considérable  
dans les régions affectées

---

*Publié comme supplément à la " Gazette du Travail " de février 1924*



OTTAWA  
F. A. ACLAND  
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI  
1924

# RAPPORT DE LA COMMISSION

Au très honorable W. L. MACKENZIE KING, premier ministre du Canada.

MONSIEUR,—Les commissaires nommés en vertu d'un arrêté en conseil en date du 22 septembre 1923, ont l'honneur de présenter le rapport suivant, accompagné d'une copie des témoignages entendus.

Voici le texte de l'arrêté en conseil et de la Commission:

(C.P. 1929)

Le 22 septembre 1923.

Au comité du Conseil Privé a été soumis un rapport du très honorable W. L. Mackenzie King, premier ministre, en date du 31 août 1923, exposant qu'il y a eu des preuves du retour du malaise industriel parmi les ouvriers de l'acier à Sydney, N.-E., créant une situation qui a causé l'appel de la milice pour venir en aide à l'autorité civile et son maintien pendant un temps considérable dans les régions affectées.

Le premier ministre déclare qu'il est à désirer que l'on évite, autant que possible, le retour d'une pareille situation, et qu'il est de l'intérêt public qu'une enquête soit instituée sur la cause de ce malaise industriel et sur les circonstances qui ont amené l'appel de la milice pour venir en aide à l'autorité civile en rapport avec cette situation.

Le premier ministre recommande en conséquence que la question soit référée à une Commission en vertu des dispositions de la Partie I du chapitre 104 des Statuts révisés du Canada, 1906, communément appelée la Loi des Enquêtes, ladite Commission devant instituer et conduire cette enquête avec tous les pouvoirs conférés aux Commissaires par le statut ci-dessus, et se composer de James W. Robertson, C.M.G., LL.D., de la cité d'Ottawa; J. J. Johnston, C.R., de la cité de Charlottetown, I. P.-E.; Fred. Bancroft, de la cité de Toronto, gentilhomme.

Le premier ministre recommande aussi que les commissaires aient le droit de déterminer la manière de conduire les procédures en rapport avec cette enquête et de faire toutes les recherches et investigations nécessaires concernant les relations entre les patrons et les employés intéressés, et que les commissaires aient le pouvoir et l'autorité de traiter comme secrets tous témoignages, livres, papiers, documents ou déclarations rendus ou déposés devant ladite Commission en vue de faire les recommandations qui, à son avis, peuvent servir à encourager des relations amicales entre les parties et peuvent être de nature à faire disparaître ou à diminuer le malaise en question.

Le premier ministre recommande encore que ledit James W. Robertson soit nommé président de ladite Commission et que le rapport des commissaires soit présenté au premier ministre.

Le comité concourt dans les recommandations ci-dessous et les soumet à l'approbation de Votre Excellence.

Approuvé par Son Excellence le Gouverneur général le 22 septembre 1923.

((Signé) E. J. LEMAIRE,  
*Greffier du Conseil privé.*

## CANADA

GEORGES CINQ, par la grâce de Dieu, roi du Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande et des Dominions britanniques d'outre-mer, Défenseur de la Foi, Empereur de l'Inde.

A tous ceux à qui les présentes parviendront ou qu'elles peuvent intéresser de quelque manière, SALUT.

ATTENDU que par une ordonnance de notre Gouverneur général en conseil portant la date du vingt-deuxième jour de septembre en l'année de Notre Seigneur mil neuf cent vingt-trois (dont une copie est annexée aux présentes) il a été pourvu à une enquête par Nos Commissaires nommés dans ladite ordonnance et ci-après dans les présentes sur la cause du malaise industriel parmi les ouvriers de l'acier à Sydney, dans la province de la Nouvelle-Ecosse, dont il est fait mention dans ledit arrêté en conseil et sur les circonstances qui ont amené l'appel et le maintien de la milice pour venir en aide à l'autorité civile en rapport avec ledit malaise mentionné dans ledit arrêté, et aussi sur les relations entre les patrons et les employés intéressés;

SACHEZ que sur et par l'avis de Notre Conseil privé pour le Canada nous désignons, constituons et nommons par les présentes JAMES W. ROBERTSON, gentilhomme, C.M.G., LL.D., de la cité d'Ottawa, dans la province d'Ontario; JAMES J. JOHNSTON, de la cité de Charlottetown, dans la province de l'Île du Prince-Edouard, gentilhomme, un de Nos conseillers experts en droit, et FRED. BANCROFT, de la cité de Toronto, dans la province d'Ontario, gentilhomme, comme Nos Commissaires pour conduire ladite enquête;

LESDITS James W. Robertson, James J. Johnston et Fred. Bancroft devant avoir, garder, exercer et posséder lesdits charge, place et poste de confiance, ainsi que les droits, pouvoirs, privilèges et émoluments attachés, auxdits charge, place et poste de confiance, de droit et de par la loi s'y rapportant, durant bon plaisir.

Et Nous nommons aussi ledit James W. Robertson comme président de ladite Commission.

Et, sous l'autorité du Statut révisé concernant les enquêtes sur des affaires publiques, Nous conférons par les présentes à Nos dits Commissaires le pouvoir d'assigner devant eux tous témoins et de les obliger à rendre témoignage sous serment, ou sur une affirmation solennelle, s'ils sont des individus ayant le droit d'affirmer en matière civile, et oralement ou par écrit, et à produire tels documents et choses que Nos dits Commissaires jugeront nécessaires à un examen complet des questions qu'ils sont par les présentes chargés d'examiner.

Et Nosdits Commissaires sont par les présentes autorisés à retenir les services de tels comptables, ingénieurs, conseillers techniques ou autres experts; commis, rapporteurs et assistants qu'ils jugeront nécessaires ou à propos, et les services d'avocats pour aider et assister dans ladite enquête, et Nosdits Commissaires sont par les présentes revêtus de tous les autres pouvoirs spécifiés au chapitre 28, 2 Georges V.

Et Nous obligeons et donnons par les présentes instructions à Nosdits Commissaires de rapporter à Notre Premier Ministre du Canada le résultat de leur enquête, ainsi que les témoignages rendus devant eux et toute opinion qu'ils pourront juger à propos d'exprimer à ce sujet et toutes recommandations qu'ils pourront juger à propos de faire.

EN FOI DE QUOI Nous avons fait émettre Nos présentes Lettres Patentes et y avons fait apposer le Grand Sceau du Canada.

TÉMOIN: Notre Très Fidèle et Bien Aimé Julian Hedworth George, Baron Byng de Vimy, général en retraite et de la réserve des Officiers de Notre Armée, Chevalier Grand-Croix de Notre Très Honorable Ordre du Bain, Chevalier Grand-Croix de Notre Ordre Très Distingué de Saint-Michel et Saint-Georges, membre de Notre Ordre Royal Victoria, Gouverneur général et Commandant en chef de Notre Dominion du Canada.

FAIT en notre Palais du gouvernement, en Notre cité d'Ottawa, ce vingt-deuxième jour de septembre en l'année de Notre Seigneur mil neuf cent vingt-trois et la quatorzième de Notre règne.

(Signé) BYNG DE VIMY.

(Signé) E. L. NEWCOMBE,  
*Sous-ministre de la Justice, Canada.*

Par ordre:

(Signé) THOMAS MULVEY,  
*Sous-secrétaire d'Etat.*

Les ouvriers de l'acier à Sydney, Cap-Breton, sont employés par la Dominion Iron and Steel Company, Limited. L'existence légale a été donnée à cette compagnie par un acte de la législature de la Nouvelle-Ecosse, voté le 30 mars 1899. Des usines de fer et d'acier considérables furent construites peu après sur les terrains concédés à la compagnie par la ville de Sydney, avec exemption de taxes municipales pendant une période de trente ans.

Un contrat fut conclu avec la Dominion Coal Company, Limited, en vertu duquel un approvisionnement de charbon propre à être utilisé dans une usine de fer et d'acier a été assuré pour une période de quatre-vingt-treize ans.

La Dominion Steel Corporation, Limited, fut constituée en corporation en 1909, en vertu des lois de la province de Nouvelle-Ecosse. La durée de sa charte est perpétuelle. La corporation fut autorisée, entre autres choses, à acquérir, prendre à sa charge et fusionner les entreprises de la Dominion Iron and Steel Company, Limited, et de la Dominion Coal Company, Limited, avec pouvoir d'acquérir les actions desdites compagnies et d'assumer leurs dettes et responsabilités.

La British Empire Steel Corporation, Limited, fut constituée en corporation en 1920, en vertu des lois des compagnies de la province de Nouvelle-Ecosse. Cette corporation (la British Empire Steel Corporation, Limited), par l'acquisition des actions ordinaires, a la direction des compagnies constituantes suivantes:—

I. La Dominion Steel Corporation, Limited, qui dirige les compagnies auxiliaires suivantes: Dominion Iron and Steel Company, Limited; Dominion Coal Company, Limited; Cumberland Railway and Coal Company, Limited; Dominion Shipping Company, Limited; Jas. Pender & Company, Limited; Sydney Lumber Company, Limited.

II. La Nova Scotia Steel and Coal Company, Limited, qui dirige les compagnies auxiliaires suivantes: Eastern Car Company, Limited; Acadia Coal Company, Limited; Wasis Steamship Company, Limited; Nova Scotia Land Company, Limited.

III. Les Halifax Shipyards, Limited.

Comme il a déjà été dit, les ouvriers de l'acier à Sydney sont employés de la Dominion Iron and Steel Company, Limited, qui est dirigée par la Dominion Steel Corporation, laquelle à son tour est dirigée par la British Empire Steel Corporation, Limited. Les directeurs de la British Empire Steel Corporation, Limited, sont pratiquement les mêmes individus que ceux qui sont les directeurs de la Dominion Iron and Steel Company, Limited, et des autres compagnies constituantes de la corporation.

Nous avons commencé le 31 octobre 1923 à entendre les témoignages sous serment au palais de justice de Sydney, Cap Breton, et avons continué les séances jusqu'au 28 novembre 1923. 144 personnes ont rendu témoignage dans ce laps de temps. Onze d'entre eux ont été entendus au cours de séances à huis clos et treize témoins ont été rappelés pour être examinés à nouveau.

Trois autres témoins ont été entendus plus tard à Ottawa, ce qui porte à 147 le nombre total des témoins.

Au cours de l'enquête tenue à Sydney, nous avons visité l'établissement de la Dominion Iron and Steel Company, Limited, afin de nous mettre au courant de la nature de l'ouvrage auquel les employés étaient occupés et des conditions générales dans lesquelles ils travaillaient. Nous avons visité diverses localités de Sydney où vivaient les employés, afin de connaître les conditions de logement des travailleurs et de leurs familles.

