

RAPPORT DE LA COMMISSION
CHARGÉE DE FAIRE ENQUÊTE SUR CERTAINES DIFFICULTÉS
SURVENUES AUX USINES

DE

PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED,

ET DE

LAKE ST. JOHN POWER & PAPER COMPANY, LIMITED.

I-519



QUEBEC, le 25 août 1943.

A l'honorable Adélard Godbout, Premier Ministre,
Président du Conseil Exécutif de la Province,
Hôtel du Gouvernement,
QUEBEC.

Monsieur le Premier Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission nommée en vertu de la Loi des commissions d'enquête (S. R. Q. 1941, chap. 9) et chargée, par les arrêtés en conseil Nos 1106 et 1630, de faire enquête sur certains différends survenus aux usines de Price Brothers & Company, Limited, et de Lake St. John Paper & Paper Company, Limited.

Veuillez me croire,

Votre bien dévoué,

RAPPORT DES COMMISSAIRES NOMMES POUR FAIRE ENQUETE SUR
LES DIFFICULTES D'ORDRE SYNDICAL SURVENUES AUX USINES
DE PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED, A JONQUIERE, KE-
NOGAMI ET RIVERBEND, ET DE LAKE ST. JOHN POWER & PAPER
COMPANY, LIMITED, A DOLBEAU.

Les soussignés, J.-ALFRED PREVOST, de Québec, STUART McDOUGALL, de
Montréal, tous deux juges de la Cour du Banc du Roi, et GARON PRATTE, de Québec,
juge de la Cour Supérieure, nommés sous l'autorité de la Loi des Commissions
d'enquête (S.R.Q. 1941, chap. 9) membres d'une Commission chargée

"a) d'enquêter sur les difficultés d'ordre syndical ou
"unioniste survenues aux usines de PRICE BROTHERS & COMPANY,
"LIMITED, à Jonquière, Hénogami et Riverbend, (arrêté en con-
"seil No 1106, 29 avril 1943) et de la LAKE ST. JOHN POWER &
"PAPER COMPANY, LIMITED, à Dolbeau, (arrêté en conseil No 1630,
"10 juin 1943), et sur les causes des dites difficultés;

"b) de faire rapport sur les modalités des relations col-
"lectives à être établies entre les dites compagnies et les
"employés de leurs dites usines;"

Après avoir entendu les parties intéressées, leurs témoins, leurs
procureurs, pris connaissance des documents produits, des faits établis et des
déclarations faites devant eux, après avoir étudié toute l'affaire et délibéré;

Ont l'honneur de faire, sur les points soumis, le rapport qui
suit:

PREMIERE PARTIE

LES DIFFICULTES; LEURS CAUSES

1. La recherche des difficultés et de leurs causes a donné lieu à deux
enquêtes distinctes, tenues l'une à Jonquière, et l'autre à Dolbeau.
2. Nous résumerons dans les chapitres différents les faits révélés par
la preuve au sujet des difficultés survenues aux usines de chaque compagnie.

DIFFICULTES D'ORDRE SYNDICAL OU UNIONISTE SURVENUES AUX
USINES DE PRICE BROTHERS & COMPANY, A JONQUIERE, KENOGAMI
ET RIVERBEND, ET CAUSES DES DITES DIFFICULTES.

3. La Compagnie PRICE BROTHERS & COMPANY exploite depuis longtemps dans les villes de Jonquière, Kéogami et Riverbend, des fabriques de papier à journal, où elle emploie un grand nombre d'ouvriers. Jusqu'à 1939 elle engageait ses employés en traitant directement avec chacun d'eux, bien que depuis 1937 plusieurs d'entre eux fissent partie des syndicats catholiques de l'industrie du papier, établis dans chacune des trois localités. Ces syndicats sont incorporés et affiliés à la Fédération Catholique des employés de Pulperies et Papeteries du Canada. Cette dernière est elle-même affiliée à la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.
4. Dans l'automne 1939 et le printemps 1940 deux unions internationales, la Fraternité internationale des Papetiers et la Fraternité internationale des ouvriers dans les Moulins de pulpe, de sulfite et de papier, organisèrent une partie des ouvriers de la compagnie dans les trois localités, et y établirent des locaux. Ces unions ne sont pas incorporées, mais elles sont affiliées au Congrès des Métiers et du Travail du Canada, et à la Fédération américaine du Travail.
5. Vers le même temps, ces unions exposèrent à la compagnie Price qu'elles représentaient plus de soixante-dix pour cent des ouvriers employés dans ses usines, et sollicitèrent d'elle les premières conventions collectives destinées à régir les conditions de travail des ouvriers dans lesdites usines. La compagnie se rendit à leur demande.
6. Il convient de remarquer que les premiers contrats, qui ont pris fin le 15 mai 1940, ne stipulaient pas l'atelier fermé; mais les trois contrats qui sont entrés en vigueur à cette dernière date, et qui ont été renouvelés depuis avec quelques amendements, ont établi l'atelier fermé par l'addition des paragraphes suivants (3 et 4) à l'article 4 des contrats:

"Lorsqu'il y aura lieu d'engager de nouveaux employés,
"l'administration prendra de préférence des membres de
"l'Union quand il y en aura de disponibles qui soient capa-
"bles de faire l'ouvrage d'une façon efficace. Les applica-
"tions pour de l'emploi n'auront effet que lorsqu'elles au-
"ront été approuvées par le Surintendant général.

"Tout employé nouveau qui n'est pas membre d'une des
"Unions qui sont parties à cette convention, devra joindre
"cette Union dans les trente jours, à moins que son emploi
"ne soit simplement temporaire. Cependant, dès qu'un em-
"ployé temporaire est classifié comme employé permanent,
"il devra faire partie d'une de ces Unions et rester en ré-
"gle avec elle."

7. Comme les anciens employés de la compagnie conservaient seuls leur liberté syndicale, on avait raison d'espérer que, par l'opération de cette clause, les membres des syndicats catholiques seraient avec le temps graduellement éliminés des usines de la compagnie PRICE, pour laisser le champ libre à perpétuité aux seuls membres des Unions internationales.

8. Quant à la durée des conventions, la clause 7 des contrats déterminait que "cette convention sera en vigueur" du 15 mai 1940 jusqu'au 15 mai 1941, "et ensuite d'année en année, sujet à ce qu'une des parties y mette fin, à la fin d'une desdites périodes annuelles, par un avis de trente jours donné par écrit..."

9. Vers la fin de mars 1943, des employés qui prétendaient représenter la majorité du personnel des usines de Jonquière et de Riverbend adressèrent des requêtes à la compagnie, déclarant qu'ils mettaient fin aux contrats de travail existants, qu'ils n'entendaient pas les renouveler, et que les unions internationales n'avaient plus mandat pour les lier. En même temps les syndicats invitaient la compagnie, par lettre à son président, à entrer en pourparlers avec eux aussitôt que possible, en vue de négocier de nouveaux contrats collectifs, et lui intimait que, s'ils ne recevaient pas de réponse dans un délai de dix jours, ils interpréteraient ce silence comme un refus, et en appelleraient au Ministère Fédéral du Travail.

10. La compagnie ne répondit ni aux requêtes ni aux lettres. Aussi le 5 avril les trois syndicats adressaient une requête au Ministère du Travail, à Ottawa, demandant la constitution d'un Conseil de Conciliation et d'Enquête, sous l'autorité de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels (S.R.C. 1927, chap. 112). Toutefois la requête n'était pas complète dans sa forme, et le directeur des relations industrielles dut la renvoyer aux signataires pour révision. Malheureusement, dans l'intervalle, quatorze employés, dont sept de l'usine de Riverbend et sept de l'usine de Jonquière, avaient été avisés par la compagnie que leur emploi serait suspendu dans un délai donné, à moins qu'ils ne se mettent en règle avec les unions internationales avant l'expiration du délai.

11. En cela la compagnie n'avait fait que se conformer à son contrat. Puisqu'il était convenu que, sauf l'exception connue, tous ses employés devaient, pour accéder à un emploi permanent dans ses usines, adhérer aux unions internationales et se maintenir en règle avec elles, dès qu'une union rayait un employé de la liste de ses membres, pour défaut de paiement des contributions, elle mettait la compagnie en demeure d'aviser cet employé que son engagement serait suspendu à moins qu'il n'ajuste ses redevances à l'Union dans un délai donné. La compagnie n'avait qu'à s'exécuter; et c'est ce qu'elle fit dans la circonstance en question.

12. Mais les ouvriers s'agitaient déjà depuis quelque temps, et la situation était tendue dans les trois usines. Aussi il n'en fallut pas davantage pour précipiter une grève. Cette grève fut déclenchée apparemment par les ouvriers syndiqués au soir du 6 avril, dans l'usine de Riverbend; et elle s'étendit dès le lendemain aux deux autres usines.

