

dendes, et l'enquête se poursuit, sous l'impression qu'une échelle de salaires serait arrêtée, sans égard à l'échelle provisoire en vigueur. La question étant apparemment étrangère au différend, on ne s'occupa pas de savoir comment l'échelle provisoire de salaires avait été établie.

Je ne puis accepter la conclusion tirée des déclarations des dirigeants des mines Bralorne et Pioneer qu'ils s'étaient déclarés satisfaits de l'échelle provisoire de salaires proposée par le ministre du Travail. On ne saurait raisonnablement prétendre que cette échelle représente un libre choix de leur part, car leurs déclarations indiquent qu'elle n'a été adoptée qu'à la suite de longs pourparlers entre les parties et après une intervention pressante des autorités provinciales.

La commission, semble-t-il, aurait donc dû baser ses conclusions sur les salaires payés ailleurs. Par ailleurs, quelles que soient les conclusions auxquelles puissent prêter les déclarations des dirigeants des mines Bralorne et Pioneer, on ne saurait prétendre que ces déclarations lient les exploitations Wayside et Congress, et c'est là apparemment un fait dont on n'a pas tenu suffisamment compte dans le rapport majoritaire.

Les données fournies par les employeurs, données évidemment préparées dans le but d'être représentatives, l'ont été au jour d'échelles de salaires couvrant au Canada les opérations analogues à celles des mines Bralorne et Pioneer, et je considère qu'elles reflètent une juste moyenne. Le coût de la vie, est-il reconnu après étude approfondie de la documentation réunie, indique que la situation dans le district de Bridge-River se compare favorable-

ment avec celui des autres charbonnages servant de comparaison.

Le supplément à la GAZETTE DU TRAVAIL de janvier 1935 intitulé: Salaires et heures de travail au Canada, versé à la documentation se rattachant à la présente affaire, confirme l'exactitude des données patronales.

Le rapport majoritaire établit comparaison avec l'échelle de salaires de la mine Premier, c'est-à-dire avec une mine exceptionnelle, et cette comparaison est faite sans tenir compte du coût de la vie, lequel peut affecter largement la situation sous rapport des salaires. La production d'argent de la mine Premier égale pratiquement en valeur celle de son rendement aurifère. La comparaison établit par les exploitants avec les nombreuses mines aurifères canadiennes présente évidemment un tableau plus exact.

Les données fournies par les employeurs à la commission indiquent non seulement que l'échelle de salaires recommandée par la majorité de la commission est plus élevée que celle généralement observée dans les mines d'or au Canada, mais que les échelles observées dans le district de Bridge-River antérieurement à la grève se comparent favorablement aux échelles de salaires appliquées dans ces autres mines.

Il semblerait donc, dès lors, qu'un relèvement général de l'échelle de salaires du 1er mai n'est pas justifié, et que rien dans la preuve soumise par les travailleurs n'autorise une telle augmentation.

(Signé) T. BINGAY.

Vancouver (Colombie britannique),
le 23 octobre 1935.

Rapport d'une Commission Royale concernant un conflit du travail sur les quais de Vancouver

En conformité de l'article 65 de la loi nationale canadienne sur les conflits du travail, l'honorable juge H. H. Davis fut nommé commissaire le 10 septembre 1935 en vertu du titre I de la loi sur les enquêtes d'intérêt public et chargé d'enquêter sur un conflit du travail impliquant depuis plusieurs mois la *Shipping Federation of British Columbia, Limited*, et son personnel ouvrier des quais de Vancouver (Cf. GAZETTE DU TRAVAIL, septembre 1935, p. 857). Le commissaire se rendit immédiatement à Vancouver où, après avis à cet effet signifié aux parties en cause, il tint des séances publiques du 16 septembre au 9 octobre, inclusivement. Il conféra aussi avec trois représentants de chacune des parties les 9, 10 et 11 octobre. Le commissaire fit rapport au ministère fédéral du Travail le 22 octobre, et copie certifiée de son rapport fut envoyée immédiatement à la *Shipping Federation of Bri-*

tish Columbia, Limited, ainsi qu'à la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association*. Le rapport du commissaire suit: —

DANS L'AFFAIRE d'un conflit du travail sur les quais de Vancouver impliquant la *Shipping Federation of British Columbia, Limited*, et les débardeurs du port de Vancouver, conflit soumis à un commissaire nommé en vertu du titre I de la loi sur les enquêtes, c. 99 des statuts révisés du Canada, 1927, conformément à l'article 65 de la loi nationale canadienne sur les conflits du travail, c. 112 des statuts révisés du Canada, 1927.