Les témoins qui ont rendu témoignage étaient représentatifs de la collectivité de Sydney. Parmi eux étaient: le président de la Dominion Iron and Steel Company et d'autres membres du bureau de direction de la compagnie, les surintendants des divers départements de l'établissement, des directeurs et membres de l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America; trente-cinq des trente-six membres du comité général d'entreprise de l'établissement, dont quelques-uns étaient membres de l'union et d'autres des non-unionistes; d'autres employés de l'établissement; des membres de la chambre de commerce de Sydney; des officiers du corps de police de Sydney; l'officier commandant la police provinciale; l'officier commandant la milice au commencement de la grève en juin; un magistrat qui a lu la loi contre les attroupements; d'autres citoyens de Sydney. Le juge qui a réquisitionné la milice a comparu devant nous par courtoisie.

Outre l'assignation des témoins, nous avons annoncé qu'à quiconque désireait offrir son témoignage concernant les questions soumises à l'enquête serait fournie l'occasion de le présenter. Les commissaires examinèrent les témoins, Il n'y eut pas de questions posées par des avocats, mais les questions de ceux qui étaient intéressés dans l'enquête pouvaient, à leur demande, être posées aux témoins par le président.

A l'ouverture de l'enquête à Sydney, le président des commissaires fit la déclaration suivante:—

Comme il est dit dans l'arrêté en conseil et, dans la Commission Royale donnée aux commissaires, il leur est enjoint d'examiner et de s'enquérir de la cause du malaise industriel qui se produit de temps à autre parmi les ouvriers de l'acier à Sydney, des circonstances qui ont amené l'appel et le maintien de la milice pour venir en aide à l'autorité civile et des relations entre les patrons et employés intéressés.

Les commissaires sont requis de rapporter au premier ministre du Canada le résultat de leur enquête et de faire toutes les recommandations qui, à leur jugement, peuvent servir à encourager des relations amicales entre patrons et employés et à faire disparaître ou à diminuer le malaise.

Les commissaires ont le droit de déterminer la manière de conduire l'enquête et sont autorisés à traiter comme secrets tous les renseignements qui leur seront donnés.

La Commission se propose de tenir des séances publiques pour entendre les témoignages et recevra aussi les témoignages qu'elle jugera à propos de regarder comme secrets. Elle considère le malaise public comme affectant également l'intérêt des patrons et des employés et de la collectivité en général, et elle sollicite la confiance et la coopération de tous les intéressés. Il semble essentiel, dans le meilleur intérêt des entreprises industrielles, que l'ouvrage soit entrepris et poursuivi en commun et que tous puissent participer équitablement aux résultats.

Les commissaires espèrent pouvoir contribuer à la disparition ou à la diminution de tout manque de confiance ou soupçon injustifié qui peut exister et à l'encouragement du respect mutuel, de l'entente mutuelle et de la bonne volonté mutuelle dans la coopération.

A la conclusion de l'enquête à Sydney, le président des commissaires fit la déclaration suivante:—

Les séances publiques pour l'audition des témoignages sont terminées pour le présent. La Commission a entendu à Sydney, 144 témoins au cours de séances publiques et à huit clos. Ces témoins ont été des représentants de tous les intérêts en jeu dans notre enquête. L'occasion a été fournie de nous présenter tous les points de vue et à la demande des témoins et sous la forme et de la manière qu'ils ont eux-mêmes préférées. La Commission va faire une étude très sérieuse de tous les renseignements obtenus jusqu'ici et de ceux qui pourront être obtenus plus tard.

Au nom de mes collègues et en mon propre nom, j'exprime l'espoir que nos services seront bienfaisants, et rien que bienfaisants. Notre espoir est qu'il y aura plus d'entente mutuelle, de coopération et de bonne volonté parmi tous ceux qui sont engagés dans l'exploitation de cette industrie très importante—importante pour cette localité et pour le Canada. En dépit des conditions mondiales défavorables d'après-guerre, nous espérons que cette industrie et les autres industries vont continuer à fonctionner de telle sorte qu'il existera un sentiment croissant de stabilité et de confiance, et de l'expérience d'une action coopérative cordiale. La Commission croit que par ces moyens, de quelque manière qu'ils soient amenés et encouragés, tout ce district obtiendra le plus haut degré possible de prospérité à laquelle tous devraient avoir une part équitable—et la Commission espère que tous l'auront. A Sydney, personnellement et officiellement, nous avons été l'objet de la plus grande courtoisie et considération.

### **Causes du malaise industriel.**

Les déclarations faites par les témoins ont révélé des divergences d'opinion sur ce qui a été la cause principale, ou les causes principales, du malaise industriel parmi les ouvriers de l'acier à Sydney. Quelques-unes des causes mentionnées étaient regardées par quelques individus comme plus importantes, relativement, qu'elles ne l'étaient par d'autres individus.

Comme causes générales de malaise, qui ne sont pas particulières aux ouvriers de l'acier ou à Sydney, il a été fait mention de l'effort et des inquiétudes de la guerre et du désappointement relativement aux prédictions et aux promesses d'une meilleure journée de travail avec un meilleur salaire et du meilleur temps pour les ouvriers, prédictions et promesses qui avaient été faites à profusion, mais qui, d'après leur expérience, n'ont pas été complètement réalisées.

Au premier rang des causes du malaise industrie on a mis le désir, chez les ouvriers, d'obtenir des salaires plus élevés et des heures de travail plus courtes. Ajoutée à cela a été, en ces dernières années, la détermination d'un certain nombre d'ouvriers d'obtenir la reconnaissance de l'Union afin de s'assurer ce qu'ils regardaient comme les avantages du marchandage collectif concernant les salaires, les heures et les autres conditions de travail.

Depuis 1917, date à laquelle commença à Sydney l'organisation de quelques-uns des travailleurs employés à l'aciérie dans l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America, l'idée a fait son chemin parmi les travailleurs que l'organisation des employés en une trade-union serait le moyen pour eux d'obtenir de la compagnie des salaires plus élevés et des heures plus courtes. Le fait que la Corporation a refusé de reconnaître l'Union comme représentant les

hommes employés dans l'établissement a amené un état de malaise aigu parmi une partie des travailleurs de l'établissement. Ce n'était probablement qu'une faible proportion du nombre total des ouvriers. Le nombre de ceux qui étaient membres en règle de l'Union lors des grèves de février et juin 1923 représenterait à peu près un quart des ouvriers.

Il a été déclaré que le refus de la compagnie de reconnaître l'Union a été dû en partie au fait que quelques-uns de ses ouvriers avaient exprimé le désir du maintien de l'atelier libre; et la compagnie ne voulait permettre à aucune influence ou personne étrangère d'intervenir dans la conclusion de contrats entre elle et ses employés.

Au milieu de la situation qui existait à Sydney, avec ses questions controversées de salaires, d'heures et de refus de reconnaître l'Union, a surgi ce qui équivalait à une campagne d'agitation, appuyée et intensifiée par des orateurs et des publications du dehors, en vue d'obtenir, promptement et dans une large mesure, ce qu'ils désiraient au moyen de menaces de grèves et de grèves de fait. La compagnie avait d'autant plus raison de redouter cette campagne qu'il semblait probable que, advenant un grève, les préposés à l'entretien ne seraient pas laissés dans l'établissement pour le mettre en bon ordre en prévision d'un emploi à venir ou pour le protéger contre tout dommage dans l'intérêt de la compagnie qui en était propriétaire.

En 1922 et au commencement de 1923, des représentants du Workers' Party of Canada se rendirent à Sydney pour préconiser les théories, les principes et les méthodes de ce parti, qui, d'une manière générale, est en faveur de l'application de mesures extrêmes pour amener, de leur point de vue, une amélioration des conditions des travailleurs. Il appert que les officiers et les chefs de l'union des ouvriers de l'acier de Sydney furent en contact intime avec des hommes aux vues extrêmes et, jusqu'à un certain point, tombèrent sous leur influence et leur direction. Les sentiments et les idées propagés par ces hommes, plutôt qu'aucun programme défini d'action, semblent avoir inspiré les chefs locaux de l'Union. Une preuve frappante en a été donnée par le rôle qu'ils ont joué dans les grèves subséquentes.

Ce qui a été dit du malaise résultant du refus de la compagnie de reconnaître l'Union et de la campagne d'agitation semblerait s'appliquer à un petit nombre des employés, mais ces hommes ont suffi pour amener la grève de février et, plus tard, la grève de juin.

Il a été déclaré au cours des témoignages que des hommes plus modérés et plus capables à la tête de l'Union auraient recherché des ententes mutuelles, et, au moyen de conférences et d'explications données des deux côtés, auraient cherché à amener des relations grâce auxquelles les ouvriers auraient reçu un traitement satisfaisant en ce qui concerne les questions en litige.

Parmi les autres causes, la question de distinctions injustes contre des employés parce qu'ils étaient membres de l'Union, ou parce qu'ils étaient actifs dans l'intérêt de l'Union, a été souvent mentionnée. La compagnie a pris nettement l'attitude de ne pas reconnaître l'Union comme une organisation avec laquelle elle devait entamer des négociations. La preuve n'a pas corroboré la prétention, émise par les officiers de l'Union que des distinctions injustes avaient été faites dans l'établissement contre des employés parce qu'ils étaient membres de l'Union ou parce qu'ils étaient actifs en sa faveur. Dans les quelques cas cités où les individus croyaient avoir été victimes de distinctions injustes, il n'a pas été prouvé que la compagnie s'était écartée de sa politique avouée de maintenir un atelier libre et de ne faire de distinctions injustes contre aucun employé parce qu'il appartenait à l'Union.

Un sentiment de méfiance et de suspicion chez les membres de l'Union a mené à répandre la croyance que la compagnie maintenait un système d'espionnage en employant des hommes qui surveillaient les activités des ouvriers qui avançaient les intérêts ou les activités de l'Union. L'existence d'un pareil plan a été niée par les directeurs de la compagnie, et bien que de nombreuses déclarations

de croyances, d'opinions et de soupçons aient été faites à ce sujet, la Commission n'a reçu aucune preuve contredisant effectivement les déclarations des directeurs de la compagnie qu'aucun plan ou système d'espionnage n'était maintenu dans l'établissement. Il a été admis que la compagnie, par l'intermédiaire de ses directeurs, cherchait à se tenir au courant et à se renseigner sur la tendance du sentiment ou de l'activité des ouvriers en rapport avec la compagnie, mais il a été affirmé que rien ressemblant à un espionnage secret n'a été maintenu.

