

qu'il en coûterait très cher d'installer des lumières permettant aux ouvriers de travailler durant la nuit, et que le travail serait encore plus dangereux.

La commission a accepté la prétention de la compagnie à l'effet que durant ces mois on ne pouvait travailler avec sûreté que durant neuf heures, et que les ouvriers ne devaient être payés que pour le travail accompli, et son interprétation de la clause concernant les dix heures est que dix heures constituaient la période la plus longue durant laquelle les employés pouvaient être requis de travailler aux taux réguliers des salaires. Tout travail accompli en plus de ce

temps devait être payé de la manière prévue dans la décision, c'est-à-dire que les ouvriers devaient recevoir le taux de temps et demi pour tout travail supplémentaire.

La commission recommande que les dix heures par jour soient continuées aussi longtemps que la température et les conditions le permettront.

Le tout respectueusement soumis.

(Signé) E. McLEOD,
Président.

(Signé) C. L. HERVEY.

(Signé) J. E. TIGHE.

COMMISSION INDUSTRIELLE

EN outre des procédures en vertu de la Loi des Enquêtes en matière de Différends Industriels, il y a aussi eu au cours du mois de mars des procédures en vertu de la Loi des Enquêtes.

Une demande avait été reçue de la part de certains employés de diverses firmes à Vancouver, C.B., membres de la General Cartage and Warehousemen's Association of British Columbia, membres de l'union locale No 655, International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Stablemen and Helpers. Comme cette industrie ne tombait pas sous la juridiction de la Loi des Enquêtes en matière de Différends Industriels, une commission ne pouvait être établie qu'a-

vec le consentement des employeurs. Ce consentement n'a pas été accordé. Cependant, une étude de la situation de la part du ministre a amené le renvoi du différend devant une Commission Royale, nommée en vertu de la Loi des Enquêtes. Le Rév. W. H. Vance, Vancouver, a été nommé commissaire afin de conduire cette enquête et de faire un rapport ainsi que des recommandations au ministre du travail concernant les mesures à prendre pour en venir à un règlement à l'amiable. Le rapport du commissaire était accompagné d'une nouvelle cédule des salaires et des conditions ouvrières, qui avait été adoptée par les deux parties au différend.

Rapport de la Commission Royale établie en vertu de la Loi des Enquêtes afin d'enquêter sur le différend entre les membres de la General Cartage and Warehousemen's Association of British Columbia, Vancouver, Colombie-Britannique, et certains de leurs employés

A l'hon. Gidéon D. Robertson,
Ministre du travail,
Ottawa.

Le 5 mars, les personnes soussignées ont été nommées comme commissaires dans le but d'enquêter et faire rapport sur le différend ci-dessus mentionné. Trois sessions publiques ont été tenues et plusieurs jours ont été employés à la

négociation d'une base de conditions ouvrières acceptables par les deux parties.

F. D. Gross représentait la General Cartage Association, et Birt Showler représentait l'union.

Le 1er octobre 1918 une convention a été signée entre l'Association et l'union et a continué à être en vigueur jusqu'au 3 juin 1919, alors que les membres de l'union se sont joints à la grève de soli-

darité locale, violant ainsi leur convention. A la fin de la grève, les ouvriers sont retournés au travail comme travailleurs individuels, l'union a été réorganisée et à plusieurs occasions a demandé une conférence avec l'Association, mais les requêtes ont été soit ignorées, soit refusées. L'Association a prétendu que l'union avait brisé la convention et qu'elle n'était pas digne d'un renouvellement de confiance. L'union a prétendu que son action était due à l'influence des travailleurs, qu'elle ne pouvait plus contrôler.

Le 13 février l'union a fait une demande pour l'établissement d'une commission de conciliation et d'enquête. Comme l'Association refusait de consentir à cette nomination, les soussignés ont été formés en commission afin d'enquêter sur la question.

On a découvert que l'Association et l'union étaient de la même opinion sur les points suivant de l'ancienne convention :

Le droit des employeurs de renvoyer les travailleurs incompetents; pas de distinctions injustes contre les membres de l'union; les jours de fêtes; les heures de travail; le travail supplémentaire, les assemblées et l'augmentation proportionnelle des salaires lorsqu'il pourra être prouvé que le coût de la vie a augmenté de sept et demi pour cent.

L'Association avait déjà accordé l'échelle des augmentations des salaires lorsque la demande d'une commission de conciliation et d'enquête a été faite. L'Association a de plus accepté de reconnaître l'union.

L'union a accepté le principe de "l'atelier ouvert" et s'est déclarée contre les grèves de solidarité; elle a accepté ainsi les assemblées et les diminutions proportionnelles des salaires quand il pourra être prouvé que le coût de la vie a diminué de sept et demi pour cent.

Une base des conditions ouvrières contenant ces points a été préparée et acceptée par les deux parties. Des lettres contenant leur acceptation ont été re-

çues de E. A. Quigley, secrétaire de l'Association, et de Birt Showler, agent d'affaires de l'union.

Je vous envoie ci-joint un exemplaire de la base des conditions ouvrières, avec les lettres d'acceptation ci-dessous mentionnées, ainsi qu'une copie des témoignages entendus lors des séances publiques et certains documents.

