

LA COMMISSION ROYALE SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

RECOMMANDATIONS FAITES À LA SUITE DE SON ENQUÊTE.

Le sommaire du rapport contient des suggestions pour l'amélioration des relations entre employeurs et employés.

Le Commission royale sur les relations industrielles, qui a commencé le 30 avril 1919 à faire le tour du Canada, et qui a visité toutes les provinces, sauf l'île du Prince-Édouard, siégeant dans 28 centres industriels pour y recevoir au cours de 70 séances le témoignage de près de 500 personnes, vient de terminer son rapport. Ses procédures ont été conduites avec une absence complète de formalités, n'importe qui étant admis à témoigner sans avoir à prêter serment ou à se soumettre à des détails de procédures. Les témoignages entendus rempliraient plus de 2,000 pages imprimées.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS.

Le rapport recommande une journée de travail de 8 heures, au maximum, et un repos hebdomadaire ininterrompu de 24 heures; le salaire minimum, spécialement pour les femmes, les jeunes filles et les travailleurs non qualifiés; il demande au gouvernement d'aider à combattre le chômage au moyen de travaux publics, de donner son concours à la construction d'habitations ouvrières, de rétablir dans sa plénitude la liberté de parole et de presse, d'établir un bureau pour promouvoir l'établissement de conseils industriels pour améliorer les relations entre employeurs et employés. Il suggère une enquête immédiate par des experts, en vue de préparer rapidement les voies à une loi de représentation proportionnelle dans les élections parlementaires; aussi l'assurance d'Etat contre le chômage, la maladie, l'invalidité et la vieillesse. Les autres recommandations générales se rapportent au contrat collectif, au paiement d'un salaire vital, au droit des ouvriers de se former en union, à la reconnaissance de ces unions par les patrons; aux mesures à prendre pour promouvoir la création de conseils mixtes, par établissement et par industrie; la mise à la portée des enfants des plus pauvres ouvriers, des institutions d'enseignement supérieur. La Commission recommande encore que ses suggestions soient appliquées dans tous les services publics ou la démocratisation de la direction sera jugée possible; que son rapport soit imprimé pour être distribué au public, et que si le gouvernement fédéral n'a pas le pouvoir de légiférer sur tous les points mentionnés par elle une conférence interprovinciale soit convoquée à Ottawa en vue d'établir l'unanimité sur ces points particuliers et d'unifier la législation fédérale et les législations provinciales touchant aux relations entre employeurs et employés; cette conférence devant se composer des premiers ministres et autres représentants des gouvernements provinciaux et de patrons et d'ouvriers en vue.

LES BASES NOUVELLES DE L'INDUSTRIE.

La Commission a été nommée surtout pour étudier l'amélioration des relations entre employeurs et employés et pour faire des suggestions sur les moyens à prendre pour obtenir cette amélioration. Il fut jugé nécessaire d'enquêter sur le malaise existant actuellement au pays, malaise que les commissaires attribuent en grande partie, au bouleversement qui s'est produit en Europe et au désordre général causé par la guerre, qui ont fait naître, chez la généralité des ouvriers le désir d'atteindre rapidement des objectifs qui, dans le cours ordinaire des choses, ne pourraient être atteints que par une évolution de longue durée.

Bon nombre d'employeurs sont d'accord avec les ouvriers sur la nécessité

de modifier les bases de l'industrie, mais ils ne s'accordent pas avec les ouvriers sur les méthodes.

Les ouvriers sont également en désaccord entre-eux, un groupe désirant la possession absolue de tout l'outillage de la production et le produit entier de leur travail, un autre groupe réclamant simplement une augmentation de la valeur d'achat de leur salaire; entre les deux se trouvent, en grande majorité dans l'opinion de la Commission, ceux qui désirent la coopération et la paix industrielle, jusqu'à ce qu'il en sorte graduellement un système par lequel les travailleurs recevraient une part plus adéquate du produit de leur travail. La Commission est d'avis que, vu que nous ne pouvons pas voir bien loin devant nous, tous les changements doivent se faire petit à petit, chaque progrès devant être basé sur l'expérience acquise; mais la direction générale de l'évolution devrait tendre vers la santé, le bonheur et la prospérité des travailleurs, et le service de la communauté.

Les travailleurs se livrent assidument à l'étude des questions économiques et malgré qu'une partie de leurs lectures puisse être malsaine, ou que le manque d'entraînement intellectuel puisse empêcher quelques-uns d'entre eux de les comprendre, les commissaires sont convaincus que le bon sens et le jugement sain de la majorité d'entre eux leur permet de faire un choix judicieux, ce qui fait que les doctrines extrêmes ne sont acceptées que par une minorité.

