

SUPPRESSION DES GRÈVES PENDANT LA GUERRE

ARRÊTÉ MINISTÉRIEL IMPOSE PÉNALITÉS RIGOUREUSES.

[Suite de la page 1.]

rait s'élever entre travailleurs des chemins de fer et leurs employeurs;

"Que par ces diverses dispositions des mesures complètes et adéquates se trouvent avoir été prises pour le règlement équitable de toute question controversable susceptible de s'élever entre employeurs et employés des industries soumises à la loi des différends industriels et ses amendements, ou entre employeurs et employés touchant le maintien en opération des chemins de fer du Canada; mais qu'aucune disposition n'a été édictée pour imposer l'obéissance aux ordres ou décisions des dites commissions, non plus que pour défendre les grèves ou les "lockouts", après qu'une commission de conciliation a fait son rapport;

"Que vu les mesures ainsi prises et les effets désastreux qui résultent des grèves ou des "lockouts" dans les diverses industries soumises à la loi des différends industriels et ses amendements, ou touchant à la mise en opération des chemins de fer, lesquels grèves et "lockouts" sont de nature à gêner sérieusement la poursuite des dites industries et le maintien en opération de nos chemins de fer, deux choses essentielles pour que le Canada puisse remplir son devoir efficace, dans la présente guerre, il est désirable et nécessaire, qu'en vertu des pouvoirs conférés au Gouverneur général en conseil par la loi des mesures de guerre, 1914, telles grèves et tels "lockouts" touchant aux susdites industries et à la mise en opération des chemins de fer, soient absolument défendus pendant toute la durée de la présente guerre.

"En conséquence, il a plu à Son Excellence le Gouverneur général en conseil, sur la recommandation du ministre du Travail et sous l'empire de la loi des mesures de guerre, de faire les règlements suivants, lesquels règlements sont effectivement, par les présentes, faits et ordonnés:

RÈGLEMENTS.

1° Dans les présents règlements le mot "personne" signifiera toujours, sauf quand le contexte indiquera clairement autre chose, toute compagnie, maison de commerce, société ou autres associations de personnes incorporées ou non.

2° Toute personne qui durant la présente guerre congédiera ses employés en bloc (lockout) ou se mettra en grève, conformément aux définitions de ces deux termes contenues dans la loi des différends industriels et ses amendements, dans toute industrie mentionnée dans cette loi ou à laquelle elle s'applique soit en vertu de sa propre rédaction, soit par suite de tout acte du parlement ou arrêté en conseil amendant la dite loi, ou touchant la mise en opération d'aucun chemin de fer au Canada, avant, pendant ou après enquête faite par une commission de conciliation établie en vertu de la dite loi ou de ses amendements, ou par une commission d'appel, ou par la commission de conciliateurs ci-dessus mentionnée, se rendra par là

coupable d'une offense punissable de la façon ci-après déterminée.

3° Sera coupable d'une offense et punissable de la façon ci-après déterminée, tout employeur qui, durant la présente guerre, renverra de son service ou refusera de donner du travail à des travailleurs uniquement parce qu'ils font partie d'une union ou déploient une légitime activité à son service en dehors des heures de travail. Exception est faite dans le cas de travailleurs dont la position, de l'avis de la commission d'appel ou de la commission des conciliateurs déjà mentionnées, serait incompatible avec leur qualité d'unionnistes.

4° Tout travailleur sera coupable d'une offense et sujet aux pénalités ci-après prescrites qui, dans l'exercice de son droit de s'associer, se servira de coercition ou d'intimidation quelconque pour induire une autre personne à entrer dans son association.

5° Toute décision ou ordonnance d'une commission de conciliation, à moins d'être portée en appel dans les 30 jours après qu'elle aura été rendue ou promulguée, et toute décision de la commission d'appel ou de la commission de conciliateurs ci-dessus mentionnées sera obligatoire pour toutes les personnes concernées; et toute personne qui, durant la présente guerre, négligera de ou refusera de se conformer à un ordre ou une décision de l'une de ces commissions de conciliation, ou de la commission d'appel ou de la commission des conciliateurs ci-dessus mentionnées, sera coupable d'une offense et sujette aux pénalités ci-après prescrites.