Le prix élevé des marchandises et le coût élevé de la vie ont été fréquemment mentionnés comme cause de mécontentement ou de malaise; et ce ne fut qu'après la grève de juin que la compagnie prit des mesures définies pour présenter aux ouvriers ses vues sur la relation entre le taux des salaires et le coût de la vie. Quand ce renseignement fut donné par la compagnie, il indiqua que, tandis que le coût de la vie, depuis les chiffres d'avant-guerre de 1913 à aller jusqu'aux chiffres de mai 1923, accusait une augmentation de 40 pour 100, l'augmentation de la moyenne quotidienne des salaires payés à l'aciérie, à l'exclusion du personnel appointé, avait été de 108 pour 100.

Au nombre des causes de malaise était l'absence d'emploi régulier pendant une grande partie de 1921 et 1922. Au cours des dernières années il n'y a eu dans quelques départements que du travail à temps partiel pendant des périodes considérables. En 1922, alors que les affaires étaient tranquilles et qu'il n'y avait que peu de commandes inscrites dans les livres de la compagnie, elle employa pendant quelque temps à peu près dix-huit cents hommes, dont un grand nombre étaient occupés à exécuter des travaux de réparation de toute sorte afin de leur donner de l'emploi et de les aider à traverser la période de dépression. On empila du stock dans les cours, dans l'espérance que les affaires deviendraient plus tard meilleures.

Avant que cet état de choses fût passé, en septembre 1922, les employés demandèrent une augmentation de salaires. La demande fut rejetée. S'il y avait eu en existence un système de représentation des ouvriers et des réunions conjointes de représentants des ouvriers et de l'administration, au moyen duquel l'état des affaires et les raisons des décisions de la compagnie auraient pu être communiqués aux employés avec des explications claires, exactes et complètes, le malaise qui prit à partir de cette période une forme plus aiguë n'aurait pas pu se transformer en les malheureuses grèves de février et de juin et les événements regrettables qui les ont accompagnés.

Une cause mineure, mais qui a cependant contribué au malaise, se trouve dans les représentations faites de temps à autre concernant l'administration "absentéiste" du Bureau des directeurs à Montréal, lequel, selon que les ouvriers ont été amenés à croire, n'est pas au courant des problèmes des ouvriers de Sydney et a peu de sympathie pour eux.

L'absence d'un moyen par lequel les représentants des ouvriers et de la compagnie pourraient conférer et échanger des renseignements et des explications sur la situation des affaires a donné naissance à la croyance et au soupçon, bien ou mal fondés, que la compagnie réalisait de gros bénéfices tandis qu'en même temps elle représentait aux employés qu'elle ne pouvait pas payer des salaires plus élevés parce que, au lieu de bénéfices, il y avait eu des pertes dans l'exploitation de l'aciérie pendant une grande partie du temps de 1921 jusqu'à la moitié de 1923.

Puisque les unions n'étaient pas reconnues et qu'il n'existait pas d'autre agence régulièrement constituée au moyen de laquelle les représentants des employés pussent rencontrer les représentants de la compagnie pour discuter des questions d'intérêt mutuel, il n'y avait aucun moyen de porter les griefs à la connaissance de l'administration pour y obtenir un ajustement, si ce n'est par l'action individuelle des ouvriers intéressés.

Maintenant que le droit des employés à s'organiser en vertu d'un plan de représentation des employés n'est pas seulement reconnu, mais encouragé, les parties de la cause du malaise mentionnées dans les deux paragraphes précédents ont été grandement diminuées.

Une autre cause mineure de malaise a été la mise en circulation de rapports affirmant que les aciéries des États-Unis payaient de meilleurs salaires pour le même genre de travail.

Résumons. Les causes fondamentales du malaise industriel qui s'est produit de temps à autre parmi les ouvriers de l'acier peuvent être classées comme suit:—

- (1) Le taux des salaires;
- (2) les longues heures de travail;
- (3) le refus de la compagnie de reconnaître l'Union;
- (4) le refus d'accorder le marchandage collectif;
- (5) la croyance que des distinctions injustes étaient faites contre des membres de l'Union;
- (6) l'absence de tout moyen organisé reconnu par lequel les représentants des employés pussent conférer avec les représentants de l'administration;
- (7) l'emploi irrégulier et la crainte du chômage;
- (8) le coût élevé de la vie;
- (9) une campagne en vue de soulever des sentiments de classe hostiles, menée par des orateurs et des écrivains qui dénonçaient ceux qui occupaient des positions d'autorité, y compris la magistrature; qui appelaient les capitalistes et les patrons de noms comme "conducteurs d'esclaves", "exploiteurs de la main-d'œuvre", "l'ennemi commun", etc., et exhortaient les ouvriers à chercher un remède à leurs griefs dans une action hostile et violente.

L'ordre dans lequel ces causes de malaise sont exposées ne doit pas être regardé comme indiquant l'ordre de leur importance. Quelques-unes des causes de malaise ont eu plus d'effet que d'autres sur l'esprit et les actes de quelques ouvriers.

### **Circonstances qui ont amené l'appel des troupes.**

#### **La grève de février**

Une sortie d'un grand nombre d'employés eut lieu le 13 février 1923. Cette cessation de l'ouvrage fut suivie ou continuée par une grève qui dura quatre jours. La cause immédiate fut le renvoi de Sid. McNeil, un aide employé dans l'atelier de clouterie.

L'enquête finale qui fut instituée sur cette affaire établit que sa conduite était insubordonnée; qu'il désobéissait, de propos délibéré et d'une manière injustifiable, aux ordres justes et raisonnables de son surintendant; qu'il quittait l'ouvrage sans aucune raison bonne et suffisante; que sans aucune raison il arrêta sa machine sans aucun ordre de son contremaître ou du surintendant et sans aucune autre excuse suffisante, et qu'il parcourait l'atelier, conseillant aux autres ouvriers de quitter l'ouvrage.

Le différend entre McNeil et son surintendant eut lieu vers huit heures du matin. Peu après, M. J. J. McIntyre, président d'une des loges locales de l'Union, qui était employé dans une autre partie de l'établissement, arriva au bureau de l'atelier de clouterie. Il y vit M. Bischoff, surintendant général; M. Wilson, surintendant des usines; et M. Haarbauer, assistant du surintendant. M. Bischoff ne reconnut pas tout d'abord M. McIntyre et après avoir échangé quelques mots avec lui sortit du bureau.

M. McIntyre dit au cours de son témoignage:—

Je lui dis (à Bischoff): "Les employés quittent les ateliers en ce moment y a-t-il quelque chose que je puisse faire?" Il dit: "Que pouvez-vous faire?" Je dis: "Nous pouvons faire une enquête et découvrir où est la difficulté." Il dit: "Qui fera l'enquête?" Je dis: "La Steel Workers' Union fera l'enquête." Il ne me parla pas davantage. Je pris cela pour une insulte. Il dit d'un ton sarcastique: "La Steel Workers' Union." Alors je sortis et ne dis plus rien.

M. McIntyre dit aussi qu'il avait vu d'autres directeurs de l'Union humiliés à peu près de la même manière une douzaine de fois. A cause de cela, leur



propres hommes les méprisaient et les accusaient de froideur et de trahison de l'organisation. "Alors, quand je fus traité avec mépris par le surintendant pendant que j'essayais d'arranger les choses, je conclus qu'il essayait de faire comme il avait fait auparavant."

M. McIntyre alla chez lui, puis se rendit au bureau de l'Union. Une fois rendu là, il appela l'usine et parla à quelqu'un dans l'établissement. "Je lui demandai ce qui se passait." Il dit: "Les hommes ont tous abandonné les machines à faire des clous. Ils quittent l'établissement comme des moutons." Je dis: "C'est très bien." "C'est très bien. Je crois que c'est très bien; ils ont chassé des employés des douzaines de fois et rien n'a été fait à ce sujet. Les employés vont prendre le mors aux dents et découvrir s'il peut être fait quelque chose à ce sujet."

Il semble résulter de la preuve que cet ouvrier, Sid McNeil, prétendait agir comme il le faisait en sa qualité de membre du comité de l'Union. La preuve établit aussi que McNeil croyait avoir un grief personnel parce qu'il n'avait pas été avancé de la position d'aide à celle de servant de machine.

La sortie commença le mardi 13 février, et la grève continua jusqu'au samedi 17 février. Le dimanche, 18 février, le jour suivant le règlement de la grève, une assemblée publique fut tenue au théâtre Savoy, à Sydney; et les personnes dont les noms suivent y adressèrent la parole: H.M. Bartholomew, du Workers' Party of Canada; Ernest Curtis, vice-président canadien de l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America; Foreman Waye, secrétaire d'une des loges locales de l'Union; Don Curtis, membre du conseil exécutif d'une loge locale; Fred Boland, secrétaire de l'autre loge locale des ouvriers de l'acier.

Le *Maritime Labour Herald*, dans son numéro du 24 février 1924, rapporte que quelques-uns des orateurs ont dit, entre autres choses, ce qui suit:

H. M. BARTHOLOMEW, au nom du Workers' Party, et au nom des travailleurs organisés du Canada, remercia les ouvriers de l'acier de leur splendide lutte. Ils sont cependant encore des esclaves. "... La morale est ceci; de même que les maîtres se sont unis en groupes industriels étroitement liés les uns aux autres, de même doivent faire les travailleurs; et de même que les maîtres se sont unis dans une fédération mondiale de patrons, de même les travailleurs doivent s'unir en une fédération mondiale, et cette fédération est l'Internationale Rouge des Trade-Unions, qui a son siège social à Moscou."

FOREMAN WAYE: Bischoff s'est moqué du président de la Steel Workers' Union et cette moquerie a fait perdre à Besco \$300,000. La question se pose: quand une moquerie est-elle un article de luxe? La moquerie de Bischoff était un article de luxe. "... Depuis trois ou quatre mois un effort concentré a été fait pour organiser les ouvriers de l'acier. De l'aide a été reçue du conseil exécutif des mineurs et du Workers' Party."—"Les ouvriers de l'acier étaient entrés dans l'établissement, s'étaient emparés de deux machines et en avaient chassé les 'jaunes'". "... C'était un beau spectacle de voir les hommes accomplissant leur devoir de surveillance quand le thermomètre marquait dix degrés au-dessous de zéro, et il n'y a pas eu un seul déserteur." "... L'entrée des 'jaunes' a été bloquée sur un front de cinq milles autour de l'établissement."