Le 10 octobre 1934, la *Vancouver & District Waterfront Workers' Association*, un syndicat de débardeurs des quais de Vancouver formé en 1924, conclut une convention de travail d'une durée de trois ans (Pièce 3) avec la

Shipping Federation of British Columbia, Limited, une association d'employeurs de main-d'œuvre engagée dans le transport maritime, le chargement et le déchargement de navires et autres opérations maritimes et de port. Cette convention, qui arrêta les taux de rémunération de la main-d'œuvre occupée ainsi que ses conditions d'emploi, remplaça la convention du même genre expirée le 31 octobre 1933. La période de près d'un an séparant ces deux conventions fut employée par les parties à la négociation de la nouvelle convention. Une commission constituée en vertu de la loi nationale canadienne sur les conflits du travail, c. 112 des statuts révisés du Canada, 1927, et présidée par l'honorable juge Robertson, de la Cour suprême de la Colombie britannique, fit rapport de ses travaux le 30 juin 1934, après plusieurs semaines de délibérations, et le 1er avril 1934 fut constitué un vaste organisme d'ordre consultatif du nom de *The Longshoremen and Water Transport Workers of Canada* dont la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association* devint immédiatement membre à titre de Syndicat local No 1 et auquel s'affilièrent subséquemment la *New Westminster & District Waterfront Workers' Association*, la *Victoria Riggers & Transport Workers' Association*, la *Vancouver Export Log Workers' Association*, la *Coastwise Longshoremen & Freight Handler*, la *Seafarers' Industrial Union* et autres groupements syndicaux.

Le but de la nouvelle organisation, ressort-il de sa constitution, est "de promouvoir le bien-être de la main-d'œuvre engagée dans cette industrie en sorte de lui assurer par une action coordonnée une rémunération satisfaisante, un horaire de travail raisonnable et des conditions de travail convenables."

Si la direction et l'orientation de cette importante organisation formée en avril 1934 offraient des avantages à la *Vancouver & District Longshoremen's Union*, ces avantages étaient à sa disposition avant la conclusion de la convention de travail du 10 octobre 1934. Considérant tout le temps consacré à la négociation des termes de la convention, à l'étude des prétendus griefs existant et considérant également les conseils que l'important groupement central était en mesure de donner, on serait en droit de conclure que la nouvelle convention, valable pour une période de trois ans, était considérée raisonnablement satisfaisante par les parties intéressées. On a laissé entendre que les travailleurs avaient été forcés par intimidation à signer la convention, mais le plus qu'il a été clairement démontré à l'enquête sous rapport de la tension existant entre les par-

ties a été que les travailleurs avaient accepté la convention "à contre-cœur".

Une semaine après la conclusion de la convention, la *Shipping Federation* releva volontairement de cinq cents l'heure la base de salaire arrêtée par la convention, la rémunération minimum s'établissant alors pour la main-d'œuvre de navires à 85 cents l'heure pour service normal et \$1.28 l'heure pour surtemps, et, pour la main-d'œuvre de docks, à 81 cents l'heure pour service normal et \$1.22 l'heure pour surtemps. Tenant compte que le bordereau de paye de la *Federation* s'établissait à \$1,104,328.15 en 1934, cette augmentation volontaire de plus de 6% dans le salaire représente une somme importante.

Un des deux agents d'affaires de la *Vancouver & District Waterfront Workers' Association*, M. Greer, témoignant pour cette organisation, admit franchement devant moi que la convention du 19 octobre 1934 "était la meilleure des dix dernières années". Le syndicat appela à témoigner en sa faveur Melnikov, de San Francisco, expert américain en problèmes intéressant la main-d'œuvre des quais, qui déclara être un économiste consultant en même temps que directeur du *Pacific Coast Labour Bureau*. Il déclara avoir étudié particulièrement les conventions de travail des travailleurs des quais et, en réponse à une question de ma part, admit "que dans l'ensemble la convention d'octobre constituait une convention très satisfaisante", tout en soulignant cependant certains points sur lesquels elle pouvait être améliorée du point de vue des travailleurs. Le chef du service du personnel de la *Federation*, Crombie, homme qui me laissa l'impression d'un représentant patronal des plus justes en même temps qu'un homme ayant acquis une vaste expérience pratique du service des quais à Vancouver au cours de ses douze ans ou plus d'emploi, affirma que jamais Vancouver n'avait connu une convention de travail supérieure à celle d'aujourd'hui.