MALAISE ET COÛT ÉLEVÉ DE LA VIE.

Le malaise était en raison directe du chômage qui a été constaté dans plusieurs grands centres, mais qui n'existe guère dans les petites villes ou les districts ruraux, malgré le grand nombre de soldats démobilisés et de travailleurs en munitions démis de leur emploi. Dans certains centres manufacturiers, notamment à Kitchener, Ont., on a trouvé une véritable rareté de main-d'œuvre. Les soldats démobilisés ont été, dans une très large mesure, réabsorbés dans la vie civile, généralement dans leur ancienne position.

Il y a une grande rareté de main-d'œuvre agricole. A un certain endroit la Commission a appris que le bureau de placement officiel local avait reçu 1,500 demandes des cultivateurs, mais que, sur 1,000 hommes qui s'étaient inscrits sur ses listes pour obtenir une position, pas un seul ne voulait aller travailler sur une ferme à cause de l'isolement, du travail long et pénible, saisonné, insuffisamment payé pour permettre à l'ouvrier de passer à travers la saison morte. Bon nombre de cultivateurs prétendent qu'ils ne peuvent lutter contre les hauts salaires payés par les manufacturiers. Les commissaires croient que s'il était possible de persuader aux sans-travail des villes, ayant quelques notions du travail agricole, d'aller travailler à la campagne, le problème actuel du chômage serait en grande partie résolu. La Commission recommande l'assurance d'Etat pour ceux qui ne travaillent pas faute d'emploi, ou par suite de maladie, d'invalidité ou de vieillesse. A cause des conditions instables, la Commission a constaté partout une grande répugnance à engager des capitaux sans emploi dans des entreprises nouvelles ou dans l'extension des entreprises existantes.

Le haut coût de la vie est donné comme étant l'une des causes principales, sinon la principale cause de l'agitation ouvrière, qui disparaîtrait bientôt et

presque complètement, si le salaire s'équilibrait mieux avec le coût de la vie. A l'heure actuelle, toute augmentation de salaire entraîne une augmentation dans le prix des premières nécessités de la vie; cette dernière étant attribuée dans bien des cas aux profits exorbitants de certains profiteurs, spécialement des propriétaires d'entrepôts frigorifiques qui interceptent les approvisionnements de vivres. On blâme aussi le système dispendieux actuel de distribution et déclare qu'il y a trop d'intermédiaires. La Commission constate avec plaisir que cette question fait l'objet d'une enquête par un comité spécial de la Chambre.

La Commission approuve le principe suivant émis dans le traité de paix que "le travail ne doit pas être considéré comme une simple commodité ou un article de commerce".

Si ce principe fondamental était franchement reconnu par les employeurs, il améliorerait considérablement leurs relations avec les ouvriers.

Sans bouleversement extraordinaire, une politique pourrait être suivie qui assurerait à l'ouvrier une récompense plus équitable pour son travail et un salaire vital, en même temps qu'elle le protégerait contre la misère en temps de chômage involontaire et pendant sa vieillesse.

Les lois de salaires minimum, administrées par des Commissions au Manitoba, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans la province de Québec devraient être introduites dans toutes les provinces et protéger les travailleurs non qualifiés aussi bien que les femmes et les jeunes filles.

LA JOURNÉE DE HUIT HEURES.

Dans la grande majorité des endroits qu'elle a visités, la Commission a reçu des travailleurs une demande pour des journées de travail plus courtes; demande basée sur leur désir d'avoir plus de loisirs et d'énergie à dépenser en dehors de leur travail. La demande la plus fréquemment faite, se rapportait à la journée de huit heures avec maintien du demi-congé le samedi, là où il est déjà établi, et son introduction ailleurs dès que la chose sera possible, ce qui ramène la semaine à 44 heures de travail. Tout en approuvant en général le principe d'une journée de travail plus courte les patrons en ont montré des difficultés d'application: nécessité d'utiliser toute la lumière du jour dans certaines industries comme l'agriculture, la pêche, etc., dont la saison active est courte, et qui sont soumises aux variations de température; le désavantage qu'il y a pour une industrie, quand l'une de ses sections a des heures de travail courtes, tout en ayant à subir la concurrence d'industries analogues dont les heures de travail sont plus longues. On a de plus exprimé la crainte que le Canada, avec son marché domestique restreint, ne devienne impuissant à lutter contre la concurrence internationale, si on lui donne une réglementation sociale trop en avance de celle de ses rivaux.