FRED BOLAND: "Hé bien, les travailleurs de Sydney ont passé sur le corps de la police de la compagnie pendant la grève et sont entrés dans la chambre des chaudières de la compagnie et y ont trouvé un grand et gros individu orné d'une grosse moustache noire comme le diable. Ils le firent sortir et lui firent remonter la rue principale du district de 'Coke Oven' (la rue Tupper)."

La grève n'avait pas pour cause une question de salaires ou des conditions existant dans l'établissement. Elle fut déclarée parce que les officiers de l'Union prétendaient qu'il n'y avait pas eu d'enquête, ou du moins qu'il n'y avait pas eu enquête satisfaisante, sur le cas de Sid McNeil. Un grand nombre des employés ne savaient évidemment pas pourquoi la grève avait été déclarée ni ce qu'ils voulaient accomplir, si ce n'est montrer à la compagnie, d'une manière définie, qu'ils avaient le pouvoir d'arrêter l'ouvrage.

Un membre en vue de l'Union a témoigné que les employés avaient le droit d'enquête bien avant la difficulté de février. Il a rendu témoignage comme suit:

"Il m'a semblée (comme à beaucoup d'autres) dans toute cette affaire que les employés avaient tout simplement perdu la tête. Je prétendais que le conseil exécutif de l'Union avait déjà réglé des douzaines de cas qui étaient de beaucoup plus graves que le cas particulier de l'atelier de clouterie qui a été la cause de la grève de février."

Quelques témoins ont exprimé l'opinion que la grève de février a été déclarée dans le but de recruter des membres de l'Union et que la sortie des employés de l'atelier était arrangée d'avance. Des membres du comité de l'Union parcoururent l'atelier et ordonnèrent aux employés d'arrêter de travailler. Les employés ont quitté leur travail sur l'ordre de l'union des ouvriers de l'acier. Le mot d'ordre fut donné et les employés s'en allèrent.

A l'assemblée de la loge de l'Union tenue le soir du premier jour de la sortie, une résolution fut adoptée, approuvant l'attitude des employés qui avaient abandonné leur ouvrage. Elle demandait une grève de cent pour cent. Il fut arrangé que des piquets de surveillance seraient placés à toutes les entrées de l'établissement. Ensuite, pendant quatre jours et quatre nuits, toutes les entrées de l'établissement furent partiellement fermées aux ouvriers et au public; et pendant une partie de ce temps des parties de la propriété de la compagnie et de la ligne principale du Sydney and Louisbourg Railway furent envahies et à la merci d'une foule qui ne connaissait pas de loi. Les actes de violence et d'autres actes illégaux furent fréquents.

Entre autres actes illégaux, nous citerons les suivants:

Des hommes qui voulaient aller travailler dans le département des fours à coke pour le protéger en furent empêchés.

Des employés qui, à cause de leur entraînement technique et de leur habileté, étaient nécessaires à la préservation des hauts fourneaux, des chaudières et des fours à coke furent empêchés de pénétrer dans l'établissement et leurs maisons furent surveillées afin de voir à ce qu'ils n'en sortissent pas.

Des machines furent attaquées et laissées à geler. Les hommes qui avaient la charge des machines ont dit: "Nous ne pouvons pas risquer notre vie en nous exposant davantage à ces gens-là. Ils nous lançaient des pierres."

Un des directeurs de la compagnie dit aux pilleurs que lui et d'autres protégeaient l'établissement dans le but de le conserver pour donner de l'emploi aux travailleurs. Les pilleurs lui dirent: "Allez au diable. Si l'établissement brûle, il y aura amplement d'ouvrage pour nous à \$8 par jour pour le réparer."

Le vendredi soir, cinq femmes d'origine étrangère demeurant dans le district des fours à coke vinrent en pleurant à l'établissement. Elles n'étaient vêtues pour la rue. Elles dirent que des hommes les avaient chassées de leurs maisons. Le résultat fut que leurs maris quittèrent l'établissement et que tous les autres employés de nationalité étrangère retournèrent chez eux. Ils ne savaient pas si leurs maisons n'étaient pas en danger.

Les officiers de la compagnie étaient fort inquiets au sujet de la sûreté de l'établissement. L'attitude de la foule était menaçante. Le chef de police de Sydney et son personnel étaient incapables de maintenir l'ordre.

Les officiers de la compagnie comprenaient qu'il n'y avait aucun doute que beaucoup d'employés étaient disposés à faire fonctionner l'établissement si seulement ils pouvaient y entrer. Les entrées de l'établissement étaient bloquées par des piquets de surveillance et on employait la force pour empêcher les employés d'entrer. Le lendemain de la sortie des employés, plus de mille hommes se présentèrent pour travailler dans l'équipe de jour et plus de cinq cents pour l'équipe de nuit suivante.

Le conseil exécutif de l'Union, ayant endossé la sortie des employés et l'ayant approuvée en déclarant une grève générale, se trouva incapable de diriger les actes des employés dont les passions avaient été déchaînées. Les bons offices d'un médiateur furent en conséquence demandés et un arrangement fut conclu entre la compagnie et les employés. Conformément à cet arrangement, la grève fut déclarée finie le samedi soir 17 février. La convention déclarait:—

On se plaint de ce qu'une enquête suffisante n'a pas été faite; la compagnie fera en conséquence une enquête complète sur les circonstances du renvoi de McNeil comme cela se ferait normalement dans le cas de plaintes semblables des employés de l'établissement.

Une enquête fut faite conformément à la convention et le renvoi de McNeil fut confirmé.

Le procureur général de la Nouvelle-Ecosse donna instruction à son substitut dans le Cap-Breton de prendre des poursuites contre trente-cinq individus accusés d'actes criminels commis au cours de la grève de février.

### La grève de juin

Depuis la grève de février jusqu'à la déclaration de la grève de juin, le malaise parmi les ouvriers fut beaucoup plus évident. Aussitôt après la grève de février on disait dans la rue qu'une autre grève allait avoir lieu.

Un comité des employés membres de l'Union mit de nouveau de l'avant des demandes d'augmentation des salaires, mais leur demande principale était celle de l'octroi de la retenue.

Le 14 mars, le président de la compagnie publia une déclaration définissant l'attitude de la compagnie relativement aux demandes faites par l'Union. Cette déclaration disait en résumé: (1) La politique de la compagnie est de maintenir un atelier libre; (2) la retenue ne sera pas acceptée par la compagnie; (3) les prix des produits ne couvrent pas à l'heure actuelle les frais de fabrication. La question d'accorder une augmentation des salaires sera étudiée après que la compagnie aura obtenu des commandes donnant des bénéfices.

Une lettre de l'union des ouvriers de l'acier en date du 19 mars fut envoyée au surintendant de l'établissement, formulant les demandes suivantes:—

(1) Une augmentation générale des salaires de 30 pour 100, rétroactive au 1er mars 1922.

(2) Reconnaissance de l'Union, y compris la retenue des contributions dues à l'Union et des conférences, de temps à autre, avec des comités pour ajuster les différends.

(3) Une journée de huit heures.

Le 27 mars fut publiée une déclaration de M. Bischoff, surintendant général de la compagnie, annonçant une augmentation des salaires de dix pour cent, en vigueur le 16 avril.

M. Bischoff, le surintendant général, envoya le 27 mars une lettre à M. J. J. McIntyre, président de la loge locale de l'Union, adressée à l'atelier des chaudières où il travaillait dans l'établissement, lui annonçant l'augmentation des salaires. M. McIntyre renvoya la lettre au surintendant général, avec la déclaration suivante:—

Toute communication que vous désirez soumettre aux employés devrait être adressée au secrétaire de l'Union.

Un comité des employés représentant le conseil exécutif de l'Union des ouvriers de l'acier rencontra l'administration le 1er juin et demanda une augmentation des salaires de vingt pour cent et l'octroi de la retenue. Le comité déclara que, advenant une grève, les ouvriers de l'acier avaient la promesse de l'appui complet des mineurs. Le comité informa aussi le surintendant général qu'un vote pris récemment était unanime en faveur d'une grève si ses demandes n'étaient pas accordées et lui demanda de soumettre ses demandes au vice-président de la compagnie.

Le comité des ouvriers de l'acier rencontra, le 13 juin, le vice-président et l'assistant du vice-président et renouvela ses demandes, insistant surtout sur l'obtention de la retenue. Il donna à entendre que si la retenue était accordée il n'insisterait pas sur les autres demandes. Comme le vice-président ne pouvait pas acquiescer aux demandes du comité, à la demande de la compagnie, il soumit la question au Bureau des directeurs de la compagnie à Montréal.

A une réunion du Bureau des directeurs tenue le 21 juin, il fut décidé que la compagnie n'accorderait pas d'augmentation des salaires ni la retenue. Cette décision fut communiquée au comité des ouvriers de l'acier dans une lettre signée par le vice-président et remise à M. J. J. McIntyre le 27 juin.

Une grève générale fut déclarée par l'union et commença entre 3 et 4 heures du matin, le 28 juin.

La principale des causes réunies qui aboutirent à la grève du 28 juin était la détermination des chefs de l'Union locale d'imposer la reconnaissance de l'Union et l'octroi de la retenue. Un membre de l'Union a déclaré dans son témoignage que les directeurs de l'Union désiraient trop une grève et qu'il considérait que faire une grève en ce moment était un complot ourdi contre Bischoff, le surintendant général, et contre la collectivité.

Quand la grève fut déclarée, aucune disposition ne fut prise pour laisser dans l'établissement des préposés à l'entretien, et des efforts organisés furent faits par les grévistes qui devinrent des pilleurs pour enlever par force de l'établissement les préposés à l'entretien. La preuve établit, à ce sujet, que M. Mike F. Tighe, président international de l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America, vint à Sydney en juin et rencontra les membres du comité nommé pour négocier avec M. McDougall, vice-président de la compagnie.

M. Tighe dit aux membres de l'Union que s'ils "abandonnaient l'ouvrage" leur conduite devait être conforme aux lois de l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America. Aucun sabotage ne devait être fait ni aucun tort à la propriété. Il leur dit que la compagnie devait être dûment informée et avertie que les employés travailleraient assez longtemps, après la date de l'avis, pour vider les hauts fourneaux et autres endroits où l'acier était en voie de fabrication et de laisser l'établissement en bon état et sans y commettre de dégâts, afin que l'ouvrage pût être repris.