La convention conclue, convention valable du 10 octobre 1934 au 30 septembre 1937 et automatiquement renouvelable par la suite jusqu'à dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes sur signification d'un préavis de soixante jours à cet effet avant le treize septembre de toute année, on aurait pu anticiper une certaine mesure de paix industrielle sur les quais de Vancouver, tout au moins durant deux ou trois ans; mais, en fait, dès signature de la convention, le Syndicat présenta toutes sortes d'objections, de plaintes, griefs et revendications, tant par écrit que verbalement, qui aboutirent le 5 juin 1935 à une rupture complète avec la Fédération.

Avant de procéder plus avant avec l'exposé des événements qui amenèrent cette rupture, et considérant que les expressions en question se présenteront souvent dans mon analyse de la preuve, il y a peut-être lieu de définir ici les expressions "extra", "basement men" et "despatcher".

Et d'abord, il ne faut pas oublier que le travail des quais est d'une nature toute particulière en ce qu'il est nécessairement intermittent et sujet sans cesse à des périodes instables et imprévisibles d'affluence et de marasme, avec le résultat qu'il est dans l'intérêt du travailleur individuel que le nombre de travailleurs occupés plus ou moins permanemment dans tout port particulier soit soigneusement déterminé de temps à autre. Si le total de travailleurs occupés est trop considérable pour les besoins du port dans un temps donné, le volume de travail disponible pour chaque travailleur devient alors insuffisant pour lui assurer un niveau de vie raisonnable, si l'on tente de répartir le travail aussi équitablement que possible entre la main-d'œuvre disponible. Par ailleurs, si le nombre de travailleurs permanents ou réguliers est trop faible pour répondre aux exigences du port, comme conséquence du surtemps et de la suractivité imposés, la santé et le bien-être du travailleur se trouvent menacés. Ces deux alternatives ont donné naissance au régime de l'établissement par les employeurs et les travailleurs, d'après les besoins ordinaires du port, de listes des travailleurs ayant droit à un emploi plus ou moins permanent. La liste est considérée complète lorsque le nombre total de travailleurs fixé est atteint. Les travailleurs inscrits à cette liste, sous réserve de leur compétence individuelle pour les différentes catégories de travail nécessaires, sont considérés former le personnel sur lequel le travail du port doit être réparti aussi également que possible, tenant compte de la compétence du travailleur individuel et de la nature du service requis. Les inscrits à cette liste sont reconnus les débardeurs permanents ou réguliers du port. Mais, de par la nature même du service de tout port important, il se présente des jours ou des saisons d'affluence de travail durant lesquels un nombre inusité de navires chargent ou déchargent en même temps dans le port ou d'importantes cargaisons exigeant les services d'un type particulier de débardeurs y sont chargées ou déchargées. Une telle situation peut absorber complètement tous les travailleurs réguliers disponibles dans le moment pour ce service particulier, et il est alors nécessaire de recourir à de la main-d'œuvre dite "d'occasion" pour aider à répondre à ces périodes d'affluence exceptionnelle. Ces travailleurs

d'occasion qui travaillent ainsi par intermittence sont connus sous le nom d'"Extras". Dans le port de Vancouver, les travailleurs de cette catégorie sont désignés sous le nom de "basement men" du fait qu'ils se réunissent pour attendre appel en service au sous-sol de la salle d'embauchage de la *Shipping Federation* au lieu de se rendre à l'étage principal de l'immeuble de la *Federation* affecté aux travailleurs permanents ou enregistrés.