La Commission croit qu'une journée plus courte de travail est nécessaire dans plusieurs industries canadiennes, dans lesquelles le travail s'exécute dans des conditions pénibles de chaleur, de poussière, etc., et que le nombre d'heures de travail devrait être basé scientifiquement sur les besoins de l'industrie et non pas sur la capacité des ouvriers de travailler tant d'heures sans se fatiguer outre mesure. La journée de huit heures a été reconnue par le traité de paix et existe déjà dans plusieurs industries canadiennes. La Commission recommande qu'elle soit imposée par la loi dans tout le Canada, en tenant compte cependant des considérations ci-dessus. La loi recommandée devrait prescrire un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, qui devrait inclure le dimanche autant que possible; cette loi ne devrait pas intervenir là où la période de repos est déjà de plus de 24 heures, ni empêcher qu'elle vienne à excéder cette durée dans les industries où elle ne l'a pas encore atteinte.

La Commission est d'avis que le temps n'est plus où les patrons pouvaient refuser à leurs employés le droit de s'associer; droit que les employeurs réclament pour eux-mêmes et que les

ouvriers ne leur ont jamais contesté. Les employeurs ne gagnent rien par leur opposition, car les ouvriers s'organisent quand même, et le refus de leurs patrons ne fait qu'entretenir dans leur esprit l'idée qu'ils ne sont pas traités avec justice. L'employeur prudent reconnaîtra l'union ouvrière et négociera avec ses représentants attirés. La méfiance, le manque de confiance ont parfois été causés par la violation des arrangements conclus. Patrons et ouvriers s'accusent réciproquement à ce sujet.

Dans certaines régions, de plus, des chefs d'unions locales ont préconisé des mesures extrêmes, ces hommes et ces mesures étant la conséquence logique de la résistance injustifiable opposée par certains patrons; pareillement, le principe de la grève de sympathie a été adopté à cause du refus de groupes d'employeurs de faire droit aux demandes des travailleurs organisés. Ce sont les principales raisons qui ont été données pour la violation dans plusieurs cas des arrangements conclus par les travailleurs. Cette politique n'est pas approuvée par les unions internationales, qui recommandent le respect des contrats conclus. On ne peut nier qu'en général, les unions ont apporté de solides avantages aux ouvriers sous forme d'augmentation de salaire, de réduction des heures et d'amélioration des conditions de travail. Quand les patrons d'une industrie sont organisés et que leurs employés ont une organisation centrale, un arrangement entre les deux groupes a l'avantage, du point de vue de la concurrence, d'uniformiser les salaires, les heures et autres conditions de travail, qui affectent le prix de revient.

LE MARCHANDAGE COLLECTIF.

La Commission définit le marchandage collectif: le droit pour les ouvriers de se grouper dans le but de vendre collectivement leur puissance de travail, au lieu de faire des arrangements particuliers avec les patrons. Dans ce but ils se sont formés en union, dont un bon nombre sont fédérées en conseils centraux, tel par exemple le conseil des métiers de la métallurgie. De leur côté les patrons contrôlent parfois un seul établissement, parfois une chaîne de manufactures; il leur arrive encore de s'organiser en un groupement industriel plus vaste qui lui-même devient part intégrante à son tour, de fédérations ayant des sections locales, telles que la National Association of Building Contractors and Supply Men.

Le marchandage collectif, c'est la négociation et la conclusion d'un contrat entre employeurs ou groupes d'employeurs et employés ou groupes d'employés, par les représentants attirés des deux groupements.

Dans les cas d'organisation plus vaste de travailleurs, par exemple là où un entrepreneur-construteur employait des ouvriers de 19 métiers différents, il a paru plus pratique aux travailleurs de mettre ensemble leurs demandes et de les présenter à leur patron par l'intermédiaire d'une fédération des métiers de la construction, de façon à régler d'un seul coup les conditions de l'industrie tout entière.

Plusieurs unions ouvrières gardent à leur service pour négocier leurs demandes, des hommes entraînés. Comme l'employeur dans ces négociations a le droit de se faire représenter par qui il veut et de s'assurer tel concours qu'il juge utile, la Commission est d'avis qu'il n'existe aucune raison logique de refuser le même droit aux travailleurs. L'employeur a le droit de savoir si la liste de demandes qui lui est présentée est approuvée par une bonne partie de ces employés, mais qu'elle soit placée devant lui directement par un comité de ses ouvriers, par un représentant de l'union professionnelle à laquelle ils appartiennent, ou par les délégués d'une fédération d'unions dont leur propre union fait partie, cela n'a aucune importance.

Le fait de faire un arrangement ou de négocier avec une union ne signifie pas l'adoption du principe de "l'atelier fermé", à moins que cela ne soit mentionné dans l'arrangement. De très nombreux exemples de négociations col-

[Suite à la page 5.]