13. Les grévistes organisèrent aussitôt un système de piquetage, jusque

sur les propriétés de la compagnie, et prétendirent même interdire l'accès des usines non seulement à leurs compagnons de travail, mais encore aux contremaîtres et à quelques officiers de la compagnie. Ce piquetage a pris fin le 16 avril. En effet, ce jour là, grâce à l'intervention du Gouvernement provincial, une entente fut conclue entre le Ministère du Travail et la compagnie, en vue de remettre les usines en opération subordonnement à certaines conditions temporaires de travail, en attendant qu'un Conseil de Conciliation et d'Enquête ait statué sur le différend. L'une de ces conditions portait que les conventions collectives actuelles, qui devaient expirer le 15 mai suivant, ne seraient pas renouvelées avant que le Conseil n'ait rendu sa décision. Les unions internationales virent dans cette condition un accroce à leurs contrats et avisèrent leurs membres de ne pas retourner au travail.

14. Or, la grande majorité des papetiers employés dans les trois usines font partie de la Fraternité Internationale des Papetiers; et, bien qu'un petit nombre dans chaque usine, ces ouvriers sont tellement nécessaires à l'exploitation de l'industrie, qu'aucune fabrique de papier ne peut fonctionner sans leur participation. La compagnie PRICE convoqua des employés à reprendre le travail le 19 avril; mais son loyal essai fut frustré par l'abstention des ouvriers relevant des unions.

15. A la suite de cet échec, le 23 avril, une nouvelle entente fut substituée à la première, avec l'adhésion cette fois des Unions et des Syndicats, décidant que le travail serait repris instamment sous l'empire de nouvelles conditions temporaires. Ce compromis prévoyait, inter alia, 1. la constitution d'une Commission d'enquête sous l'autorité du chapitre 9, S.R.Q. 1941, composée de trois juges de la Cour du Banc du Roi ou de la Cour supérieure, et chargée de la présente mission; et 2. la continuation provisoire des contrats collectifs jusqu'à la production du rapport de la Commission, sauf que l'opération de la clause 4 des contrats serait suspendue à partir du 15 mai suivant.

16. Sur la foi de cette entente, les usines ont repris leur production normale, qui s'est continuée depuis.

17. Quelles sont les causes fondamentales du conflit? Ce sont:

1.- L'introduction, dans l'article 4 des contrats collectifs du 15 mai 1940, des paragraphes 3 et 4 déjà cités, qui ont converti en atelier fermé au bénéfice des unions internationales, des usines ou des groupements ouvriers importants, sinon majoritaires, adhéraient aux syndicats nationaux; et ce, en violation de toute liberté syndicale ou d'association;

2.- Cette partie de la clause 7 des conventions qui pourvoient à leur renouvellement automatique, sans contrôler si, aux époques de renouvellement, les unions internationales détiennent encore un mandat de la majorité des ouvriers. Sans doute les unions se réclament de leurs listes de membres en règle; mais ces listes ne sont pas concluantes, parce qu'elles comprennent tous ceux qu'enrégimente forcément le contrat collectif. Adhérer à une union par conviction est une chose; et y adhérer parce qu'on y est obligé pour gagner sa vie en est une autre. Entre les deux il y a toute la différence qui distingue la liberté de l'esclavage;

2.- La préférence accordée par la compagnie aux membres des unions.

18. Outre que le privilège exclusif conféré aux unions est contraire à la liberté syndicale, dans l'espèce rien ne l'excuse. Il ne pourrait justifier dans une certaine mesure, si les unions assumaient au contrat l'obligation de fournir elles-mêmes le personnel ouvrier requis par la compagnie pendant la durée du contrat, au risque de frais à encourir dans l'accomplissement de telle obligation. Mais il n'en est rien; si la compagnie a besoin de nouveaux employés, elle doit embaucher des membres des unions, s'il s'en présente de compétents; sinon elle doit faire son recrutement en dehors des unions, et les nouveaux venus sont tenus d'adhérer aux unions et de leur payer tribut pendant la durée de leur emploi. Dans ces conditions le privilège n'a d'autre but que de gonfler les effectifs des unions et de leur assurer des prébendes.

19. La compagnie nous a exposé des raisons fort plausibles qui l'auraient déterminée à traiter avec les unions plutôt qu'avec les syndicats. Si sérieuses que soient ces raisons, il est inadmissible que le patron s'arroge le droit de choisir des mandataires qui traiteront avec lui au nom de ses employés. Ce choix relève exclusivement de la volonté des ouvriers.

20. L'Etat ne peut tolérer un régime qui assujettisse le chef d'une industrie à négocier un contrat collectif de travail avec une organisation ouvrière qui possiblement ne représente pas la majorité de ses ouvriers.

21. La preuve ne nous a pas révélé d'une manière exacte la force numérique des deux groupes en opposition. Cette preuve n'aurait pu se faire qu'au moyen d'un vote libre des ouvriers. Or, nous n'avions pas à notre disposition le mécanisme approprié à la tenue d'un scrutin; et, par ailleurs, le temps eût été mal choisi pour tenter l'expérience. Ce n'est pas dans la période d'agitation qui suit une grève qu'il convient de rechercher dans un scrutin l'expression libre de la volonté des travailleurs.

22. Toutefois l'ensemble de la preuve nous a convaincu que la Fraternité internationale des Papetiers contrôle la grande majorité des ouvriers de cette catégorie. Ces ouvriers sont les mieux rémunérés de l'entreprise; ils sont peu nombreux dans chaque usine, mais leur tâche est essentielle au fonctionnement de chacune.

23. D'autre part, les syndicats semblent commander la majorité des autres catégories d'ouvriers engagés dans les trois usines. La marge de cette majorité est difficile à apprécier, vu qu'un certain nombre d'ouvriers se sont ralliés aux unions parce qu'ils y étaient forcés par les contrats collectifs, et que, relativement aux anciens employés qui avaient conservé leur liberté syndicale, les unions, interprétant leur contrat, ont prétendu que ces employés ne pouvaient plus quitter leurs rangs après y être entrés librement.

24. Disons en passant que cette interprétation est évidemment erronée. En vertu du dernier paragraphe de l'article 4, seul un nouvel employé permanent est tenu de faire partie de l'une des unions et de rester en règle avec elle.

25. Au reste, la force numérique exacte des organisations ouvrières en présence n'affecte nullement les modalités des relations ouvrières que nous en-

tendons suggérer.

26. Et maintenant, si l'on cherche le prétexte définitif qui a déterminé la grève, il faut le trouver dans les avis de suspension d'emploi connus à quatorze employés des usines, dans les circonstances déjà mentionnées.

27. Ajoutons que, l'injustice donnant généralement lieu à toutes sortes d'abus, il est arrivé qu'avant ou pendant la grève des partisans des syndiqués ou des fauteurs de discorde ont mis en circulation parmi les ouvriers, parfois sous le couvert de l'anonymat, des circulaires et des brochures chargées d'imputations mensongères, et souverainement injustes pour la compagnie Price et les unions internationales.

28. Ces écrits ne pouvaient que susciter la haine, aggraver les rivalités existantes, et fomenter les plus graves désordres. La Commission réproouve énergiquement de tels abus.

29. Néanmoins, il faut reconnaître que, malgré ces appels passionnés, les grévistes se sont contrôlés dans les trois localités; et la grève a suivi son cours sans échauffourés et sans dégât matériel.

30. En terminant cet exposé des faits, nous reconnaissons volontiers que la compagnie PRICE BROTHERS n'a rien fait pour précipiter ou maintenir cette grève, née d'un conflit entre ses ouvriers; qu'en l'occurrence sa conduite a toujours été inspirée par le souci de respecter les contrats qu'elle avait consentis; et qu'elle a coopéré loyalement aux efforts de l'administration en vue de mettre fin au différend.

- II -

DIFFICULTÉS D'ORDRE SYNDICAL OU UNIONISTE SURVENUES AUX
USINES DE LAKE ST. JOHN POWER AND PAPER COMPANY, A DOL-
BEAU, ET CAUSES DESDITES DIFFICULTÉS.

31. La compagnie LAKE ST. JOHN POWER AND PAPER exploite depuis 1926, à Dolbeau, une fabrique de papier à journal, où elle emploie environ 270 ouvriers. Son industrie est la seule de cette petite ville. Jusqu'au mois de juillet 1941 elle engageait ses employés en traitant directement avec chacun d'eux, bien qu'elle fût sollicitée tour à tour par les unions internationales et par les syndicats catholiques, d'entrer en négociation avec eux, en vue d'une convention collective de travail. En 1937, le Syndicat national catholique de l'Industrie du papier de Dolbeau a été incorporé, sous la loi des syndicats corporatifs de Québec. Il maintient depuis son local à Dolbeau et les membres sont nécessairement des employés de l'usine de la compagnie.

32. Le 7 juillet 1941, la compagnie a consenti une convention collective de travail aux mêmes unions internationales, qui avaient déjà avec la compagnie Price Brothers les contrats de même nature, dont il a été question au

chapitre précédent. Pour obtenir le consentement de la compagnie, les unions signataires lui auraient présenté une requête signée par cent cinquante et un de ses employés sur un total de deux cent cinquante. Cela n'impliquait pas, évidemment, que tous les signataires de la requête étaient membres des unions.