Tous les travailleurs inscrits à la liste d'enregistrement furent autorisés à former un syndicat pour la protection de leurs intérêts et à négocier collectivement en matière de salaires et de conditions de travail. A la date de la conclusion à Vancouver de la convention en question, soit en octobre 1934, l'inscription à la liste était fixée à 940 travailleurs. Le nombre des travailleurs disponibles pour service en période de grande affluence de travail était de 75 à 100 environ. Certains de ces travailleurs sont des débardeurs de six ou sept années d'expérience, dont un certain nombre sont des "ex-employees" ou des "ex-card men", c'est-à-dire qu'ils ont déjà été débardeurs réguliers d'un port quelconque et détenu une carte de membre du syndicat ouvrier ayant juridiction sur ce port, mais, pour raison de maladie, de changement de domicile ou pour autre cause, ont dû abandonner leur emploi sur le port et sont disposés à accepter tout travail qui s'offre en attendant que l'extension de la liste d'enregistrement permette leur admission à la catégorie des débardeurs réguliers. Ces travailleurs n'étaient pas dans le temps membres du Syndicat, l'admission à celui-ci étant limitée aux débardeurs enregistrés. L'enregistrement limité de travailleurs sur la base des besoins quotidiens normaux de main-d'œuvre est le principe qui inspire la théorie de la stabilisation de l'emploi généralement observée aux Etats-Unis et au Canada. En autant que je puis comprendre, le principe observé en Angleterre est différent. Dans ce pays on tient en disponibilité suffisamment de main-d'œuvre pour répondre à la période d'affluence de travail la plus prononcée et à toute situation fortuite susceptible de se présenter et, en recourant à l'assurance-chômage, on cherche à couvrir ces travailleurs qui de temps à autre peuvent se trouver en surnombre. En l'absence d'assurance-chômage aux Etats-Unis et au Canada, le régime de la limitation du cadre de la liste des débardeurs enregistrés aux besoins de la situation normale et du recours à de la main-d'œuvre supplémentaire en cas de nécessité s'est développé dans ces deux pays.

Mais tous ces travailleurs, tant réguliers que supplémentaires, devaient être mis au travail par quelqu'un, et ce quelqu'un fut connu sous le nom de "despatcher" ou d'embaucheur. Les

débardeurs enregistrés sont principalement embauchés à Vancouver par l'embauteur en chef (chief despatcher) dont les bureaux sont situés à l'étage principal du local d'embauchage de main-d'œuvre, propriété de et exploité par la *Shipping Federation*. Cet embauchage s'effectue vers le premier de février, exclusivement. Il existe au sous-sol du même établissement un autre embauteur travaillant en collaboration avec l'embauteur en chef de l'étage supérieur et recevant de lui ses instructions, et cet autre embauteur engage la main-d'œuvre supplémentaire exigée par les besoins. Cet embauteur subalterne se familiarisa rapidement avec les travailleurs d'occasion disponibles et dressa une liste de ceux susceptibles d'être engagés. De par la nature même des exigences particulières du service des quais, la sélection, selon les besoins de main-d'œuvre dans les rangs des débardeurs enregistrés eux-mêmes, d'une part, ou entre débardeurs enregistrés et main-d'œuvre supplémentaire était propre à faire naître constamment des griefs personnels. Des travailleurs enregistrés vigoureux et expérimentés non embauchés sont susceptibles de se considérer lésés par l'emploi d'autres travailleurs enregistrés ou membres du même syndicat. D'autre part, étant donné l'embauchage de main-d'œuvre supplémentaire, des débardeurs enregistrés et membres du syndicat peuvent considérer avoir plus droit que ces "extras" à l'emploi disponible. L'esprit d'équité de l'embauteur est donc ici un facteur d'importance capitale. Les travailleurs considèrent qu'une trop grande latitude est laissée à l'embauteur patronal et que celui-ci fait preuve de trop de favoritisme, tandis que, d'autre part, l'employeur soutient que dans l'intérêt de l'exécution efficace du travail il a le pouvoir de nommer l'embauteur de main-d'œuvre et de garder la haute main sur la répartition du travail. Ce dernier système laisse à l'employeur une grande latitude dans l'embauchage de travailleurs de son choix, embauchage effectué en tenant compte de la compétence individuelle du travailleur, tandis que l'autre, celui avancé par la main-d'œuvre, tend à assurer répartition plus égale du travail par l'emploi par roulement de la main-d'œuvre en sorte d'égaliser leurs revenus.

La convention du 10 octobre 1934 maintint la pratique de l'emploi des "supplémentaires". Cette convention prescrit notamment: —

11. Les parties à la présente reconnaissent que l'emploi de membres de l'Association par des membres de la *Shipping Federation* et l'attribution de travail aux membres de ladite Association sont sujets à la condition fondamentale que ces membres de l'Association soient et demeurent, de l'avis de l'employeur, des tra-

vailleurs efficaces aptes à fournir une journée de travail raisonnable et capables de manutentionner de manière satisfaisante les produits particuliers pour le chargement ou/et le déchargement desquels leurs services sont requis.