La grève fut autorisée par un vote des membres de l'Union, dont le nombre ne représentait pas plus qu'un cinquième du nombre moyen des ouvriers employés en juin dans l'établissement.

Après que la grève eût continué plus de deux semaines, un comité représentant 1,400 hommes qui travaillaient dans l'établissement le 14 juillet, alors que la grève continuait, déclara: (1) qu'il croyait représenter l'opinion de soixante-quinze pour cent de tous les employés; (2) que la grève avait été déclarée sans justification; (3) que la grève avait été déclarée par le conseil exécutif au mépris des règlements de l'union internationale; et (4) qu'il approuvait le gouvernement d'avoir envoyé la police provinciale pour protéger la vie et les biens, et qu'il dénonçait l'élément "rouge" parmi les grévistes, qui était la cause de la difficulté.

Quand la grève fut déclarée le 28 juin, il y avait 2,774 hommes travaillant dans l'équipe de jour et 1,097 dans l'équipe de nuit. Le lendemain, il y avait 1,037 hommes dans l'équipe de jour et 1,134 dans l'équipe de nuit.

Il a été déclaré que l'intimidation et la violence ont empêché d'aller travailler des hommes qui désiraient le faire. Le nombre des employés à l'ouvrage diminua de jour en jour jusqu'à l'arrivée de la milice et de la police provinciale. Plus d'hommes se présentèrent ensuite chaque jour pour travailler. Il y en avait 2,372 à l'ouvrage le 2 août, le jour où la grève prit fin.

A partir du 28 juin au soir, des bandes de grévistes, masqués et dans beaucoup de cas armés de bâtons, attaquèrent l'établissement et en chassèrent de force les hommes employés au travail de l'entretien. Ce soir-là il y eut des émeutes sérieuses à la barrière No 4. De nombreuses voies de fait furent commises. Des pierres et des bouteilles furent lancées. Le sous-chef de la police de Sydney fut frappé après être tombé sur le sol. La police locale était absolument incapable de faire face à la situation et de maintenir l'ordre. Le magistrat W. A. G. Hill, pendant qu'il lisait la loi contre les attroupements, fut frappé à la tête par une pierre et perdit ensuite connaissance. La nature de la situation fut portée à la connaissance de Son Honneur le juge Finlayson, qui réquisitionna la milice active pour venir en aide à l'autorité civile.

Le lendemain, vendredi, les fours à coke furent attaqués. Le soir, une foule de plusieurs centaines d'hommes se tint devant la barrière No. 4, lançant des pierres et autres missiles. Des agents de police et d'autres furent blessés. Quelques grévistes brisèrent la clôture et, portant des masques sur la figure et armés de bâtons et d'autres armes, chassèrent de l'établissement les préposés à l'entretien.

Le samedi matin, 30 juin, deux cent quarante-six soldats arrivèrent de Halifax, sous le commandement du colonel W. H. P. Elkins. Le samedi soir il y eut de nouvelles émeutes hors la barrière No. 4. Il y avait là une foule nombreuse, criant, hurlant et lançant des pierres. Un détachement de soldats stationné à l'intérieur de l'établissement pour aider la police à empêcher une descente, fut attaqué à coups de pierres et du se retirer hors de la portée des missiles. Un magistrat lut la loi contre les attroupements, mais la foule des émeutiers ne se dispersa pas complètement.

Le lendemain matin, 1er juillet, un détachement de la police provinciale arriva sous le commandement du colonel Eric Macdonald. Le soir, une foule considérable s'était rassemblée devant la barrière No. 4. Elle se conduisait d'une manière turbulente et menaçante, lançant des pierres et autres missiles. La police provinciale dispersa l'assemblée illégale et supprima l'émeute.

A partir de ce temps, des patrouilles de la police provinciale et de la milice ont empêché de nouvelles émeutes.

Les employés commencèrent à retourner à l'ouvrage en nombre croissant. Le tableau suivant indique la mesure de cette augmentation:—

Date	Equipe de jour	Equipe de nuit
2 juillet.. . . . .	417	255
9 juillet.. . . . .	922	230
16 juillet.. . . . .	1,214	211
23 juillet.. . . . .	1,458	409
30 juillet.. . . . .	1,720	515
2 août.. . . . .	1,978	754

Les employés furent repris à mesure que le permettait l'ouverture de nouveaux départements. Dans les trois dernières semaines de la grève, qui finit le 2 août, il y a toujours plus d'hommes demandant à être repris qu'il n'y avait de places pour eux par suite de l'échelle réduite des opérations.

#### L'appel de la milice

Son Honneur Duncan Finlayson, juge de la Cour de Comté, a comparu devant les commissaires par pure courtoisie. Il a déclaré qu'il a signé la réquisition appelant les troupes à Sydney parce qu'il y avait devant lui ce qu'il considérait une preuve suffisante pour le justifier de prendre cette mesure, le tout conformément à la loi régissant cette question.

Un détachement de la milice, sous le commandement du colonel W. H. P. Elkins, arriva de Halifax à Sydney le samedi matin, 30 juin. Le colonel Elkins a déclaré dans son témoignage qu'il considérait qu'il était de son devoir d'aider l'autorité civile à réprimer toute émeute ou perturbation de la paix réellement commise ou à laquelle on s'attendait.

#### La police provinciale

Le samedi 30 juin, le shérif du comté de Cap-Breton, le chef de police de la ville de Sydney et le magistrat municipal Hill représentèrent au gouvernement provincial que, même avec le détachement de troupes qui était sur les lieux, la police de Sydney était absolument insuffisante à faire face à la situation, qui s'était alors aggravée. Conformément aux dispositions du statut provincial, un détachement de la police provinciale fut en conséquence envoyé à Sydney et y arriva le dimanche matin, 1er juillet. La police provinciale était sous le commandement du colonel Eric Macdonald. Le détachement se composait de trente-cinq hommes, dont seize à cheval et dix-neuf à pied.

Le dimanche soir, 1er juillet, entre huit et neuf heures l'émeute régna devant la barrière n° 4 et dans les rues voisines. La police provinciale fut appelée à supprimer l'émeute et à disperser l'assemblée illégale. Elle le fit. Après cela, il n'y eut plus d'émeute.

L'opinion semblait générale que le devoir de la police provinciale et de la milice, après la lecture de la loi contre les attroupements, se bornait à tenir les rues ouvertes à la circulation. On s'est plaint de ce que la police provinciale avait outrepassé son devoir en forçant les gens à quitter les trottoirs et en les chassant des endroits où ils se tenaient, même quand des bouteilles et des pierres étaient lancées à la police de derrière les positions qu'ils occupaient.

Quelques-uns des témoins qui ont comparu devant la commission ont paru grandement surpris quand ils furent informés des dispositions du Code criminel relativement aux assemblées illégales, aux émeutes et à la lecture de la loi contre les attroupements. Quelques-uns des articles du Code criminel furent lues à ces témoins et les articles 87 à 91 sont cités ici:—

87. Un attroupement illégal est la réunion de trois personnes ou plus qui, dans l'intention d'atteindre un but commun, se réunissent ou se conduisent, une fois réunies, de manière à faire craindre aux personnes qui se trouvent dans le voisinage de cet attroupement, pour des motifs plausibles, que les personnes ainsi réunies vont troubler la paix publique tumultueusement, ou provoquer inutilement et sans motifs raisonnables, par le fait même de cet attroupement, d'autres personnes à troubler la paix tumultueusement.

2. Une assemblée légitime peut devenir un attroupement illégal si les personnes réunies se conduisent, dans un but commun, de telle manière que leur assemblée aurait été illégale si elles se fussent réunies de cette manière dans le même but.

3. Une réunion de trois personnes ou plus dans le but de protéger le domicile de l'une d'elles contre des personnes qui menacent d'y faire effraction et d'y entrer dans le but de commettre un acte criminel, n'est pas illégale.

88. Une émeute est un attroupement illégal qui a commencé à troubler tumultueusement la paix publique.

89. Tout individu qui prend part à un attroupement illégal est coupable d'un acte criminel et passible d'un an d'emprisonnement.

90. Tout émeutier est coupable d'un acte criminel et passible de deux ans d'emprisonnement aux travaux forcés.

91. Il est du devoir de tout shérif, adjoint du shérif, maire ou autre premier officier municipal et de tout juge de paix, de tout comité, cité ou ville, qui est notifié qu'il y a dans son ressort des personnes au nombre de douze ou plus illégalement, séditionnellement et tumultueusement attroupées ensemble au détriment de la paix publique, de se rendre à l'endroit où a lieu cet attroupement illégal, séditionnel et tumultueux, et rendu au milieu des émeutiers, ou aussi près d'eux qu'il peut le faire en sûreté, de commander à haute voix ou de faire recommander le silence, et ensuite de faire ou faire faire, ouvertement et à haute voix, une proclamation dans les termes qui suivent ou dans des termes au même effet:

“Notre Souverain seigneur le Roi enjoint et commande à tous ceux qui sont ici présents de se disperser immédiatement et de retourner paisiblement à leurs domiciles, ou à leurs occupations légitimes, sous peine d'être déclarés coupables d'une infraction qui peut être punie de l'emprisonnement à perpétuité. Dieu sauve le Roi.”

Après avoir entendu les déclarations de témoins qui se plaignaient d'avoir été traités durement et d'une manière injustifiables par la police provinciale, et après avoir entendu d'autres témoignages sur cette question, les Commissaires sont d'avis que la police provinciale, sous le colonel Eric Macdonald, a accompli un devoir très difficile et très désagréable en dispersant les assemblées illégales, en supprimant les émeutes et en faisant observer la loi et l'ordre. Après que les assemblées illégales eurent été dispersées le soir du 1er juillet, les actes illégaux et les actes de violence ont presque cessé.

#### La milice

Il ressort des témoignages que la milice a donné à l'autorité civile une aide efficace en protégeant la vie, la liberté, l'ordre et la propriété conformément à la loi.

La milice et la police provinciale n'ont été en aucun temps ni dans aucune acception du terme employées comme “briseurs de grève”. Elles n'ont pris aucune part au différend industriel et n'y ont pris aucun parti.

Un grand nombre de témoins qui avaient une connaissance personnelle de la situation et de quelques-uns des événements qui se sont produits pendant que l'établissement était attaqué et pillé, pendant que l'émeute régnait et pendant que la vie et la propriété étaient mises en péril, ont déclaré qu'il était absolument nécessaire d'appeler les troupes à l'aide de l'autorité civile.