33. Le contrat contient entre autres articles, les deux suivants:

SECTION 2 - RECOGNITION

"In order to ensure the carrying out of the purpose
"of this Agreement, the Company recognizes the Interna-
"tional Brotherhood of Paper Makers and the International
"Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mills Workers
"as the agencies representing all their employees who are
"eligible for union membership in the signatory Unions
"for the purpose of collective bargaining. Any employees
"who is now a member or who after this date becomes a
"member or is reinstated as a member of any one of the
"signatory Unions, shall, as a condition of continued
"employment, maintain such membership in good standing.

"When engaging men the management will give prefer-
"ence to union members is such are available and are
"capable of doing the work efficiently. No application
"for employment shall become effective unless and until
"approved by the Mill Manager. A new employee who is
"not a member of one of the signatory Unions shall join
"such Union within thirty (30) days, unless temporarily
"employed. However, as soon as a temporary employee is
"classified as a permanent employee, he will become and
"remain a member in good standing of such Union.

"If employees are to be promoted or laid off the
"management shall take into consideration: first, ability
"second, length of service and the management's decision
"is to be final.

"It is recognized by the signatory parties to this
"agreement that Superintendents, Department Heads, Office
"Force, Store, Engineering and Technical Control employees
"and Watchmen are part to the plant management."

SECTION 3 - TERM OF AGREEMENT

"(a) This agreement shall be in effect from July 2nd,
"1941, up to and including April 30th, 1942, and from year
"to year thereafter subject to termination by either party,
"on any May 1st, upon thirty days written notice given
"prior to such May 1st. If no notice of desire to change
"is given by either party this Agreement remains in full

"force and effect for another year.

" (b) There will be no suspension or stoppage of work
"at the plant because of the termination of this agreement
"of failure of renewal except with the approval of the
"International officers of the signatory unions.

" (c) It is understood that the Company will not be
"asked to act upon any question regarding jurisdiction
"which may arise between the signatory unions. All such
"questions will be decided by the unions themselves."

34. Conformément à cet article trois, le contrat a été continué automatiquement le premier mai 1942 pour l'année suivante expirant le 30 avril 1943. Mais le 16 mars 1943, le notaire J.-D. Michaud avisait la compagnie qu'il était dépositaire d'une requête signée par cent quatre-vingt-quinze employés de son usine, aux termes de laquelle ils notifiaient la compagnie qu'ils mettaient fin au contrat actuellement en vigueur, que ce contrat ne serait pas renouvelé, et que les officiers des Unions internationales n'étaient plus autorisés à les représenter ni à les lier par contrat.

35. En même temps le Syndicat catholique demandait à la compagnie de le reconnaître comme mandataire de ses ouvriers et d'entrer en négociation avec lui en vue d'une nouvelle convention.

36. La compagnie a cru devoir passer outre à ces représentations et à ces demandes, et elle a renouvelé avec les unions le contrat de 1941.

37. Le syndicat ayant pris un vote de grève affirmatif, s'adresse alors au ministère du Travail, à Ottawa, et demanda dans les premiers jours de mai la constitution d'un Conseil de Conciliation et d'enquête, sous l'autorité de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels (→ R. C. 1927, chap. 112). Dans le cours du mois M. Reoul Trépanier fut envoyé sur les lieux en qualité de commissaire enquêteur et de conciliateur.

38. Dans les premiers jours de juin, la compagnie, qui avait besoin d'un papetier additionnel pour remplir une vacance dans cet emploi, et qui considérait n'avoir pas dans son personnel ouvrier d'employé compétent pour cette tâche, engagea un nommé Paul Lortie, qui ne résidait pas à Dolbeau. Le 7 juin, le président du syndicat et quelques ouvriers se rendirent auprès du gérant pour protester contre cet engagement, sous prétexte qu'il y avait dans l'usine des employés compétents pour remplir la vacance, et qui auraient dû recevoir une promotion. Le gérant refusa d'accéder à leurs représentations; et au matin du 9 juin, les membres du syndicat et leurs sympathisants déclarèrent la grève.

39. Comme dans le cas précédent, les grévistes organisèrent aussitôt un système de piquetage jusqu'aux propriétés de la compagnie, et interdirent d'abord l'accès des usines non seulement aux ouvriers, mais même aux officiers et contremaîtres de la compagnie.

40. Vers le même temps, dix-huit employés furent avisés par la compagnie que leur emploi serait suspendu prochainement à moins qu'ils ne se mettent en règle avec les Unions internationales; et cela en exécution du contrat collectif dans les circonstances rapportées au chapitre précédent.

41. Le ministère provincial du Travail s'immisça dans l'affaire afin de régler le différend, et, après de longues négociations, réussit à déterminer les ouvriers de reprendre le travail le premier juillet, sur la promesse que le différend serait immédiatement soumis à notre Commission, aux mêmes fins que les difficultés survenues aux usines de la compagnie Price Brothers.

42. Il y a cette différence toutefois, que dans le premier cas l'opération de la clause 4 des contrats a été suspendue temporairement, tandis que dans le présent cas, les unions ont exigé que le contrat entier reste en force jusqu'à nouvel ordre.

43. Certes, tous les ouvriers devraient être admis à reprendre le travail sans discrimination. Mais quant aux dix-huit qui n'étaient pas en règle avec les unions, celles-ci exigeaient qu'ils acquittent leurs dues avant le 30 juillet.

44. Les syndiqués avaient sans doute avisé le Ministère du Travail qu'ils ne retourneraient pas à l'ouvrage dans ces conditions, puisqu'une dépêche du sous-ministre au gérant local de la compagnie, en date du 29 juin, lui conseillait de mettre les usines en opération sous le régime de la convention collective, et que si l'autre partie n'était pas satisfaite, elle n'avait qu'à soumettre ses griefs à la Commission d'enquête.

45. L'usine reprit ses opérations le premier juillet, mais dix-sept des ouvriers menacés de suspension ne voulurent pas retourner au travail avant que la Commission ne se fût prononcée sur leurs cas.

46. L'enquête relative aux circonstances de la grève avait été fixée au 6 juillet. Ce jour-là, dès avant la séance régulière, les procureurs des syndicats nous priaient de régler le différend de ces ouvriers, en nous représentant qu'à défaut de règlement les syndiqués continueraient la grève.

47. Nous dûmes leur déclarer que cette difficulté ne relevait pas de nos attributions, et que l'enquête devait s'instruire immédiatement.

48. Déjà dans leurs espérances, les syndiqués continuèrent la grève le même jour. Cependant, le lendemain la compagnie réussit tant bien que mal à maintenir l'usine en opération, à l'aide d'un supplément de main-d'œuvre étrangère. Puis, dans la soirée, un compromis intervint, comportant que tous les ouvriers retourneraient au travail, pourvu que les dix-huit retardataires déposent entre les mains du Greffier de la Commission le montant de leurs redevances aux unions, et s'en rapportent à la Commission de statuer sur la remise de ce dépôt à qui de droit. Le dépôt requis a été fait; et en vertu de ce compromis, l'usine a repris sa production normale. (Cet incident est étranger aux attributions de la Commission, et nous en disposons par une ordonnance annexée au rapport).

49. De toute évidence, le conflit de Dolbeau est absolument semblable à celui qui a déterminé les grèves des usines de Jonquière, Kénogami et Riverview. Les associations ouvrières en lutte sont les mêmes; la contestation se rapporte à un contrat collectif de même nature; et les causes fondamentales du conflit sont celles que nous avons exposées au paragraphe 17 du chapitre précédent.

50. Les clauses litigieuses (2 et 3) du contrat qui régit l'usine de la compagnie LAKE ST. JOHN PAPER & PAPER sont identiques aux clauses correspondantes (4 et 7) des contrats qui régissent les usines de PRICE BROTHERS, avec cette différence que la clause 2 du premier ne présente aucune ambiguïté.

51. Ce contrat appelle, mutatis mutandis, les mêmes considérations que nous avons déjà posées aux paragraphes 18, 19 et 29 de ce rapport.

52. La force relative des groupes en opposition à Dolbeau est sensiblement la même que celle déjà constatée dans les usines de la compagnie PRICE BROTHERS, et nous ne saurions que répéter sur le sujet ce que nous avons mentionné aux paragraphes 21, 22, 23 et 25 du chapitre précédent.

53. Il suffit d'ajouter qu'à Dolbeau, comme dans les trois autres localités, les ouvriers se sont abstenus de tout désordre; et qu'à l'instar de la compagnie PRICE BROTHERS, la compagnie LAKE ST. JOHN PAPER & PAPER n'a rien fait pour déterminer ou prolonger la grève issue d'un conflit au sein de son personnel ouvrier.

DEUXIEME PARTIE

SUGGERIONS

54. En vertu de la dernière partie des arrêtés en conseil Nos 1106 et 1630 nous sommes chargés de "faire rapport sur les modalités des relations collectives à être établie entre la compagnie PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED, ainsi que la LAKE ST JOHN PAPER & PAPER COMPANY, LIMITED, et leurs employés."