12. Bien qu'elle ne puisse garantir d'accorder tout le travail aux membres de l'Association, la Fédération continuera cependant comme par le présent à n'employer que des membres de cette Association, lorsque disponibles, et à leur distribuer le travail disponible, c'est-à-dire qu'à l'exception de la conduite de "jitneys" et/ou du service d'autres dispositifs mécaniques sur les quais et des travaux fournis par le personnel d'entretien des quais, la Fédération répartira le travail entre les membres compétents de l'Association actuellement enregistrés auprès de la Fédération ou qui pourront le devenir subéquemment en conformité des dispositions de la présente convention et en tenant compte du volume de travail quotidien disponible."

Cette même convention arrêta spécifiquement que l'embauteur de main-d'œuvre devait être nommé par l'employeur. Là où le Syndicat choisit l'embauteur dans ses propres rangs, le régime s'appelle: Régime syndical d'embauchage ou "Union despatching". L'article 4 suivant de la convention indique clairement que le régime patronal d'embauchage a été définitivement continué à Vancouver: —

4. L'emploi et la réglementation de toute la main-d'œuvre des quais, y compris l'embauchage et la répartition du travail et du salaire, sont de la juridiction de la *Shipping Federation* et seront contrôlés par son chef du personnel en conformité des règlements attachés à la présente comme annexe "B".

Afin de sauvegarder les intérêts et le bien-être de ses membres, l'Association peut nommer un représentant accrédité appelé à collaborer avec et aider le chef du personnel dans l'exécution de ladite annexe "B".

Le dernier paragraphe de l'article 4 de la convention était nouveau, et son but était de permettre au Syndicat de contrôler l'activité de l'embauteur et de se tenir renseigné sur ce qui se passait dans la salle d'embauchage. Ce changement fut accepté par les travailleurs comme amélioration sur l'ancien régime. Il y a aussi lieu d'attirer l'attention sur l'article 32 de l'annexe "B" à la convention, lequel porte: —

32. L'agent d'affaires, les agents ou tout membre accrédité de l'Association désigné pour remplir la fonction de représentant spécial doivent bénéficier de toutes facilités raisonnables d'accès au bureau d'embauchage de la *Shipping Federation* en vue d'obtenir et de dissimuler des renseignements de première main concernant les réquisitions de main-d'œuvre, attribution du travail et embauchage de main-d'œuvre pour travailler durant les heures de service du bureau d'embauchage, pour autant que de tels représentants continuent de collaborer avec le personnel du bureau d'embauchage et maintiennent des relations harmonieuses entre le personnel d'embauchage et les membres de l'Association inscrits aux listes de demandeurs d'emploi."

L'annexe "B" est intégralement une définition détaillée et complète des règlements applicables à l'embauchage de la main-d'œuvre. Elle a été élaborée par le major Crombie, le chef du personnel de la *Shipping Federation* et, à la suite des longs pourparlers qui aboutirent à la présente convention, fut définitivement arrêtée dans sa forme actuelle par les employeurs et les travailleurs conjointement. Ces derniers reconnaissent qu'elle marque une grande amélioration sur les conventions précédentes.

Revenant à la convention du 10 octobre 1934, le jour même de sa signature le secrétaire du syndicat écrivit à la *Shipping Federation* afin d'obtenir majoration du taux de salaire de base par cinq cents l'heure, et alors même que cette demande était à l'étude par la Fédération, le Syndicat envoya une deuxième lettre, datée du 17 octobre, niant l'autorité de la première lettre et réclamant en même temps majoration du taux de base par quinze cents l'heure (pièce 64 au dossier). Le 23 novembre, le Syndicat invita par écrit (pièce 73) la Fédération à considérer la question de l'emploi de membres de la *Freight Handlers Association* (groupement affilié à l'organisation principale) en cas de besoin de main-d'œuvre supplémentaire. Le 5 décembre, le Syndicat protesta par écrit (pièce 32) que les entrepreneurs en débarbage recouraient à de la main-d'œuvre de New-Westminster de préférence à la main-d'œuvre locale "afin de répondre à l'affluence actuelle de travail". Il ressort de la preuve réunie au cours de mon enquête que l'importation de main-d'œuvre supplémentaire de New-Westminster lorsque nécessaire imposait aux employeurs d'importants frais additionnels de transport, et qu'on n'y recourait que lorsque le Syndicat ne pouvait fournir de la main-d'œuvre compétente pour un service spécialisé. La plainte portée par le Syndicat n'était pas motivée.