6° Toute personne violant l'un quelconque des règlements ci-dessus sera passible, sur condamnation sommaire, d'une amende n'excédant pas \$1,000 (mille piastres) et d'un emprisonnement n'excédant pas six mois, ou, à la fois, de l'amende et de la prison.

7° (a) Toute personne du sexe masculin et d'âge militaire tel que défini par la loi du service militaire, qui viole l'un quelconque des règlements ci-dessus édictés, et tout directeur d'une compagnie quelconque, pourvu qu'il ait le dit âge, qui approuvera la violation, par la dite compagnie de l'un quelconque des dits règlements, sera, "ipso-facto" considéré comme un soldat enrôlé dans les forces militaires du Canada et sujet à la loi militaire pour la durée de la présente guerre et de la démobilisation qui suivra, et perdra son droit à toute exemption à lui accordée et aussi le droit de demander et d'obtenir une exemption du service militaire, en vertu de la loi du service militaire.

(b) Dans toute poursuite d'un directeur d'une compagnie pour consentement à la violation par la dite compagnie de l'un quelconque des présents règlements, il appartiendra au défendeur de prouver qu'il n'a pas donné son consentement à telle violation.

L'arrêté en conseil du 11 juillet se lit comme suit:

Au comité du Conseil privé a été soumis un rapport du ministre du Travail, daté le 9 juillet 1918, représentant que le malaise industriel est devenu plus général au cours des quelques derniers mois, causant une interruption sérieuse dans certaines branches des industries travaillant pour les fins de la guerre, et qu'il semble que ce malaise se propagera à moins que ne soient faits des efforts efficaces pour l'enrayer. Ce malaise est dû à diverses causes; comme la rareté de la main-d'œuvre, la cherté rapidement croissante de la vie, le refus des patrons de reconnaître à leurs ouvriers le droit de s'associer ou de les rencontrer en conférence pour discuter leurs demandes de meilleures conditions ou négocier le règlement des différends, le fait que les ouvriers ignorent les prescriptions de la Loi des différends industriels et ont trop vite recours aux procédés rigoureux avant d'épuiser tous les efforts raisonnables pour atteindre un règlement satisfaisant. L'insuffisance des salaires et la longueur de la journée de travail sont aussi des causes fréquentes de ce malaise.

Le ministre, réalisant la nécessité d'un travail continue et de la coopération étroite et sympathique entre les employés et les patrons pour assurer les meilleurs résultats possibles de l'effort de la guerre, est d'avis que le gouvernement devrait immédiatement prendre tous les moyens qui peuvent sembler pratiques pour empêcher toute interruption de travail pendant la guerre, qu'elle soit causée par des grèves ou des contre-grèves (lockouts), et établir une telle coopération, et en même temps s'efforcer d'assurer à l'ouvrier une compensation adéquate de son travail et des sauvegardes raisonnables de sa santé et sa sûreté, et au patron un traitement juste et raisonnable.

Le ministre est de plus d'avis qu'une déclaration par le gouvernement d'une politique ouvrière de guerre, juste et équitable pour tous les intéressés, régissant les patrons et les ouvriers dans toutes les industries engagées dans le travail de guerre et comprenant toutes celles mentionnées dans la Loi des enquêtes en matière de différends industriels (sauf les chemins de fer), et les modifications qui y ont été faites par le parlement ou par arrêté en conseil, pour la durée de la guerre, contribuerait efficacement à atteindre ce but.

Par conséquent, le ministre recommande que le Gouverneur en conseil déclare les principes suivants et exhorte les patrons et les ouvriers à les adopter pour la durée de la guerre:

1. La suppression des grèves et des contre-grèves (lockouts) au cours de la guerre.

2. Le droit pour les ouvriers de s'organiser en unions ouvrières, droit qui ne doit être nié ou enfreint d'aucune manière, et permission et encouragement aux ouvriers de traiter avec les patrons, par l'entremise de leurs représentants, concernant les conditions de travail, les salaires ou les griefs.

3. Le droit pour les patrons de s'organiser en associations, droit qui ne doit être nié ni enfreint de manière quelconque par les ouvriers.

4. Les patrons ne doivent pas congédier les ouvriers ou leur refuser de l'emploi pour la seule raison qu'ils sont membres d'unions ouvrières ou s'occupent activement hors des heures de travail de l'œuvre légitime de l'unionisme ouvrier.