De toute évidence l'expression "faire rapport" employée dans ces arrêtés en conseil doit s'entendre dans le sens de "suggérer", et nous en déduisons que nous sommes appelés à dire quel caractère devraient revêtir les relations des compagnies susmentionnées avec leurs employés pour que ne recommencent pas les difficultés sur lesquelles a porté notre enquête.

Les relations de ces compagnies avec leurs employés sont actuellement régies par des contrats collectifs; et puisque l'on reconnaît généralement que ce genre de contrat est le moyen le plus propre à assurer la paix entre le capital et le travail, nous n'allons pas suggérer qu'on écarte ce mode pour en adopter un autre.

55. Mais, tel que nous l'avons rapporté plus haut, les difficultés consistent en un conflit né des prétentions de deux unions rivales, et se rappor-

tant aux circonstances qui ont entouré le renouvellement des contrats collectifs actuellement en vigueur, ainsi qu'à l'application d'une clause dont l'effet est d'astreindre, dans les deux cas, tous les employés de chaque usine à faire partie de l'union signataire.

Ces difficultés n'eussent pas été possibles, ou, du moins, elles n'eussent pas pris l'ampleur qu'elles ont atteinte, s'il eut existé une réglementation de cette forme de contrat. C'est l'absence d'une législation adéquate qui a permis le conflit. Il nous paraît élémentaire que le contrat collectif, destiné à régir les relations des patrons avec leurs ouvriers et à promouvoir ainsi la paix sociale, devrait être le sujet d'une législation qui, en posant des règles générales relativement à sa formation et à son application, permettrait qu'il rende les fruits qu'on en attend. Tel n'est cependant pas le cas. Si le contrat collectif a empêché un grand nombre de conflits en déterminant les conditions de travail dans l'usine, il y par ailleurs été lui-même l'occasion d'un grand nombre de différends ne portant pas sur les conditions matérielles de travail, mais découlant de difficultés se rapportant à sa formation ou à son renouvellement. Et le nombre de ces différends augmentera aussi longtemps que le législateur n'interviendra pas pour établir, par des règles justes et équitables, les conditions dans lesquelles ce genre de contrat pourra être formé, ainsi que pour procurer aux parties qui l'aurent conclu le moyen d'en assurer l'exécution.

Nous croyons ne pouvoir mieux faire, pour répondre à l'invitation qui nous est faite par la dernière partie des arrêtés en conseil régissant notre commission, que de suggérer qu'après avoir disposé des différends suivant les recommandations contenues dans les paragraphes 97, 98, 99 et 100, l'on pose des règles là où la nature des choses et la nécessité des circonstances exigent qu'il y en ait, en adoptant une législation générale concernant les contrats collectifs et dont l'application aux cas qui nous intéressent permettrait d'établir les relations des deux compagnies avec leurs employés sur une base juste et équitable qui devrait empêcher la répétition des difficultés auxquelles elles ont donné lieu depuis quelques temps.

56. Mais avant de donner notre opinion sur la manière d'établir les relations collectives de la compagnie PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED, et LAKE ST. JOHN PAPER & PAPER COMPANY, LIMITED, avec leurs employés, nous croyons devoir vous indiquer les principaux arguments apportés par ces compagnies en faveur du maintien des contrats qui régissent actuellement leurs relations avec leurs employés, ainsi que les raisons pour lesquelles on ne devrait pas les accueillir.

57. On nous a représenté que la presque totalité du papier fabriqué dans les usines de Riverbend, Kérogami, Jonquière et Dolbeau est expédié aux Etats-Unis; que pendant tout le trajet, de l'usine aux différents endroits où il est destiné, de même que dans les ateliers où il est utilisé, ce papier est manipulé par des ouvriers membres d'unions qui sont affiliées à l'American Federation of Labor; et qu'il est à craindre qu'une rupture des contrats existant entre les compagnies et les unions internationales provoque des représailles les qui pourraient affecter non seulement les usines de PRICE BROTHERS & COMPANY LIMITED, ET LAKE ST. JOHN PAPER & PAPER COMPANY, LIMITED, mais peut-être aussi toute l'industrie et la fabrication du papier dans la province. En d'autres

termes, l'on craint que si l'on négociait un contrat collectif avec une union qui ne serait pas affiliée à l'American Federation of Labor celle-ci déclencherait une grève des employés de chemins de fer qui transportent le papier, ou des typographes qui l'utilisent, ou même des employés des autres usines qui fabriquent du papier, et cela dans le but d'obtenir la mise à l'index des compagnies PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED, et LAKE ST. JOHN POWER & PAPER COMPANY, LIMITED. Remarquons cependant qu'il n'a pas été prouvé que les compagnies ont été menacées de telles représailles.

Evidemment, si cette crainte avait quelque fondement les pouvoirs publics devraient s'employer dès maintenant à en prévenir la réalisation. En effet, il serait incompatible avec la dignité nationale, et absolument intolérable, que la vie économique de la nation soit laissée à la merci d'une organisation ouvrière à qui le droit de cité dont elle jouit ne confère cependant pas le privilège exclusif de représenter tous les ouvriers du pays ou la faculté de détraquer à sa fantaisie le mécanisme de notre vie économique.

Mais, à tout événement, si le danger que l'on craint se réalisait il n'en pourrait résulter qu'un mal temporaire, à moins que l'état ne reconnaisse impuissant à prendre les mesures nécessaires pour y remédier, ce qui nous paraît invraisemblable. Il ne nous paraît pas que la crainte des patrons soit à ce point sérieuse qu'il faille réprimer les justes aspirations des ouvriers de peur qu'elle ne se réalise. Nous ne voulons pas faire à la masse des ouvriers qui font partie des unions internationales, non plus qu'à leurs chefs, l'injure de croire qu'ils seraient disposés à causer des perturbations sérieuses dans la vie économique de ce pays pour l'unique raison qu'une union faisant partie de la même fédération que celle à laquelle ils sont affiliés n'aurait pas obtenu une préférence syndicale à laquelle elle ne peut prétendre avoir droit. C'est pourquoi nous ne croyons pas devoir tenir compte, dans l'élaboration des mesures que nous entendons suggérer pour que les relations collectives des compagnies avec leurs employés s'établissent sur une base plus juste, de cette appréhension des employeurs.

58. En outre, les employeurs nous ont représenté que le respect dû aux contrats devrait nous empêcher de recommander qu'il soit apporté des modifications aux accords qu'ils ont conclus avec les unions internationales. L'argument provient d'un sentiment très louable, mais il n'a pas la valeur qu'on lui attache, parce qu'il ne tient pas compte de la nature du contrat. Il ne faut pas oublier que les contrats de ce genre ne peuvent valoir que dans la mesure où ils sont conclus avec une union représentative des employés. Or les événements ont démontré, et les employeurs doivent savoir, qu'au moment du renouvellement des contrats avec les unions internationales, celles-ci ne représentaient pas une proportion suffisante des ouvriers pour qu'il fut juste de maintenir l'atelier fermé qui avait été créé en leur faveur.

Ces contrats ont été renouvelés dans des circonstances telles qu'on peut dire qu'ils sont moins dignes de respect que les principes de liberté auxquels ils font échec. C'est pourquoi, tout en désapprouvant les actes de ceux qui prétendent se faire justice à eux-mêmes, nous n'hésiterons pas à recommander l'adoption de mesures qui permettront aux intéressés d'établir leurs relations sur une base plus juste que celle fixée par ces contrats.

59. Un autre argument qu'on nous a présenté contre la conclusion d'un contrat collectif avec les syndicats nationaux est tiré du caractère confessionnel de ces syndicats. La compagnie LAKE ST. JOHN PAPER & PAPER COMPANY, LIMITED, soutient qu'on ne saurait la forcer à reconnaître un syndicat confessionnel comme seul représentant de ses employés, de telle sorte que des ouvriers, pour bénéficier du contrat collectif, seraient tenus d'appartenir à un syndicat catholique engagé d'avance à suivre les enseignements de l'Église Catholique Romaine. L'argument est sans doute sérieux, mais il n'a de valeur qu'à l'encontre d'un contrat qui obligerait les employés à faire partie de tel syndicat confessionnel. Or, l'on verra par les remarques qui vont suivre que nous désapprouvons fortement la préférence syndicale accordée aux unions internationales par les accords actuellement en vigueur; et nous n'hésitons pas à dire que ces dispositions ne seraient pas moins odieuses à nos yeux si elles bénéficiaient aux syndicats nationaux. Nous ne croyons donc pas que la confessionnalité des syndicats nationaux, même s'il est permis de douter qu'il soit sage que des unions ouvrières affichent un caractère qui, dans notre pays, peut être un obstacle à l'emploi de tous les moyens qu'elles se proposent pour atteindre leur but, s'oppose à ce que ces syndicats participent à la négociation des contrats collectifs suivant les dispositions dont nous allons suggérer l'adoption.