Les commissaires sont d'avis, d'après les témoignages entendus et l'intelligence de la situation qui a été le résultat de l'audition des déclarations de nombreux témoins, que la police locale était absolument insuffisante pour faire face à la situation qui s'était produite, qu'un état d'émeute a régné pendant quelques jours et quelques nuits et que la présence de la milice était nécessaire et bienfaisante.

Les Commissaires sont d'avis que le maintien des troupes à Sydney était nécessaire comme protection contre le retour d'actes illégaux et de conditions séditionnelles tant que la grève durerait.

Il faut se rappeler, à ce propos, que même le 30 juillet deux conduites principales qui fournissaient l'eau fraîche à l'établissement furent brisées par le tir d'une forme quelconque d'explosifs, privant complètement l'établissement de son approvisionnement d'eau fraîche et le mettant dans un danger extrême jusqu'à ce que les réparations eussent été terminées. Les explosions ont coïncidé avec le retrait d'une partie des forces militaires. Le manque d'eau et l'impossibilité, pour les forces protectrices disponibles, de surveiller les tuyaux d'approvisionnement suffisamment pour garantir l'établissement d'une semblable interruption du service d'eau ont empêché dans une large mesure l'augmentation de l'emploi dans l'établissement.

Les Commissaires sont d'avis que si les faits véritables de la situation à Sydney avaient été révélés lorsque les troupes y furent appelées, il aurait paru évident que leur présence était nécessaire et que sans cette présence et la présence de la police provinciale il y aurait probablement eu perte de vies, beaucoup plus de dommages aux individus qu'il n'y en a eu et un tel dommage à l'établissement qu'il aurait été impossible d'y fournir, pendant longtemps, de l'emploi au nombre normal des employés.

Un certain nombre des employés qui ont pris part aux émeutes ou qui ont commis des voies de fait au cours de la grève ont subi leur procès devant la cour Suprême ou la cour de Comté à Sydney, du 30 octobre au 10 novembre 1923. Six d'entre eux ont été trouvés coupables et condamnés à deux années d'emprisonnement au pénitencier. Cinq autres ont été condamnés à quarante jours d'emprisonnement et à s'engager, sur la garantie de deux cautions, à garder la paix pendant deux ans.

## **Plan de représentation des employés et relations entre les patrons et les employés**

### **Plan de représentation des employés**

Un plan en vue de la formation de comités d'ouvriers a été proposé à la compagnie par des membres de l'Union qui étaient aussi des employés de la compagnie en septembre 1922. Il ne fut pas accepté par la compagnie, évidemment parce que la compagnie n'était pas disposée à accepter une forme quelconque de reconnaissance ou de contrôle par l'Union.

En décembre 1922, un plan de représentation des employés, semblable à celui qui fonctionne depuis quelques années dans un certain nombre d'aciéries des États-Unis, fut proposé aux employés par la compagnie. La proposition fut soumise à un vote et rejetée par 1,562 voix contre 1,021. L'Union s'est opposée activement à l'acceptation de la proposition par les employés.

Quand la grève de juin-août 1923 fut terminée, un comité des ouvriers se présenta devant l'administration, demandant de renouveler la proposition d'élire des représentants des ouvriers devant faire partie de comités et rencontrer des représentants de l'administration pour discuter des questions d'intérêt commun. La compagnie approuva la proposition et, sans demander un vote des ouvriers sur la question de son adoption, décida que les employés pouvaient aller de l'avant et élire, au scrutin secret, leurs propres représentants dans un comité général de l'entreprise. L'élection eut lieu le 30 août 1923, et 2,729 ouvriers y prirent part. Ce nombre représentait à peu près 93 pour 100 des ouvriers employés dans l'établissement.

La nature générale du plan est comme suit:—

*Proportion des représentants.*—Un représentant doit être élu pour à peu près chaque centaine d'ouvriers; les représentants doivent être élus d'une manière équitable parmi les employés des différents départements de l'établissement; par exemple: un département employant 300 hommes doit élire trois représentants et un certain nombre des petits départements doivent être groupés ensemble pour élire un représentant.

*Comités.*—Le comité ainsi élu est un comité général de l'entreprise d'à peu près trente-six membres, élus parmi les employés.

Un comité central de l'entreprise est élu par le comité général de l'entreprise parmi ses membres et se compose d'à peu près huit membres.

Le comité d'administration, qui est nommé par la compagnie, a un nombre de membres correspondant, ou à peu près, au nombre du comité central de l'entreprise.

Quand les membres du comité central de l'entreprise et du comité d'administration se réunissent en conférence conjointe, on les appelle le comité conjoint.

*Questions à traiter.*—Les questions que doivent traiter ces comités ne furent pas tout d'abord exposées d'une manière définie. Elle comprennent, d'une manière générale, les conditions de travail et les relations ouvrières dans l'établissement.

Quand le plan fut suggéré et adopté, il fut déclaré qu'après qu'il aurait subi une épreuve raisonnable, des modifications pourraient être jugées à propos et que des suggestions conformes à des principes mutuellement acceptables seraient adoptées.

*Qualités requises des électeurs et des représentants.*—Un employé âgé de dix-huit ans est qualifié pour voter; mais les contremaîtres, sous-contremaîtres, premiers commis et autres occupant des positions semblables ou plus élevées ne sont pas qualifiés.

Tout employé âgé de 21 ans ou plus et qui a un ensemble d'un an de service à l'emploi de la compagnie est qualifié pour être élu comme représentant d'un département, mais les contremaîtres, sous-contremaîtres, premiers commis et autres employés occupant des positions semblables ou plus élevées ne sont pas qualifiés.

*Distinctions injustes.*—Les représentants de départements seront absolument libres dans l'exercice de leurs fonctions et il ne devra être fait contre eux aucune distinction injuste à cause de toute action prise de bonne foi en leur qualité de représentants. Si un représentant croit que son indépendance est restreinte, il a le droit d'en appeler au comité conjoint pour faire disparaître la distinction injuste.

*Réunions.*—Le comité général de l'entreprise se réunit une fois par mois, et des réunions spéciales sont tenues quand cela est nécessaire. Les autres comités se réunissent régulièrement et des réunions spéciales sont tenues quand cela est nécessaire.

Les réunions des comités sont tenues dans les locaux de la compagnie et sur le temps des employés et sans réduction de salaire. Il n'est pas alloué de salaire pour tout autre travail accompli par les représentants en rapport avec l'exercice de leurs fonctions.

Quelques-uns des membres du comité d'administration et trente-cinq des trente-six membres du comité général de l'entreprise ont comparu comme témoins. Leurs témoignages ont établi qu'ils étaient disposés à faire un essai loyal du plan et qu'ils espéraient qu'il produirait des résultats satisfaisants.

Voici le résumé des témoignages, dans pratiquement les termes mêmes employés par les témoins:

Le comité de l'entreprise a eü une influence éducationnelle en vue d'une meilleure entente et de meilleures relations.



Les employés croient avoir un canal par lequel ils peuvent faire ajuster leurs griefs. Les employés constatent qu'il est plus facile de venir en contact avec l'administration.

Le comité travaille d'une manière intelligente et à l'amiable et est représentatif des employés. Ils sont agréablement surpris de l'esprit dans lequel tous semblent aborder les discussions. Il fait beaucoup de bien. Ils espèrent qu'il aidera à rendre les conditions meilleures dans l'établissement et aussi dans les maisons des employés.

Une forme quelconque de comité d'entreprise organisé est avantageuse aux deux parties. Les deux parties en viennent à avoir l'une dans l'autre une confiance bien établie. Les soupçons injustifiables sont diminués ou disparaissent.

Les comités fournissent un moyen par lequel l'administration peut parler aux employés et leur apprendre la situation des affaires, l'état des commandes, les perspectives, etc. L'administration espère résoudre un grand nombre des problèmes qui à l'heure actuelle semblent irritants.

Aucun des témoins qui étaient membres des comités n'a déclaré que le plan était inutile. Quelques-uns ont déclaré qu'ils croyaient que des modifications du plan l'amélioreraient et le rendraient plus satisfaisant pour les employés. Quelques-unes de ces modifications sont à l'étude. Il a été dit que les membres des comités sont plus ou moins dans la position de mendiants, qu'ils ne peuvent imposer aucune demande. Quelques membres ont dit qu'ils aimeraient avoir un conseil d'arbitrage chargé de s'occuper de toute question que le comité conjoint ne peut régler à la satisfaction des deux parties.

Quelques renseignements supplémentaires relativement aux principes généraux qui sont à la base des plans de comités de représentants des employés ont été obtenus en étudiant ces principes et au moyen de conversations, dans les aciéries des Etats-Unis, avec des représentants de l'administration et avec des représentants des ouvriers qui avaient acquis de l'expérience dans le fonctionnement de ces comités.

Nous enregistrons notre chaude appréciation de la grande courtoisie avec laquelle nous avons été reçus dans les diverses aciéries visitées et des occasions qui nous ont été fournies d'obtenir des renseignements sur les questions dont nous avions à nous enquérir.

Voici un résumé de ce que nous avons appris, et, autant que possible, dans les termes mêmes des notes prises sur le moment :

Le plan de représentants des employés a été adopté tout d'abord en vue de maintenir la sympathie personnelle et le sentiment humain à l'égard des employés qui se perdait à cause de l'importance des affaires et par suite d'une administration "absentéiste" de la part des directeurs.

La représentation des employés a ramené une partie du sentiment humain qui avait été perdu dans les grandes organisations. Les comités de représentants des employés sont approuvés par les ouvriers parce qu'ils sont maintenant mieux renseignés sur ce qui se passe dans l'établissement du point de vue des employés. Les comités diminuent la friction entre les employés et l'administration.

Les réunions de comités conjoints représentant l'administration et les ouvriers sont à désirer pour l'étude de problèmes d'intérêt commun. Elles amènent une meilleure entente et une meilleure appréciation des droits, des obligations et des intérêts mutuels.

Les réunions de comités conjoints ont créé une nouvelle attitude des patrons et des employés à l'égard les uns des autres, d'où est née la coopération à la place de l'ancienne hostilité.

Le trait le plus important du plan est l'esprit dans lequel la chose a fonctionné, et non le mécanisme du plan.

Les plans de représentants des employés ont rendu un service précieux en ce qu'ils ont amené les employés à s'intéresser à une plus grande production et à une plus grande efficacité.