Le 20 décembre (pièce 21), le Syndicat exposa par lettre à la Fédération son interprétation de l'article 13 de la convention relative à l'emploi, en dehors du cadre du Syndicat, de main-d'œuvre supplémentaire, afin de faire face à une affluence de travail. Le Syndicat, dans cette lettre, donne à la convention une interprétation non seulement contraire à la pratique observée de longue date sous les conventions antérieures, mais encore injustifiée par le texte de la convention actuelle ou l'interprétation admise par le Syndicat antérieurement à la date de la lettre en question. Ceci nécessite examen de la revendication du Syndicat touchant l'emploi de main-d'œuvre supplémentaire en période de grande affluence de travail, et cette question constituant l'un des trois points principaux soumis à notre attention, j'y reviendrai de nouveau. Considérant les revendications antérieures et subséquentes du Syndicat,

la présentation de cette convention dès le 20 décembre offre un intérêt particulier.

Le 28 décembre (pièce 85), la Fédération chargea un nommé Hall, un étranger à l'entreprise mais très familier avec l'industrie du fait qu'il avait fait partie de deux commissions de conciliation constituées respectivement en 1930 et 1934 pour connaître de différends entre le Syndicat et la Fédération, de conduire dans les six mois suivants sa nomination une enquête spéciale "afin de permettre contact plus intime entre la Fédération et sa main-d'œuvre". Le 5 janvier (pièce 76), la Fédération avisa par écrit le Syndicat de cette nomination, exprimant en même temps l'espoir que Hall "obtiendrait la collaboration sincère et généreuse" du Syndicat. Répondant à cette lettre le 31 janvier (pièce 77), le Syndicat écrivit "que le bureau et les dirigeants de l'Association accueilleraient favorablement cette initiative et étaient disposés et prêts à collaborer avec M. Hall", ajoutant, toutefois, et avec raison, "qu'ils ne reconnaissent ni n'acceptent que M. Hall remplacé ou agit à la place du Comité consultatif et de négociation" constitué par la convention. Le Syndicat, au cours de l'enquête, attribua de sombres motifs à la Fédération relativement à cette nomination de M. Hall.

Dès le 3 janvier (pièce 19) le Syndicat écrivait à la Fédération afin d'obtenir son consentement à une augmentation du nombre de travailleurs membres du Syndicat ainsi que la transformation en un nouveau poste de service de navire d'un groupe de travailleurs membres de poste de service de quai. Le nombre de débardeurs autorisés à devenir membres du Syndicat était fixé par la convention d'octobre, et il y était spécifiquement prescrit que toute augmentation de ce nombre devait être arrêtée d'accord (clause 13). Les parties reconnaissaient par la convention que le bien-être de la main-d'œuvre des quais "dépend de la réglementation considérée du total de travailleurs enregistrés pour fins d'emploi". La Fédération répondit pleinement, avec faits et statistiques à l'appui, à cette lettre du Syndicat par deux lettres en date du 21 janvier (pièces 89 et 90). Le 19 janvier (pièce 7), le Syndicat protesta par écrit contre l'embauchage de main-d'œuvre au sous-sol de l'immeuble d'embauchage pour fournir du travail supplémentaire. (Les travailleurs non membres du Syndicat se réunissaient au sous-sol afin d'obtenir tout travail pouvant nécessiter l'emploi de main-d'œuvre supplémentaire alors que la situation de l'emploi se trouvait à son maximum). Le bureau du Syndicat, mentionnait cette lettre, "considérât que l'adoption d'un nouvel arrangement par lequel tous les membres, ceux affectés à du service relevant de leur

catégorie particulière aussi bien que ceux occupés à du service supplémentaire sur les navires ou sur les quais, seraient embauchés dans la salle principale d'embauchage marquerait un grand perfectionnement sur le régime actuel". La Fédération se rendit à cette proposition (pièce 8), et les travailleurs syndiqués membres des services de chargements de céréales et affectés à du travail supplémentaire à bord de navire furent transférés quelques jours plus tard des bureaux d'embauchage du sous-sol à de nouveaux bureaux établis à leur intention à l'étage principal de l'immeuble d'embauchage. Le changement effectué, le sous-sol se trouvait réservé exclusivement aux travailleurs non membres du Syndicat. Le Syndicat protesta alors contre l'exclusion de ses représentants du sous-sol, et bien qu'en agissant de la sorte elle ait pu se tromper et faire naître des soupçons chez le Syndicat, la Fédération avait indubitablement le droit d'agir comme elle le fit. L'acceptation par la Fédération de la proposition syndicale touchant les travailleurs en question donna ainsi naissance à un nouveau motif de grief.