(Il est juste d'ajouter que nous avons été avisés qu'on prenait incessamment des mesures pour faire disparaître le caractère confessionnel des syndicats nationaux).

60. Il nous paraît qu'il serait utile que nous fassions maintenant quelques observations préliminaires qui aideront à comprendre l'une des causes fondamentales du malaise qui existe dans le domaine des relations ouvrières, et feront ressortir la nécessité qu'il y a d'y appliquer un remède avant qu'il ne se transforme en un mal incurable.

N.B. On voudra bien prendre note qu'à moins que le contexte ne lui donne un sens différent, le mot "union" employé dans le texte qui suit doit s'entendre de toute association d'ouvriers ayant pour objet la poursuite de leurs intérêts communs, sous quelque appellation qu'elle se désigne; union, syndicat, fraternité, etc.

- OBSERVATIONS PRELIMINAIRES -

61. En cherchant à déterminer les causes d'une difficulté particulière, nous avons touché le point d'où surgissent le plus souvent les conflits ouvriers, depuis que l'on a recours au contrat collectif, pourtant destiné à établir la paix.

Tous savent comment, en général, les choses se passent. D'abord, les ouvriers, généralement représentés par une union, cherchent à négocier un contrat collectif avec le patron. Si celui-ci refuse, la grève va probablement éclater. Si le patron consent à entrer en pourparlers, il est fort probable qu'une deuxième union interviendra pour prétendre que c'est avec elle, et non pas avec la première, que le patron doit négocier. Il en suivra, entre les

deux unions, une lutte acrimonieuse, au cours de laquelle chacune emploiera tous les moyens pour grossir le nombre de ses membres et obtenir ainsi la prépondérance; l'union qui croira en avoir recruté le plus grand nombre pourra même avoir recours à la grève pour démontrer sa force et amener le patron à traiter avec elle. Si, après ce déploiement, le patron négocie un accord avec l'union victorieuse, les difficultés ne seront pas de ce fait terminées. Le contrat conclu que ces circonstances pourrait bien marquer le commencement d'une période d'œuvres et de trouble. En effet, le feu allumé par la lutte entre les unions ne sera pas éteint par la signature du contrat. Le ressentiment créé par la première lutte subsistera; les membres de l'union minoritaire prétendront que leurs rivaux s'emparent des postes de commande et qu'ils usent de leurs situation pour leur infliger toutes espèces de vexations. De leur côté, les membres de l'union qui a signé le contrat soutiendront que les autres agissent de manière à empêcher le contrat de produire ses bons effets. Quelquefois, même, l'union majoritaire, si elle est assez puissante, amènera le patron à consentir à n'employer que ses membres, forçant ainsi les ouvriers qui font partie de l'union minoritaire à entrer dans les rangs du vainqueur, moyennant, bien entendu, le paiement des droits d'entrée et de contributions mensuelles.

Toutes ces difficultés peuvent conduire, et de fait, conduisent trop souvent à la grève avant même l'expiration du contrat; et le cycle des difficultés recommencera à l'époque de son renouvellement.

62. Le contrat collectif est entré dans nos mœurs, et nos lois le reconnaissent en principe. Mais il est certain que ce genre de contrat ne peut donner les bons résultats qu'on en attend si, faute d'une réglementation appropriée, sa formation elle-même donne lieu à des difficultés aussi graves que celles qu'il est destiné à éviter. Nous croyons donc qu'une telle réglementation s'impose.

63. Il nous paraît, en effet que l'instabilité du contrat collectif de travail est le mal dont souffrent aujourd'hui les relations entre patrons et ouvriers. A la source de la plupart des conflits on trouve une difficulté née à l'occasion de la formation de ce contrat ou résultant de son application. S'il était possible de remédier à ce mal initial, ou, du moins, d'en atténuer les conséquences, de nombreux différends seraient sans peine évités. Cependant, les conflits se produisent de telle sorte et dans des circonstances si diverses que toute proposition tendant à régler par des moyens particuliers une difficulté qui s'y prête ne serait presque toujours qu'un expédient qui suspendrait ou ajournerait le différend mais ne le réglerait pas définitivement, et surtout ne prévient pas sa répétition.

64. Il faudrait, croyons-nous, un remède radical. C'est pourquoi nous croyons devoir proposer une législation nouvelle en la matière, c'est-à-dire concernant les contrats collectifs dans les établissements industriels. Nous croyons qu'une intervention législative sur ce sujet est urgente. Si, comme on le croit, le contrat collectif constitue la formule la plus propre à assurer la paix dans l'usine, il importe que son usage se généralise. Mais d'autre part, il ne faudrait pas que l'usage du contrat cause des malaises aussi graves que ceux qu'il est destiné à faire disparaître.

65. L'organisation du régime des contrats collectifs, en établissant des principes généraux pour en régler la formation et en assurer l'exécution, contribuerait, croyons-nous, à supprimer les principales causes des conflits mais ne réussirait pas à les dirimer toutes. La réforme serait incomplète si elle ne comprenait pas l'établissement d'un organisme chargé d'appliquer les principes posés par la loi. La plupart des différends, nous semble-t-il, se prolongent et se répètent parce que les ouvriers qui croient avoir à se plaindre ne trouvent pas, dans le système actuel, d'organisme spécial qui à la fois, soit compétent et leur inspire confiance, et qui puisse, avec autorité et promptement, apprécier justement leurs griefs et y apporter, s'ils sont fondés, le redressement qu'il faut.

66. Voyons, par exemple, le cas d'un différend né d'un conflit entre deux unions au sujet de la négociation d'un contrat collectif. Si le litige tombe sous le coup de la Loi des différends ouvriers de Québec (S.R.Q. 1941, chap. 167), il pourra être soumis à des tentatives de règlement par un greffier des conseils de conciliation et d'arbitrage, puis aux efforts d'un conseil de conciliation, et enfin à la sentence d'un conseil d'arbitrage; mais la sentence ne sera obligatoire que si les parties se sont d'avance engagées à la respecter, comme dans le cas d'un compromis; sinon les parties ne sont pas liées.

67. Et il faut aussi rappeler qu'en vertu du chap. 168 des S.R.Q. 1941, la Loi des enquêtes en matière de différends industriels (R.R.C. 1927, chap. 112) s'applique aux différends ouvriers dans la province. En vertu de cette loi il peut encore, si les ouvriers ont au préalable pris un vote de grève, y avoir une enquête par un autre conseil de conciliation, qui fera au Ministère du travail une recommandation, laquelle ne sera obligatoire que du consentement des parties.

68. Voilà, certes, d'excellentes mesures mais qui ne régleront rien si les parties ne finissent pas par s'entendre. Or, il n'y a à peu près pas d'entente possible entre deux unions qui ont commencé à se disputer le droit de représenter les ouvriers d'une usine. Les ouvriers n'ont pas encore appris que les luttes qui se livrent leurs unions leur font perdre beaucoup plus qu'elles ne leur rapportent, dans bien des cas.

69. Dans ces circonstances comment espérer que des ouvriers qui se sentent frustrés consentent toujours à soumettre leur cas à ces juridictions successives, douteuses, et qui d'ailleurs ne leur assurent aucun règlement? Aussi, dans bien des cas, et parce qu'on les a mis dans un état d'esprit qui ne les dispose pas à la conciliation, il n'acceptent pas les recommandations, ou bien n'essayeront même pas les moyens incertains mis à leur disposition et ont recours à la grève.

70. Nul ne conteste à l'ouvrier le droit de faire la grève; à moins d'y être tenu par la loi ou en vertu d'un contrat, l'ouvrier peut s'abstenir de travailler; plusieurs peuvent aussi se concerter pour ne rien faire. La grève n'est pas moins un mal dont souffrent et les patrons et les ouvriers. Aussi s'accorde-t-on pour dire qu'en doit l'éviter partout où il est possible de rétablir autrement au mal dont il y a lieu de se plaindre, et chaque fois que les conséquences de la grève pour la collectivité sont pires que le mal particulier qui en est l'occasion.

71. On peut aussi remarquer que les grèves étaient autrefois plus facilement tolérables, alors qu'elles n'affectaient que les intérêts de ceux qui les faisaient et des patrons qui les subissaient. Aujourd'hui, l'industrie a pris une telle extension, l'entente entre le capital et le travail est devenue si nécessaire, il existe une relation si étroite entre les différentes activités humaines qu'une grève de quelque importance ne peut être déclarée sans que la collectivité en soit affectée. En outre, parce que les autres moyens qu'on propose à l'ouvrier pour régler les conflits lui paraissent illusoire, qu'il n'existe que très peu de règles pour déterminer l'étendue et la limite de ses droits, et que la cessation concertée du travail lui semble le seul moyen utile qu'il puisse employer pour obtenir ce à quoi il croit avoir droit, les grèves se multiplient. Et il faut bien reconnaître que, sans doute à cause de l'esprit de certains meneurs, à la solde des unions, ou bénévoles, des grèves sont parfois déclarées pour des motifs qui ne justifient pas le recours à une arme aussi dangereuse, et que même les grèves les plus justes s'accompagnent très souvent, avec l'encouragement exprès ou tacite de chefs ouvriers, et à la faveur de la répugnance que les autorités ont toujours éprouvée à faire observer la loi en la matière, ces grèves, disons-nous, s'accompagnent très souvent de manœuvres illégales, de procédés condamnables, et même d'actes criminels: restriction de la liberté des individus, violation du droit de propriété, dommages aux biens, usurpation, menaces et violences. Nul n'a le droit de se faire justice à soi-même, et moins encore par ces moyens illégitimes.