Dans un établissement où les difficultés ouvrières avaient été fréquentes et sérieuses, on a dit ceci: La politique "du bras fort" avait été adoptée et un système de "liste noire" mis en vigueur. Il y avait eu une grève de cinq mois. Il y avait quelque chose qui allait mal dans l'administration. La nature du plan de représentants des employés fut alors expliquée aux surintendants et aux contremaîtres. On leur demanda d'expliquer aux hommes placés sous eux la nature du plan proposé. Le plan de représentants des employés fut ainsi amené à fonctionner. Le plan lui-même est un procédé d'éducation. Le sentiment et l'esprit de satisfaction et de coopération ont été grandement développés. L'administration, aux réunions mensuelles, donne aux représentants des employés des renseignements sur le progrès réalisé, sur les perspectives et sur ses intentions en ce qui concerne l'entreprise. Le surintendant qui fait cela, en mettant les hommes dans les confidences de la compagnie, prend ainsi de la dignité aux yeux des employés.

Le principal service des comités de représentants consiste à encourager et maintenir continuellement des relations amicales, non pas par des méthodes de vigueur, mais par des conférences, des confidences et la coopération en vue d'obtenir les meilleurs résultats.

Les points généraux sur lesquels les ouvriers insistent comme étant essentiels au succès du plan sont: des deux côtés, de la franchise, de la sincérité, de la véracité, de l'intégrité, de la confiance et de la bonne foi. Tous ces points sont plus importants que le mécanisme du plan.

Les ouvriers semblent satisfaits et fiers du plan de représentants et de ses résultats. Un d'entre eux a dit qu'ils se regardaient comme des disciples ayant une mission, acceptée par eux-mêmes, de prêcher cet évangile.

L'impression générale des recherches faites sur le fonctionnement des plans de représentants des employés (reçue et de l'administration et des employés) est qu'une connaissance amicale entre les deux parties est encouragée, qu'un travail d'ensemble en vue du fonctionnement le plus efficace de l'entreprise se développe et que la confiance et la bonne volonté vont en augmentant.

#### **Relations entre les patrons et les employés**

En règle générale, les relations entre les employés et la compagnie ont été amicales, dépendant un peu du personnel de l'administration, qui changeait fréquemment. De 1916 à 1921, la compagnie a fait beaucoup d'argent et les salaires avaient monté d'une moyenne quotidienne de \$2.32 (janvier à mai 1916) à une moyenne quotidienne de \$5.20 de mai 1920 à janvier 1921. A partir de cette époque il y a eu une augmentation du malaise parmi les travailleurs industriels, résultant du désappointement causé par la pression des temps durs au lieu des beaux jours auxquels on s'attendait. Aucun effort systématique ou continu ne fut fait par la compagnie pour expliquer le changement dans l'état des affaires.

Il y avait eu une diminution du taux de janvier 1921 de \$5.20 par jour à \$3.58 par jour en 1922. Il y eut en 1922 et 1923 des augmentations qui portèrent le taux, en juin 1923, à \$4.54 par jour, c'était le taux moyen des employés, y compris tous les ouvriers qualifiés et non qualifiés au-dessous du rang de contremaître, et il représentait un taux moyen de 41 sous par heure.

Depuis 1917, des efforts avaient été faits par les officiers de l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of America pour organiser les travailleurs de l'aciérie et obtenir de la compagnie la reconnaissance de l'Union. La compagnie avait toujours été opposée à l'organisation de comités de représentants des employés, jusqu'à l'automne de 1922.

Les efforts pour organiser les ouvriers de l'établissement et obtenir la reconnaissance de l'Union ne réussirent pas. Le nombre des membres en règle de l'Union représentait à peu près le quart des ouvriers employés dans l'établissement quand fut déclarée la grève de juin.

Comme il y avait peu d'autres occasions d'emploi à Sydney excepté au service de la compagnie, il existait une croyance croissante que les employés ne recevraient peut-être pas un traitement équitable en matière de salaires s'ils n'étaient fortement organisés en une union; et bien qu'une forte proportion des ouvriers n'appuyât pas activement le mouvement en faveur de l'union, ils étaient en même temps disposés et prêts à profiter de tous les moyens, comme l'organisation ou l'action d'une union, qui semblaient de nature à leur assurer des salaires plus élevés et des heures plus courtes.

A partir de 1922, les chefs du mouvement en faveur de l'union semblèrent devenir graduellement plus hostiles à la compagnie. A partir de ce temps, surgirent dans la situation à Sydney des déclarations extrêmes faites par des orateurs étrangers représentant les idées bolchévistes proclamées par la Troisième Internationale. On dit que ces hommes ont ouvertement préconisé les méthodes révolutionnaires.

A partir de janvier 1923, quand la compagnie refusa de s'unir à la demande d'une commission de conciliation sur les questions en litige, l'attitude et le sentiment des deux parties devinrent de la défiance.

Le sentiment général et l'attitude des ouvriers à l'égard de la compagnie représentée par le Bureau des Directeurs n'étaient ni de la confiance ni de l'amitié. Il y avait un sentiment croissant contre l'administration "absentéiste", résultant de la croyance que les directeurs ne s'occupaient que des intérêts financiers de la corporation et de ses profits et dividendes.

Les relations entre les ouvriers et les surintendants des départements, et aussi entre les ouvriers et les contremaîtres, étaient généralement satisfaisantes et remplies de considération de part et d'autre. Elles furent fortement ébranlées, pendant le temps qui s'écoula entre la grève de février et la grève de juin (1923), par l'annonce continue d'une grève imminente en vue de forcer la compagnie à faire ce que l'Union voulait.

La compagnie n'a pas fait assez attention dans le passé à la différence essentielle entre la construction et l'outillage en machines et l'outillage en hommes comme facteurs de la production et d'une conduite efficace des opérations. Il n'y a pas dans une machine de sentiment qui affecte son fonctionnement et le rend doux ou difficile, mais il y en a beaucoup dans les hommes.

Les ouvriers de l'aciérie sont pour le plus grand nombre des Canadiens d'origine, et la plupart sont natis de la Nouvelle-Ecosse. Une faible proportion d'entre eux vient de Terre-Neuve. Un peu plus d'un dixième appartiennent à des races qui ne sont pas anglaises et à peu près huit pour cent sont des nègres de la Barbade.

Il y a beaucoup à apprendre et à gagner, en matière de relations industrielles, par l'étude et la reconnaissance des motifs qui influent sur leur travail. Rien ne peut obtenir des ouvriers une aussi bonne qualité de travail productif que celle qui peut être obtenue de leur propre effort volontaire soutenu par un sentiment de satisfaction. Un personnel ouvrier convaincu qu'il est traité équitablement, et qui par conséquent est plus ou moins content, tend naturellement à faire un meilleur travail et à donner une production plus considérable et meilleure que celui qui croit avoir été traité injustement.

Le plan de représentants des employés, avec un comité général de l'entreprise et des comités, est un moyen par lequel l'administration et les employés peuvent se réunir pour conférer sur les questions d'intérêt et d'obligation mutuels et chercher à les régler par une discussion complète et franche. Ces contacts et des conférences ne sont pas destinés à imposer des règlements, mais à encourager des conventions et à fournir des occasions régulières et reconnues où une entente mutuelle peut être encouragée, la conférence développée et une bonne volonté coopératrice amenée à jouer un rôle dans les relations entre la compagnie et les ouvriers.

#### Heures de travail

Un bon nombre de témoignages ont été entendus à l'effet que les employés considéraient leurs heures de travail trop longues. Dans les départements où

les procédés de fabrication continue sont la règle, comme les hauts fourneaux, les fourneaux à foyer ouvert et les fours à coke, le travail se fait d'après le plan de deux équipes. Cela oblige les hommes de l'équipe de jour à travailler onze heures et ceux de l'équipe de nuit treize heures. Une fois par quinzaine, quand les hommes changent d'équipe, ils travaillent vingt-quatre heures.

Une bonne partie du travail, dans les procédés continus de l'industrie de l'acier, est d'une nature tout à fait intermittente. Mais quand quelque chose va mal, il en va bien autrement, et la journée de douze heures devient un effort physique. La journée de douze heures, avec la semaine de sept jours et la journée de vingt-quatre heures pour le changement d'équipe une fois par quinzaine, forme une combinaison très épuisante.

Une journée de douze heures accomplie régulièrement par un groupe d'hommes pendant un nombre considérable d'années signifie une diminution de leur efficacité et une réduction de leur vigueur. La question des heures de travail doit être considérée d'un point de vue social aussi bien que d'un point de vue physique. Une journée de douze heures dans l'établissement signifie pour l'ouvrier treize heures loin de son foyer et de sa famille les jours de travail. Cela laisse peu ou pas de temps pour le vie familiale, la récréation, les jouissances sociales et le loisir.

Des témoins ont fait mention du fait que beaucoup d'aciéries des Etats-Unis ont récemment adopté le plan de trois équipes, qui signifie une journée de huit heures pour les hommes employés aux procédés continus et une journée maxima de dix heures pour les autres ouvriers. Nous avons visité plusieurs aciéries des Etats-Unis pour étudier ce point et d'autres points qui nous avaient été mentionnés par des témoins entendus à Sydney. Voici quelques-uns des points appris relativement à ces questions au cours de ces visites :

Pendant plusieurs années il y a eu beaucoup d'agitation aux Etats-Unis en vue d'obtenir le plan de trois équipes dans les procédés continus de l'industrie du fer et de l'acier. Il a fonctionné pendant quelques années dans quelques établissements très considérables, mais son adoption est devenue très générale dans la seconde moitié de 1923.

L'opinion publique, formée et mûrie par diverses agences et finalement exprimée par le président Harding, l'a imposé. L'équipe de huit heures est certainement venue pour rester. Quant au plan de deux équipes—il n'en sera jamais plus question.

L'opinion publique a forcé les fabricants d'acier à renoncer à la journée de douze heures. L'opinion publique imposera le maintien de la journée de huit heures. Une journée de douze heures est absolument trop longue. Qu'y a-t-il dans la vie pour un homme assujéti au plan de deux équipes ?

L'opinion publique aux Etats-Unis est aujourd'hui définitivement opposée au plan de fonctionnement avec deux équipes. La journée de douze heures est inhumaine. Le plan de trois équipes est bon et est ici pour y rester. On avait compté pendant plusieurs années sur l'introduction du plan de trois équipes, mais on ne voyait pas comment il pouvait être adopté en face de la concurrence, jusqu'à ce que le temps fût mûr pour son adoption générale.

Quand les hommes qui travaillaient douze heures par jour dans les procédés continus en vinrent à la journée de huit heures, ils reçurent une augmentation de vingt-cinq pour cent du taux par heure. Quand d'autres hommes qui travaillaient douze heures en vinrent à une journée de dix heures, ils reçurent une augmentation de dix à douze pour cent du taux par heure. Telle a été la coutume générale quand le changement a été effectué.