5. Les ouvriers dans l'exercice de leurs droits de s'organiser s'abstiendront de toute contrainte ou intimidation pour influencer une personne quelconque à se joindre à leur union ou les patrons à traiter avec elle.

6. Les établissements où l'union est reconnue par une convention continueront à maintenir le système de l'union quant aux gages, aux heures de travail et autres conditions d'emploi.

7. Dans les établissements où des hommes et des femmes n'appartenant pas à l'union travaillent ensemble, et où le patron ne rencontre que les employés ou leurs représentants travaillant dans ces établissements, le maintien de telles conditions ne sera pas censé être un grief.

Cette déclaration, toutefois, n'a pas pour but de nier le droit ou décourager

la pratique de former des unions ouvrières ou de s'y joindre pour les ouvriers de ces établissements, ni d'empêcher un conseil de conciliation ou autre corps ou arbitre de recommander des améliorations en ce qui concerne les salaires, les heures de travail ou autres conditions, ainsi qu'on pourra juger opportun de temps à autre.

8. Le maintien de sauvegardes et de règlements pour la protection de la santé et la sûreté des ouvriers.

9. Tous les travailleurs, y compris les simples journaliers, ont droit à un salaire suffisant pour leur permettre, en pratiquant l'économie, de faire vivre convenablement leurs familles et d'épargner raisonnablement pour leur vieillesse.

10. En fixant les salaires un minimum devrait être établi.

11. Les femmes employées à un travail ordinairement fait par des hommes devraient recevoir le même salaire que les hommes pour la même besogne et ne devraient pas être employées à des tâches excédant leurs forces.

12. Dans tous les cas où la journée de huit heures est reconnue par la loi ou par une convention, elle continuera ainsi. Dans tous les autres cas, la question des heures de travail devrait être réglée en ayant égard aux exigences gouvernementales et au bien-être, à la santé et au confort des ouvriers.

13. On doit s'efforcer d'atteindre un maximum de production dans toutes les industries et décourager toute méthode de travail et d'exploitation qui tend à retarder ou limiter la production ou à en hausser artificiellement le prix.

14. Afin de mobiliser la main-d'œuvre disponible pour sa répartition rapide et efficace ainsi que pour un travail constant, les gérants et directeurs d'établissements industriels et les unions ouvrières concernées devraient renseigner les bureaux de placement provinciaux ou municipaux et la Commission d'enregistrement quant à la main-d'œuvre requise ou disponible. Ces bureaux devraient avoir toutes les facilités pour la répartition de la main-d'œuvre.

15. En fixant les salaires, les heures et les conditions de travail on devrait tenir compte des salaires et autres conditions dans la localité affectée, mais en ayant toujours égard à la nécessité du paiement d'un salaire suffisant.

16. Afin d'assurer la paix industrielle pendant la guerre, les patrons et les ouvriers devraient, après avoir adopté une convention quant aux salaires et aux conditions de travail, consentir à sa continuation durant la guerre, sauf les modifications dans les salaires que pourraient justifier les fluctuations du coût de la vie.

17. Quand les patrons et les ouvriers ne peuvent en venir à une entente mutuelle concernant un différend, ils devraient, à moins qu'ils n'adoptent un autre moyen de règlement, utiliser les moyens que leur donne la Loi des différends industriels afin d'assurer un règlement.

Si la recommandation du conseil de conciliation n'est pas acceptée, une ou l'autre des parties peut en appeler à un conseil d'appel qui revisera les décisions du conseil de conciliation et entendra toute déposition que l'une ou l'autre des parties au différend peut désirer faire à ses propres frais, la décision du conseil d'appel devant être finale.

Tout règlement d'un différend soumis au conseil d'appel entrera en vigueur dès la date où a été faite la demande au conseil de conciliation.

Le conseil d'appel sera composé de deux représentants des ouvriers nommés par le comité exécutif du Congrès des Métiers et du Travail du Canada, deux représentants des patrons nommés par le comité exécutif de l'Association des patrons du Canada, et un président nommé par les dits membres du conseil, ou, au cas où l'on ne pourrait s'entendre sur le choix d'un président, par le ministre du Travail.

Le ministre recommande de plus que le ministre du Travail soit autorisé à faire des règlements régissant la procédure en appel sous le régime du paragraphe 17 des présentes recommandations.

Le comité agréé les recommandations qui précèdent et les soumet à l'approbation de Votre Excellence.