72. Pour ces raisons il apparaît à tous opportun que l'Etat prenne des mesures pour prévenir les grèves. Nous croyons que des dispositions législatives réglementant le contrat collectif y contribueraient; mais nous croyons aussi qu'il faudrait donner aux intéressés un moyen efficace d'obtenir le redressement de leurs griefs, quand ils ont raison de se plaindre, sans recourir à la grève; et une mesure propre à produire ce résultat serait la création d'un organisme spécial, d'une sorte de tribunal du travail, chargé de régler, suivant les principes posés par la loi, les difficultés nées à l'occasion de la formation du contrat collectif ou provenant de son exécution, et qui n'auraient pu être réglées à l'amiable.

73. Quelle devrait être cette réglementation? Nos suggestions peuvent contribuer à l'établir. Il faudra sans doute élucider plus d'un point, élaborer plus d'un détail; mais nous allons tâcher de tracer, au moins dans ses grandes lignes, la législation du régime des contrats collectifs, en soumettant des propositions concernant:

I - La liberté syndicale.

II - Les contrats collectifs.

III - L'établissement d'un tribunal.

I - LA LIBERTÉ SYNDICALE

74. Nous suggérons d'abord que, dans un texte de portée générale, le droit d'association soit reconnu aux patrons dans des unions patronales, aux ouvriers dans des unions ouvrières, aux uns et aux autres dans des unions mixtes, en vue de l'étude, du développement et de la défense de leurs droits et

de leurs intérêts économiques, industriels, sociaux et moraux. Cette liberté d'association est déjà reconnue, mais il ne serait pas déplacé d'en affirmer le principe dans une disposition expresse.

75. Aucune législation ne parviendra à assurer le bon fonctionnement du régime des contrats collectifs si elle ne reconnaît à chaque ouvrier le droit d'appartenir à une union de son choix, ou de n'appartenir à aucune.

Cette reconnaissance devrait avoir pour corollaire, à l'égard du patron, la défense de faire, touchant les conditions du travail dans son usine, une distinction arbitraire ou une injuste discrimination entre ses ouvriers à raison de ce qu'ils appartiennent à une union ou à une autre, ou qu'ils n'appartiennent à aucune.

Le droit de l'ouvrier de choisir lui-même l'union à laquelle il veut appartenir doit être respecté dans tous les cas; et il ne doit être mis d'entrave à son exercice que pour des raisons d'ordre supérieur. Il n'est pas d'union ouvrière digne de ce nom qui n'ait, en quelque circonstance, lutté pour réclamer la reconnaissance de ce droit. Aussi, doit-on s'étonner de ce que certaines unions, lorsqu'elles réussissent à triompher d'une union rivale, imposent aux membres de celle-ci l'obligation de se joindre aux rangs du vainqueur, même si cette affiliation doit répugner à leur conscience, sous peine de se voir privés de travail. Et l'on peut se demander par quelle aberration ou pour quel motif avouable des ouvriers sont amenés à refuser aujourd'hui à leurs camarades un droit qu'ils ont justement réclaté eux-mêmes hier et qu'ils revendiqueraient encore avec force demain. On semble oublier, en certains milieux, que les principes démocratiques, dont on se réclame à l'occasion, n'autorisent pas la majorité à faire disparaître la minorité. Bien au contraire. Mais puisqu'il se produit de tels égarements, il est important que la loi intervienne pour protéger la classe laborieuse contre de tels abus.

76. Certes, il y a des cas où il peut être utile, et même nécessaire, d'apporter quelque restriction à la liberté syndicale; mais cela ne peut être que dans des circonstances exceptionnelles dont l'appréciation ne doit pas être laissée au seul caprice des parties au contrat collectif.

Le soin de juger s'il est opportun d'insérer dans un contrat collectif une clause qui aurait pour effet de créer un atelier fermé devrait être confié à une autorité supérieure compétente. C'est pourquoi nous suggérons qu'aucun contrat collectif n'entre en vigueur à moins d'avoir reçu l'approbation du tribunal dont nous recommandons d'institution. Ce tribunal aura la compétence pour décider, dans chaque cas, s'il y a lieu de permettre la création d'un atelier fermé, et à quelles conditions.

77. La liberté de l'ouvrier d'appartenir à une union de son choix comporte celle de s'en retirer quand il le désirera - et même de se joindre à une autre. L'ouvrier n'a à rendre compte à personne des motifs qui déterminent son choix. Mais l'exercice de cette liberté ne doit cependant pas porter atteinte aux droits résultant des contrats qu'il a passés. C'est pourquoi, pendant la durée d'un contrat collectif il ne devrait pas être tenu compte de ce que les ouvriers auraient, depuis la signature de l'accord, quitté les rangs d'une union pour passer dans une autre.

II → LES CONTRATS COLLECTIFS

73. Pour le cas où il existerait encore quelque patron qui soit opposé au principe du contrat collectif de travail, nous suggérons que la loi décrète que dans tout établissement visé par la loi, le patron soit tenu de négocier un contrat de ce genre lorsqu'il en sera requis par plus de la moitié de ses ouvriers.

79. Lorsque les ouvriers d'une usine sont représentés par une union, celle-ci ne devrait pouvoir entamer des pourparlers avec le patron en vue de conclure un contrat avant d'être munie d'une autorisation du tribunal qui lui serait remise sur preuve, faite en la matière prescrite par le tribunal, qu'elle représente bien le pourcentage d'ouvriers requis pour lui donner le droit d'entrer en négociation avec le patron.

Aucune union contrôlée par le patron, ou recevant de lui quelque assistance financière, ne devrait être admise à solliciter l'autorisation précitée.

80. Mais si les ouvriers ne s'entendent pas sur le choix d'un mandataire qui aurait le pouvoir de négocier le contrat pour eux, avec qui le patron pourrait-il conclure cet accord? Serait-il sage de reconnaître au groupement le plus nombreux le droit de conclure un contrat destiné à être imposé à tous les ouvriers, sans assurer à la minorité le moyen d'exprimer son opinion? Nous ne le croyons pas. L'élaboration du contrat collectif ne doit pas être confiée en monopole au groupement majoritaire. Le contrat ne sera un gage de paix que s'il est l'expression de la volonté de tous les ouvriers, et non pas seulement d'un groupe de ceux-ci. L'expérience a démontré que la majorité, laissée à elle-même, a tendance à ne connaître d'autre loi que son intérêt; les droits de ceux qui ne sont pas entendus sont généralement méconnus. Un régime fondé sur la volonté d'une majorité qui refuse à la minorité le droit de faire entendre sa voix n'a rien de démocratique; il constitue, au contraire, l'une des pires formes de tyrannie. L'expression de l'opinion de la minorité est essentielle à la démocratie. Et sous ce régime, la majorité ne supprime pas la minorité, mais elle invite son concours; la volonté de la majorité n'a d'autorité sur la collectivité que parce que tous les groupes qui forment celle-ci sont admis à exprimer leur opinion, de telle sorte que l'on peut dire que la voix de la majorité, en définitive, est la résultante de toutes les opinions.

C'est pourquoi nous croyons que la loi devrait prévoir la négociation des contrats collectifs par un comité représentatif de tous les employés de l'usine.

81. Il nous paraît bien qu'il serait souhaitable d'accorder à tous les groupements d'ouvriers d'une usine le droit d'être représentés, dans les comités à être formés pour négocier le contrat et pour en surveiller l'exécution, par un nombre de délégués proportionnel à l'effectif de chacun. Il se peut cependant qu'on craigne que la mise en pratique de cette formule soit difficile. Dans ce cas, nous suggérerions qu'on ne tienne compte que des groupements de 20% ou plus des ouvriers, et qu'on accorde à chacun une représentation égale. Ce système aurait, entre autres avantages, celui de faire disparaître une oc-

cession de surenchère. En effet, il serait à craindre, sous un régime de représentation proportionnelle, que les unions soient tentées de grossir leurs rangs dans le but d'arriver à prendre le contrôle du comité de négociation, et que la poursuite de ce dessein les pousse à avoir recours à des méthodes de recrutement déloyales, et à faire naître chez les ouvriers des espoirs irréalisables. En accordant une représentation égale à chaque groupe on contribuerait à protéger la classe ouvrière contre les effets néfastes d'une pratique dangereuse.