(Signé) W. H. VANCE,
Commissaire.

Les points suivants sont acceptés comme base des conditions du travail entre les membres de la General Cartage Association, ci-après appelée "les employeurs," et l'International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Stablemen and Helpers, Local No. 656, de Vancouver, C.-B., ci-après appelés "les employés."

Section 1:

Tous les employés devront recevoir des salaires réguliers tels qu'indiqués dans cette convention.

Section 2:

Par les présentes les employeurs se réservent le droit de renvoyer tout homme à leur emploi si son travail n'est pas satisfaisant.

Section 2:

Aucun travailleur ne pourra être renvoyé ou puni pour avoir soutenu les principes reconnus du travail organisé. Aucun homme travaillant sur instruction des employés ou servant dans un comité des employés ne devra perdre sa position ou être l'objet de distinction injustes.

Section 4:

Les jours suivants devront être considérés comme jours de fêtes:

Le 1er janvier.
Le Vendredi Saint.
Le 24 mai.
Le 1er juillet.
La fête du Travail.
Le jour d'Actions de Grâces.
Le Jour de Noël.

Il est entendu que les employeurs ne devront pas être requis de payer les employés pour les jours de fêtes désignés dans cette section lorsque les employés ne travaillent pas.

Section 5:

Neuf heures devront constituer une journée de travail, qui devra être accomplie entre sept heures du matin et six heures du soir. Le temps devra commencer à compter du moment où le conducteur arrive à l'écurie (au choix de l'employeur) de sept heures à huit heures du matin. Le travail supplémentaire devra comprendre tout

travail accompli en plus du nombre maximum d'heures pourvu. Temps et demi devra être payé pour tout travail fait en plus des heures spécifiées ci-dessus, y compris le dimanche et les jours de fêtes mentionnés dans la Section 4, à moins d'un arrangement au contraire. Lorsqu'un conducteur conduit une voiture pour une demi-journée ou moins, il devra recevoir une demi-journée de salaire; pour plus d'une demi-journée, mais moins d'une journée complète, il devra recevoir une pleine journée de salaire. Tout employé régulier requis d'être présent à son poste le matin, ou que l'on tient à attendre pour des ordres, devra recevoir une demi-journée de salaire.

Section 6:

Tout employé qui, avant la date de cette convention, recevait plus que les taux de salaires de la cédule donnés dans cette convention, ou qui travaillait un nombre moindre d'heures que celles stipulées dans la cédule, devra subir une réduction de salaire ou une augmentation des heures à la suite de l'adoption de cette base des conditions de travail.

Section 7:

Dans le cas où un différend surgirait entre les employeurs et les employés affectant leurs relations mutuelles, la question devra être référée à un comité de trois membres et des consultations devront avoir lieu avec un comité semblable, formé par l'autre partie, avant d'en venir à une décision, et dans aucun cas on ne devra prendre une décision finale avant qu'une période de deux semaines se soit écoulée. Au moins deux des membres de ces comités respectifs devront être des employeurs ou des employés.

Un comité permanent des employeurs et des employés devra être élu et se réunir une fois par mois, afin de discuter toutes les questions concernant le bien-être de l'industrie.

Il est convenu qu'il ne devra pas y avoir de cessation de travail ou de lockouts durant l'existence de cette convention.

Il est de plus convenu que s'il se déclare une grève dans toute firme avec laquelle un employeur fait affaires, les employeurs ne demanderont pas aux travailleurs de faire des travaux qu'ils n'ont pas l'habitude de faire et les employés s'engagent à accomplir leur travail ordinaire de la même façon que s'il n'existait pas de grève.

Section 8:

Les employés ne sont pas en faveur de grèves de solidarité et feront tout en leur pouvoir pour les éviter.

Section 9:

Ci-suit l'échelle minima des salaires devant être payés:

Charretiers—	
6,000 livres et plus.....	\$5.00
Moins de 6,000 livres.....	4.75
Déménageurs—	
(Trois chevaux).....	5.25
(Deux chevaux).....	5.00

(Autos de 1½ tonne à 3 tonnes)....	5.00
(Plus de 3 tonnes).....	5.50
Déménageurs de pianos.....	5.50
Conducteurs de messageries—	
(Un cheval).....	4.00
(Deux chevaux).....	4.50
(Autos.).....	5.00
Conducteurs de voitures à houille...	5.25

AUTOS—

Voiture Ford pour messageries.....	4.25
Une tonne et moins de 2½ tonnes.....	4.75
2½ tonnes et moins de 4 tonnes.....	5.00
4 tonnes et plus.....	5.50

ASSISTANTS—

Houille.....	5.00
Meubles.....	5.00
Divers.....	4.75
D'occasion, moins d'une demi-journée, par heure.....	.75
Boueurs (conducteurs).....	5.00
Conducteurs de voitures à bois.....	5.00
Porteurs de malle (équipe de jour)....	4.50
Porteurs de malle (équipe de nuit)....	4.75

Les employés sans expérience antérieure recevront 25 cents de moins que les taux ci-dessus pour une période de pas plus d'un mois.