Le changement du plan de deux équipes à un plan de trois équipes dans une aciérie typique exige une augmentation d'à peu près vingt pour cent du nombre des employés de l'établissement. Cette augmentation serait probablement un peu réduite à mesure qu'on acquerrait de l'expérience.

Ce n'est qu'une question de peu de temps avant que le plan de deux équipes—onze heures le jour et treize heures la nuit—dans les départements où il y a des procédés continus soit partout éliminé des aciéries. Déjà le changement a été

effectué dans les pays européens et a été effectué ou est en voie de l'être dans la plupart des aciéries des Etats-Unis.

Nous recommandons que, dans l'intérêt et de la compagnie et des ouvriers, une attention prompte et sérieuse soit accordée à l'élimination de la période de travail de vingt-quatre heures lors du changement d'équipe, et à l'abolition de la semaine de sept jours.

Nous recommandons que la question d'adopter le plan de trois équipes dans les départements à procédés continus et d'une journée maxima de dix heures pour les autres ouvriers soit l'objet de la plus sérieuse considération. A notre avis, le changement serait avantageux pour la compagnie et pour les employés, et devrait être adopté. Nous croyons qu'une discussion et une étude à fond de cette question avec les ouvriers intéressés amènerait une coopération intelligente et un état de satisfaction et pour les employés et pour l'administration.

#### Salaires et chômage

Une étude sérieuse de la preuve soumise aux Commissaires indique que les employés (quelquefois appelés le Travail) désirent et les Commissaires croient qu'ils ont droit à :

- (1) des salaires suffisants;
- (2) un emploi régulier;
- (3) le droit réel de dire quelque chose, individuellement ou collectivement, sur les conditions de travail;
- (4) une part équitable de la prospérité industrielle; et,
- (5) un traitement équitable de la part des contremaîtres et surintendants.

Les Commissaires croient que ceux qui placent leurs fonds (quelquefois appelés le Capital) méritent:—

- (1) la sécurité de leurs placements;
- (2) un revenu équitable de leurs placements;
- (3) une administration capable;
- (4) des employés contents et bien payés; et
- (5) une amélioration constante de l'administration.

Le public, qui a accordé plusieurs avantages à l'industrie de l'acier et à son auxiliaire l'industrie de la houille, au moyen de primes, de droits de douane, etc., est intéressé dans des questions comme:—

- (1) un approvisionnement suffisant de produits à un prix raisonnable;
- (2) le maintien d'une industrie par lequel les employés peuvent obtenir un salaire suffisant pour maintenir un niveau de vie décent et digne de Canadiens;
- (3) des conditions dans lesquelles les occupations des ouvriers ne diminueront pas la santé ni n'abaisseront la vie.

Les Commissaires sont d'avis que l'industrie du fer et de l'acier de Sydney peut-être exploitée de façon à répondre à ces désirs et à ces exigences. Elle a des avantages peu ordinaires dans l'accès facile à son établissement assuré au minerai, au charbon et à la chaux, et dans sa situation dans un port de mer d'où le transport par eau est à sa disposition. Elle a à sa disposition des ouvriers d'une excellente qualité en ce qui concerne la vigueur, l'intelligence et l'habileté générale. Les Commissaires croient qu'une coopération sage et considérée entre la politique suivie par les Directeurs, l'administration de l'établissement et les employés qui y travaillent peut assurer le succès et le contentement.

Il est de notoriété publique que l'industrie de l'acier est une industrie qui a été caractérisée par des périodes intermittentes de prospérité et de dépression. Il a été regardé comme de bonne politique commerciale de mettre les gros bénéfices des bonnes années dans une caisse de réserve au lieu de les distribuer entièrement entre les actionnaires. Les années grasses sont ainsi appelées à soutenir les années maigres.

De 1916 au 31 mars 1921, la Dominion Iron and Steel Company a réalisé de gros bénéfices. Dans une seule année, la compagnie a eu un excédent net de plus de sept millions de dollars, déduction faite de toutes les charges et après

avoir pourvu à la dépréciation, aux pertes, à l'intérêt sur les obligations et aux dividendes sur les actions. Du commencement de 1921, quand fut effectuée la première réduction des salaires rendus à leur plus haut point, à juin 1923, les recettes provenant de la vente des produits, après avoir fait face aux dépenses nécessaires, telles que celles pour matériaux et approvisionnements achetés, salaires, appointements, et à toutes les autres dépenses, n'ont accusé qu'un faible bénéfice sur les opérations de l'établissement, avant de pourvoir aux fonds d'amortissement, à la dépréciation, à l'intérêt sur les obligations et aux dividendes sur les actions privilégiées. Il est par là évident qu'au lieu de faire pendant cette période de l'argent avec lequel des salaires plus élevés auraient pu être payés, la Dominion Iron and Steel Company a tiré sur l'excédent qui avait été accumulé au cours des années précédentes de prospérité, pour payer l'intérêt sur les obligations et les dividendes sur les actions privilégiées.

La preuve soumise à la Commission établit que de même, mais seulement dans une mesure relativement faible, la compagnie a tiré sur la caisse de réserve pour fournir de l'emploi et payer des salaires à environ 700 hommes pendant quelque temps au cours d'une période de dépression commerciale.

Les Commissaires sont d'avis que, bien qu'aucun droit légal à une part quelconque de l'excédent d'une compagnie, accumulé dans de pareilles circonstances, n'appartienne aux ouvriers de l'établissement, il serait de bonne politique d'affaires, dans l'intérêt également des actionnaires et des employés, de regarder l'excédent, dans une certaine mesure, comme un fonds de fidéi-commis destiné à être employé pour la protection des intérêts de toute l'entreprise. Les intérêts de l'entreprise comprennent, d'une manière vitale, les intérêts des employés et, dans une mesure moindre, les intérêts publics de la collectivité. Le travail des employés ne peut pas avec justice être regardé comme une marchandise dans les opérations entre eux et la compagnie. Les Commissaires ne suggèrent pas que le contrôle de la caisse et la décision quand à la manière dont elle devrait être employée soient enlevés aux directeurs de la compagnie; mais les Commissaires suggèrent que, puisque les employés sont un facteur très important de l'entreprise et peuvent même être le facteur déterminant de sa prospérité et de la continuation de son succès, la compagnie ferait bien de discuter cette question, par l'intermédiaire de ses représentants, avec des représentants des employés quand des changements dans les taux des salaires sont projetés et quand la perspective d'un emploi complet et régulier n'est pas belle.

#### **Opinions et recommandations**

Les Commissaires ont exprimé dans le corps de ce rapport des opinions sur les questions traitées dans plusieurs parties du rapport. Ils répètent dans ce résumé quelques-unes de ces opinions avec les recommandations qu'ils font en vue d'encourager des relations amicales entre les employés et la compagnie.

#### **Relations entre la compagnie et les employés**

Les Commissaires sont d'avis que l'absence de tout moyen organisé reconnu, par lequel les représentants des employés pourraient conférer avec les représentants de la compagnie, a empêché le développement de relations amicales; et les Commissaires sont aussi d'opinion que le plan de représentants des employés, avec un comité général de l'entreprise et d'autres comités, qui est maintenant en vigueur dans l'établissement, est un moyen par lequel l'administration et les employés peuvent se réunir pour conférer sur les questions d'intérêt et d'obligation mutuels et chercher à les régler par une discussion complète et franche. Des pareils contacts et conférences ne sont pas destinés à imposer des règlements, mais à encourager des conventions et à fournir des occasions régulières et reconnues où une entente mutuelle puisse être encouragée, la confiance développée et une bonne volonté coopératrice amenée à jouer un rôle dans les relations entre la compagnie et les ouvriers.

### Heures de travail

Les Commissaires sont d'avis que les heures de travail ont été excessivement trop longues dans quelques départements de l'établissement sous le régime de l'exploitation au moyen de deux équipes.

Les Commissaires recommandent que, dans l'intérêt également de la compagnie et des ouvriers, une attention prompte et sérieuse soit accordée à l'élimination de la période de travail de vingt-quatre heures lors du changement d'équipe et à l'abolition de la semaine de sept jours.

Les Commissaires recommandent que la question d'adopter le plan de trois équipes (huit heures par équipe) dans les départements à procédés continus et une journée maxima de dix heures pour les autres ouvriers soit l'objet de la considération la plus sérieuse. A notre avis, le changement serait avantageux pour la compagnie et pour les employés, et devrait être adopté.

### Salaires et chômage

Les Commissaires sont d'avis que l'industrie du fer et de l'acier peut être exploitée avec succès et à l'amiable de façon à répondre aux désirs et aux besoins raisonnables des ouvriers et de la compagnie.

Comme l'industrie de l'acier est une industrie qui a été caractérisée par des périodes intermittentes de prospérité et de dépression, les Commissaires recommandent que, dans l'intérêt également des actionnaires et des employés, la compagnie discute avec les représentants des employés la question de tirer dans une certaine mesure sur l'excédent accumulé pendant les années grasses pour aider les employés aussi bien que les actionnaires à traverser les années maigres quand des changements dans les taux des salaires sont projetés et quand la perspective d'un emploi régulier n'est pas belle.

Comme alternative, les Commissaires recommandent que, dans l'intérêt public, une autorité compétente soit chargée de faire une enquête et un rapport sur l'emploi qui est fait de cette caisse d'excédent de la compagnie.

### L'appel de la milice

Les Commissaires sont d'avis que la police locale était absolument incapable de faire face à la situation qui existait à Sydney; qu'un état d'émeute a existé pendant quelques jours et quelques nuits et que la présence de la milice a été nécessaire et bienfaisante.

Les Commissaires sont d'avis qu'il est à désirer que la loi de la milice soit amendée de façon à décréter qu'une réquisition demandant que la milice active soit appelée pour faire du service actif en vue de venir en aide à l'autorité civile ne peut être faite que par un juge et le procureur général d'une province agissant de concert pour présenter cette réquisition, et que la réquisition doit contenir une déclaration du procureur général de la province qu'il va, le plus tôt possible et dans un délai de pas plus d'une semaine, faire faire une enquête sur les circonstances qui ont causé l'appel de la milice active et présenter un rapport sur cette enquête au ministre de la Défense nationale.

Le tout respectueusement soumis.

(Signé) JAS. W. ROBERTSON,  
*Président.*

(Signé) JAMES J. JOHNSON,

(Signé) FRED. BANCROFT,  
*Commissaires.*

OTTAWA, le 9 février 1924.