82. Il faut bien reconnaître, cependant, qu'on ne doit pas s'attendre à toujours trouver chez les travailleurs, de même que chez tous leurs chefs, - l'esprit de bonne entente requis pour que chaque fois qu'il y a plus d'une union dans une usine, la négociation des contrats collectifs puisse se faire par un comité représentatif des différents groupes. Et comme la collaboration forcée est rarement efficace, il faut prévoir les cas - et ils seront nombreux - où les unions représentant les ouvriers d'une usine ne consentiraient pas à collaborer pour former un comité de négociation. Pour ces cas il faut trouver un moyen d'assurer à la minorité la protection que la majorité ne voudrait pas lui accorder. Nous croyons que le tribunal dont nous suggérerons l'institution devrait remplir ce rôle de protecteur des groupes minoritaires. C'est pourquoi nous proposons que si toutes les unions ne consentent pas à former un comité de négociation, tel que suggéré plus haut, l'initiative des négociations, ainsi que la signature de l'accord, soient laissées à l'union majoritaire. Mais, dans ce cas, le projet de contrat devrait être porté à la connaissance des groupes minoritaires au moins quinze jours avant d'être présenté au tribunal pour approbation. Pendant ce temps, il serait loisible aux groupes qui n'auraient pas participé à la négociation de présenter au tribunal leurs objections à l'approbation du contrat, ou leurs suggestions quant à ce qu'ils voudraient y voir insérer.

Ces dispositions assureraient aux groupes minoritaires un traitement équitable, puisque leurs intérêts seraient protégés par le tribunal. En outre elles devraient faire disparaître une occasion de surenchère et une source de dispute entre les unions.

83. Il peut arriver que, le tribunal ayant autorisé la négociation d'un contrat collectif, le patron refuse d'entrer en pourparlers, ou qu'on ne s'entende pas pour arrêter les clauses du contrat. En pareil cas, sur demande de l'une ou l'autre des parties, le tribunal pourrait décider le point particulier en litige, ou même établir lui-même toutes les conditions du contrat par une ordonnance qui aurait force de loi.

84. Nous suggérons que des règles précises soient édictées pour établir les points suivants:

a) que nulle négociation ne soit entreprise en vue de la formation d'un contrat collectif sans un permis du tribunal;

b) que nul contrat collectif ne soit valide s'il n'est approuvé par le tribunal;

c) que nulle condition d'un contrat collectif ne soit valide, si elle contrevient à l'extention juridique de quelque convention collective sous l'empire du chap. 163 des S.R.Q. 1941; si elle est contraire aux décisions de la Commission du salaire minimum (S.R.Q. 1941, chap. 164); si elle n'est pas conforme aux arrêtés ministériels édictés en vertu de la loi relative à la limitation des heures de travail (S.R.Q. 1941, chap. 165), ou si elle comporte une contravention à une loi quelconque;

d) que la durée maxima du contrat collectif soit d'un an;

e) qu'à l'expiration du terme fixé le contrat puisse être renouvelé, tel quel ou avec des modifications, ou simplement prorogé pour une autre période;

f) que le renouvellement ou la prolongation de la durée du contrat ne puisse avoir lieu que de la même manière et suivant les mêmes conditions essentielles que sa formation première;

g) que dans toute usine régie par un contrat collectif il soit formé, pour surveiller l'exécution du contrat, un comité (Comité des griefs) au sein duquel seront représentés tous les divers groupes d'ouvriers qui auraient participé à sa négociation;

h) que tout contrat collectif contiendra une clause d'arbitrage obligatoire pour la décision des difficultés pouvant survenir pendant la durée du contrat.

85. Pour assurer que toute difficulté, survenant pendant la durée du contrat, et non réglée par le Comité des griefs, sera soumise à cet arbitrage, nous suggérons que la loi elle-même déclare ce recours obligatoire et qu'elle en détermine la forme, l'exercice et les conséquences, suivant une procédure simple, expéditive et pratique.

III - LE TRIBUNAL

86. Nous avons déjà dit qu'un tribunal spécial devrait être établi pour régler définitivement les difficultés qui peuvent surgir à l'occasion de la négociation d'un contrat collectif, de même que celles qui pourraient naître de son application et que les intéressés n'auront pu régler à l'amiable.

La législature de la province d'Ontario a récemment pris l'initiative d'une législation de ce genre. On pourrait craindre, cependant, qu'une institution comme celle qui a été créée ne conviendrait pas chez nous; c'est pourquoi nous suggérons un autre mode.

87. Il n'est pas nécessaire de souligner l'importance qu'il y a d'apporter à la constitution de ce tribunal le plus grand soin, afin qu'il inspire confiance à la fois aux ouvriers et aux patrons.

88. Quant à la composition de ce tribunal, plusieurs alternatives pourraient être considérées par ceux à qui il incombera de la décider. La loi

pourrait décréter que ce tribunal serait composé de trois membres choisis parmi les personnes jugées spécialement compétentes et libres de toute attache à l'égard des ouvriers et des patrons,

89. Si l'on désire que patrons et ouvriers soient représentés dans la composition du tribunal, il nous semble qu'on pourrait considérer, comme l'un des moyens propres à assurer cette représentation, la possibilité d'utiliser à cette fin la Commission permanente du conseil supérieur du travail. Cette Commission est composée de telle sorte qu'elle devrait offrir aux ouvriers comme aux patrons les meilleures garanties de compétence et d'habileté; elle comprend des représentants du groupe ouvrier, du groupe patronal, du groupe des économistes et des sociologues, du ministère du travail et du ministère des affaires municipales, de l'industrie et du commerce,

La Commission permanente exercerait sa juridiction par l'intermédiaire d'un comité qu'on pourrait appeler Comité judiciaire, formé d'un président qui devrait être un juriste averti, et de deux membres de la Commission, pris parmi les représentants des associations patronales et ouvrières, et choisis dans chaque cas par le président. Ce comité judiciaire exercerait, dans les litiges, les pouvoirs de la Commission permanente; il aurait le pouvoir de s'adjoindre des assessors, et même de référer une affaire à la Commission elle-même, s'il le jugeait opportun.

90. Nous suggérons que le tribunal ait le pouvoir:

a) de décider toutes les difficultés concernant la formation du contrat collectif;

b) de connaître aussi, à défaut de règlement par le Comité des griefs ou par l'arbitrage, de toute plainte, de quelque nature qu'elle soit, par une union ou par un groupement d'ouvriers touchant l'exécution d'un contrat collectif, le respect des conditions de ce contrat, et des dispositions de la loi s'y rapportant;

c) de prendre les mesures qu'il jugera à propos pour s'assurer de l'effectif des unions qui voudraient participer à la formation d'un contrat collectif; ou pour connaître l'opinion des ouvriers sur un point particulier;

d) de révoquer les permis qu'il aurait accordés, dans les cas suivants:

1 - lorsque le permis aura été obtenu par fraude ou à la suite d'erreur;

2 - lorsque le détenteur du permis aura négligé de se conformer aux ordonnances du tribunal;

e) d'établir lui-même les conditions de travail dans une usine dont le patron aura refusé de négocier un contrat autorisé par le tribunal;

f) de régler, par des règles de pratique, la procédure à suivre pour la formation, le renouvellement ou la prolongation d'un contrat collectif, de même que son application, sa mise en oeuvre, y compris les avis, délais, signification et autres procédés. Ces règles de pratique seraient publiées dans la Gazette Officielle de Québec, après avoir été approuvées par le Lieutenant-Gouverneur-en-Conseil.

91. Sur tout différend qui lui serait soulevé et sur toute plainte qui lui serait faite, le tribunal serait appelé à prononcer, sans qu'il puisse en être empêché par voie de certiorari ou de prohibition, une sentence finale et sans appel, par laquelle il déterminerait les droits et les obligations des parties, imposerait des pénalités pour refus ou négligence de se conformer à ses ordonnances, et en général disposerait de l'affaire comme il jugerait juste.

92. La loi devrait pourvoir à l'imposition d'amendes, à leur recouvrement sous la loi des convictions sommaires de Québec, et aux procédés les plus aptes à assurer l'exécution des sentences du tribunal.

93. Le tribunal devrait aussi être chargé de veiller à une plus stricte application de la loi criminelle concernant les grèves, spécialement de l'article 501 du Code Criminel.

94. Une dernière suggestion a pour objet la prévention et la répression des grèves sous le régime des contrats collectifs.

Nul ne saurait nier que la grève est, en soi et dans ses conséquences, un mal dont les ouvriers, les patrons, toute la société ne peuvent que souffrir, et qu'il importe donc au bien commun de la prévenir et de la réprimer partout où il est possible en justice.

Or, nous l'avons montré, dans l'industrie, la plupart des grèves sont la suite de difficultés concernant la formation, l'interprétation ou l'application d'un contrat collectif de travail; elles éclatent parce que les parties ne s'entendent pas sur les conditions du contrat, ou sur leur exécution, et parce qu'aucune autorité n'existe qui puisse les départager.

Pour faire disparaître ces causes de grèves, nous avons suggéré qu'on fasse une loi claire et pratique pour l'établissement et l'exécution des contrats collectifs, et qu'on crée un Tribunal qui en soit chargé.