Le travail supplémentaire devra être compté comme suit: pour 15 minutes ou plus, on allouera une demi-heure; pour 45 minutes ou plus, une heure.

Section 10:

Lorsqu'il pourra être prouvé par les employés que le coût de la vie a augmenté de 7½ pour cent ou plus, suivant les statistiques fournies par le ministère du travail dans la GAZETTE DU TRAVAIL, les employés auront droit à une conférence et à une augmentation dans les taux des salaires correspondante à l'augmentation dans le coût de la vie. D'un autre côté, lorsque les employeurs pourront prouver, suivant les statistiques fournies par le Ministère du travail dans la GAZETTE DU TRAVAIL, que le coût de la vie a baissé de 7½ pour cent, ou plus, les employeurs devront avoir droit à une conférence et à une diminution dans les salaires équivalente à la diminution dans le coût de la vie.

Section 11:

Cette base des conditions de travail devra continuer à être en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au vingt-septième jour de mars A.D. 1921, et un avis écrit de l'intention de toute partie à la présente désirant un changement devra être envoyé avec les changements désirés, pas moins de trente jours avant l'expiration de cette convention, et au cas où aucun avis n'aura été donné de nouveaux changements il est expressément entendu que cette convention devra demeurer en vigueur jusqu'à la réception d'un tel avis.

Daté ce vingt-septième jour de mars A.D. 1920.

Je certifie que la copie ci-dessus est une copie conforme de l'entente mutuellement conclue.

(Signé) W. H. VANCE,
Président,

GENERAL CARTAGE AND WAREHOUSEMEN'S ASSOCIATION OF B.C.

Vancouver, C.-B., 27 mars 1920.

W. H. Vance, commissaire,
Vancouver, C.-B.

Monsieur,

J'ai été autorisé par la General Cartage Association de nous notifier de l'acceptation de la base des conditions de travail entre les membres de la "General Cartage Association", ci-après appelés "les employeurs", et l'"International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Stablemen and Helpers, union locale No 655, de Vancouver, C.-B.", ci-après appelée "les employés," et signée par vous ce même jour.

Bien à vous,

(Signé) E. A. QUIGLEY.

INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS,
CHAUFFEURS, STABLEMEN AND HELPERS,
FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL,
UNION LOCALE No 655, CONDUCTEURS DE VOITURES ET
CHAUFFEURS.

587 rue Homer,
Vancouver, C.-B.,

Le 27 mars 1920.

W. H. Vance, Commissaire,
Vancouver, C. B.

Monsieur,

J'ai été autorisé par l'"International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Stablemen and Helpers" de vous notifier de l'acceptation de la base des conditions du travail entre les membres de la "General Cartage Association", ci-après appelée, "les employeurs," et l'"International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Stablemen and Helpers", union locale No 655, de Vancouver, C.-B., ci-après appelée "les employés," et signée par vous ce jour même.

Bien à vous,

(Signé) BIRT SHOWLER,

Secrétaire.

PROCEDURES DU CANADIAN RAILWAY BOARD OF ADJUSTMENT No. 1

LE ministère a reçu huit nouvelles décisions du Canadian Railway Board of Adjustment No 1. La cause No 67 concerne la nomination d'un télégraphiste à une position sur les Chemins de fer nationaux canadiens (lignes de l'est). La cause No 68 a rapport au renvoi d'un contremaître de cheminots par la Grand Trunk Pacific Railway Company. La cause No 69 traite d'une divergence d'opinion concernant l'application de l'Article 3, clause "F", de la cédule des employés de trains du C.P.R., lignes de l'ouest. Les causes Nos 70 et 71 concernent le renvoi de conducteurs sur le Canadian Pacific Railway (lignes de l'ouest). La cause No 72 s'occupe de la requête des chauffeurs et mécaniciens de locomotives des Chemins de fer nationaux canadiens demandant une réduction de leur période de travail. La cause No 73 concerne la requête des chauffeurs de locomotives sur les Chemins de fer nationaux canadiens demandant une réduction de la période d'exemption après laquelle ils ont droit aux taux minima de passagers lorsqu'ils sont retenus aux stations terminales loin de chez eux. La

cause No 74 se rapporte au renvoi d'un conducteur sur les Chemins de fer nationaux canadiens (lignes de l'est).

Cause No 67.—Les Chemins de fer nationaux canadiens (lignes de l'est) et l'Order of Railroad Telegraphers

Un télégraphiste des Chemins de fer nationaux canadiens était solliciteur sénior pour une position vacante lors de sa libération du service d'outre-mer: Il n'y avait rien à lui reprocher concernant ses qualifications à la position, mais il a été avisé par le surintendant que sa demande ne pouvait pas être considérée, par suite du fait que son père était agent à l'endroit où existait la vacance. La compagnie a prétendu qu'il existait une règle reconnue qu'un père et son fils ne pouvaient pas être employés dans un endroit où l'un se trouverait sous l'autorité de l'autre. Les employés ont prétendu que le refus de nommer ce candidat constituait une violation de la cédule et que cette nomination ne pouvait nuire d'aucune manière aux intérêts de la compagnie.