Si l'on adopte cette double suggestion, telle quelle ou avec les modifications qu'on jugera bon d'y faire, nous ne voyons pas par quelles raisons pourrait se justifier une grève ou un lock-out durant l'existence d'un contrat collectif ou durant sa négociation.

C'est pourquoi nous pensons que, dans ces conditions, il serait logique pour le législateur de prendre des mesures pour que toute grève et tout lock-out déclarés à l'occasion ou au sujet de quelque fait ou de quelque matière concernant la formation, l'interprétation, la prolongation, ou le renouvellement d'un contrat collectif, ou d'une difficulté quelconque du ressort du tribunal, soient déclarés illicites, et que des pénalités soient décrétées pour toute participation à pareille grève ou à pareil lock-out, sauf les cas exceptionnels où le tribunal jugerait bon de les autoriser pour assurer l'exécution de ses ordonnances.

95. Voilà donc, dans ses grandes lignes, le projet que nous suggérons pour pourvoir à l'établissement sur une base juste et rationnelle du régime des contrats collectifs.

Qu'on veuille bien ne pas voir dans ces suggestions des formules qui seraient proposées comme inéluctables et presque sacramentelles. Nous nous sommes efforcés d'exposer clairement nos propositions; mais nous laissons à l'habileté des législateurs et des experts en technique législative le soin de donner à la loi la forme qui convient, de régler les détails, de décréter les abrogations nécessaires s'il y a lieu, d'insérer les amendements aux endroits voulus, de les assortir à l'économie générale des textes, de les ajuster aux dispositions actuelles, et celles-ci aux nouvelles.

Qu'on n'attende pas que nos suggestions, si elles sont acceptées, apporteront un remède à tous les maux qui se manifestent dans les rapports entre patrons et ouvriers. Dans ce domaine les décrets du législateur, même avec l'accompagnement des sanctions rigoureuses, ne suffisent pas; la meilleure loi ne saurait produire tout son effet que si les intéressés s'y soumettent de bonne foi et mettent de la bonne volonté à l'observer. Cela vaut mieux que peines et amendes.

Ainsi, par le bon fonctionnement du régime des contrats collectifs, il faudrait pouvoir, avant tout, compter sur la bonne volonté et l'intelligente collaboration des parties.

Il ne nous appartient pas, et ce n'est pas ici le lieu, de développer tout ce que comporte cette condition essentielle de la paix sociale. Cependant, nous croyons devoir signaler quelques points sur lesquels il importe d'attirer l'attention des patrons et des ouvriers.

Des patrons, on devrait pouvoir attendre que, dans leurs relations avec leurs employés, ils n'agissent jamais arbitrairement; qu'ils se montrent soucieux de respecter les droits de la personnalité humaine; qu'ils reconnaissent volontairement les unions choisies par leurs ouvriers, et qu'ils consentent loyalement à traiter avec elles, s'il y a lieu; qu'ils ne se laissent pas tirer l'oreille pour se rendre aux justes demandes de leurs employés, et qu'ils s'abstiennent de tout ce qui pourrait donner l'impression qu'ils se reconnaissent les droits des travailleurs que lorsqu'ils y sont forcés et dans la mesure seulement où ils ne peuvent s'y refuser; qu'ils prêtent un concours prompt et sincère au règlement des difficultés qui peuvent survenir, etc.

De la part des unions ouvrières, il faudrait pouvoir compter que, dans leurs rapports avec le patron elles traiteront de bonne foi; qu'elles n'oublient pas qu'elles ne sont que des moyens d'améliorer le sort des classes laborieuses et non pas des fins en elles-mêmes; qu'elles usent de leur force en vue du bien commun et non pas pour augmenter leur prestige; qu'elles mettent à leur tête des chefs qui soient respectueux de l'autorité, conscients de leur responsabilité, capables de les représenter dignement, et que, le cas échéant, elles écartent ceux dont le zèle l'emporte sur la sagesse et dont le jugement est impuissant à contrôler la plume ou le langage; qu'elles considèrent que les appels aux préjugés, parce qu'ils sont aussi dangereux que faciles à lancer, sont les armes préférées des incompetents, des esprits brouillons et malfaisants, et qu'elles s'abstiennent d'y avoir recours; qu'elles répriment les excès de leurs membres; qu'elles se pénétrant des meilleurs principes de la démocratie à la faveur desquels elles se sont développées; qu'elles cherchent sincèrement à concilier leurs intérêts légitimes plutôt que d'en-

gager entre elles des conflits dont l'issue, quelle qu'elle soit, ne peut en définitive que préjudicier aux intérêts qu'elles se donnent pour mission de sauvegarder; qu'elles s'abstiennent de moyens déloyaux pour le recrutement de leurs membres; qu'elles évitent d'aggraver, par la discussion de questions qui n'ont rien à faire dans l'établissement des conditions matérielles de travail les difficultés inhérentes à la négociation des contrats collectifs; qu'elles recherchent la paix beaucoup plus par la conciliation que par le déploiement de leurs forces; etc.

96. Pour ce qui est des cas particuliers qu'on nous a chargés d'examiner, il pourrait en être disposé par l'application des dispositions d'une loi fondée sur les suggestions contenues dans ce rapport. Mais avant que le projet que nous avons ébauché ne soit complètement élaboré, qu'il ait subi le feu bienfaisant de la critique, et qu'il soit adopté il pourra s'écouler un temps assez long. Et comme les parties pourraient craindre que ce nouveau délai leur cause préjudice, nous croyons devoir suggérer une mesure qui, en attendant l'établissement d'un régime nouveau, permettrait de donner aux relations collectives des compagnies PRICE BROTHERS & COMPANY, LIMITED, et LAKE ST. JOHN POWER & PAPER COMPANY, LIMITED, une base plus juste que celle sur laquelle elles reposent actuellement.

97. Nous avons dit (No. 58) que les contrats collectifs ne peuvent valoir que dans la mesure où ils sont conclus avec une union représentative des employés. Nous avons donné (No. 21) les raisons pour lesquelles nous n'avons pu nous rendre compte de la force numérique des deux groupes en opposition. Mais plusieurs semaines s'étant écoulées depuis la fin de notre enquête, nous avons raison de croire qu'il serait maintenant possible de connaître le véritable sentiment des ouvriers à l'endroit des différentes unions qui réclament le droit de les représenter auprès des patrons. C'est pourquoi nous recommandons qu'on prenne les dispositions nécessaires pour assurer aux ouvriers de chaque usine l'occasion d'exprimer librement, et par scrutin secret, s'ils désirent être représentés par les unions internationales ou par les syndicats nationaux.

Afin que les ouvriers ne soient exposés à aucune influence extérieure, nous recommandons qu'on fasse en sorte qu'il s'écoule le moins de temps possible entre l'annonce et la prise du vote.

98. Les ouvriers des quatre moulins étant déjà organisés par métier, nous recommandons que le vote soit pris par métier dans chaque moulin.

99. Le vote ayant désigné dans chaque cas l'union majoritaire, c'est avec celle-ci que le patron devrait conclure le contrat collectif. Nous voulons croire qu'aucune des unions en présence ne refusera d'accepter cette solution qui, si elle ne constitue qu'un expédient, a au moins le mérite d'être conforme à la règle que les unions ont suivie jusqu'ici, et suivant laquelle la majorité doit l'emporter. Il n'est pas besoin d'ajouter que nous trouverions sage que dans chaque cas l'union majoritaire tienne compte des suggestions contenues dans les paragraphes 80 et 81 de ce rapport.

ANNEXE

IN RE

DIFFEREND OUVRIER SURVENU A L'USINE DE LAKE ST. JOHN POWER
& PAPER COMPANY, LIMITED, A DOLBEAU,

ORDONNANCE DE LA COMMISSION

relative au dépôt fait pendant l'enquête entre les
mains du Greffier de la Commission

VU qu'au cours de l'enquête sur les difficultés d'ordre syndical ou unioniste survenues à l'usine de LAKE ST. JOHN POWER & PAPER COMPANY, LIMITED, un certain nombre d'ouvriers ont déposé entre les mains du Greffier de la Commission une somme de 204, représentant des arriérés de contribution dus aux unions internationales, dont ils sont tenus de faire partie, en vertu du contrat collectif du travail réglant l'usine;

ATTENDU que par compromis lesdits ouvriers et les unions dites Fraternité internationale des Papetiers et Fraternité internationale des ouvriers dans les moulins de pulpe, de sulfite et de papier, se sont entendus pour que la Commission statue sur la remise de ce dépôt à qui de droit;

CONSIDERANT que la Commission s'est prononcée dans son rapport sur le mérite du contrat collectif en question; mais qu'elle n'a pas juridiction pour annuler ledit contrat;

CONSIDERANT que les ouvriers doivent se conformer à ce contrat tant qu'il n'aura pas été résilié par les parties contractantes, ou mis à néant par l'autorité compétente;

IL EST ORDONNE par la Commission que le montant déposé aux mains du Greffier comme susdit, soit remis aux Fraternités ci-dessus mentionnées, suivant leurs droits.

QUEBEC, le 25 août 1943.