Le 28 janvier (pièce 34), le Syndicat affirma de nouveau par écrit à la Fédération son interprétation de la clause 13 de la convention concernant l'emploi de main-d'œuvre supplémentaire.

Le Syndicat écrivit de nouveau à la Fédération le 4 février (pièce 74), "que l'effectif de l'Association insistait que préférence d'emploi en matière de travail supplémentaire soit accordée aux membres de la *Coastwise Longshoremen and Freight Handlers' Association*" (un groupement ouvrier affilié au Syndicat) en cas d'indisponibilité de travailleurs membres du Syndicat et subséquemment à l'embauchage de certains autres travailleurs mutuellement acceptés. Cette lettre exposait une résolution adoptée le 19 novembre à une réunion générale du Syndicat à l'effet "qu'en l'absence d'une action satisfaisante en réponse à sa demande, l'Association prenne les mesures nécessaires pour assurer l'arrangement désiré", ainsi qu'une autre résolution, adoptée à la même réunion, "invitant le bureau général à donner instructions aux agents d'affaires de refuser l'autorisation de travailler à tout travailleur non porteur d'une carte syndicale, lorsqu'ils jugent la chose opportune ou nécessaire, et requérant en même temps l'effectif de l'Association de refuser de travailler avec des travailleurs non porteurs de carte syndicale, à moins qu'ils ne détiennent une autorisation des agents d'affaires". Il est clair d'après la convention et la pratique établie que le Syndicat n'avait nul droit de dicter ainsi une ligne de conduite à la Fédération touchant l'emploi de main-d'œuvre en période d'affluence. Le Syndicat tint une assemblée générale dimanche le 10 février et, par lettre du

11 du même mois (pièce 35), porta à l'attention de la Fédération plusieurs vœux adoptés à cette réunion. Un de ces vœux portait:—

"Cette Assemblée proteste que tout travail supplémentaire doit être accordé aux anciens travailleurs syndiqués enregistrés, en accordant considération particulière aux autres travailleurs reconnus par l'Association avoir droit à emploi, et cette liste épuisée, le travail disponible doit être accordé aux membres de syndicats locaux affiliés."

Un autre vœu arrêtait:—

"Que de 7 h. a.m., inclusivement, mardi le 12 février 1935, les membres de l'Association refuseront de travailler avec tout travailleur non syndiqué dont le certificat d'embauchage ne sera pas approuvé par un représentant autorisé de l'Association."

Dans ses lettres du 28 février (pièce 75), la Fédération définissait clairement ses droits et sa position relativement à la main-d'œuvre d'occasion, et les vœux susmentionnés portent évidemment atteinte à ces droits. La Fédération, par lettre du 12 février (pièce 91), avisa le Syndicat que dans le cas où le Syndicat ou ses membres recourraient à toute action prévue aux vœux en question, "cette action serait considérée par la Fédération une contravention directe à la convention". Le 12 mars, le Syndicat avisa la Fédération (pièce 70) qu'il avait accepté dans ses rangs treize nouveaux travailleurs, et ce sans avoir recouru à la procédure arrêtée par la clause 13 de la convention concernant l'admission de nouveaux membres.

Le 5 avril, les membres du Syndicat adoptèrent une nouvelle ligne de conduite. Le Syndicat refusa de charger à Vancouver-Nord des billes de bois abattues par des membres d'un syndicat local affilié, la *Vancouver Export Log Workers' Association*, pour la raison que ce syndicat avait un différend avec ses employeurs. Le Syndicat de Vancouver, "tenant compte des rapports étroits existant entre l'Association et la *Vancouver Export Log Workers' Association*", décida par résolution "que cette Association déclare aussi que ces billes ont été abattues dans des conditions inacceptables par le travail syndiqué et, à moins que le différend ne soit tranché avant la matinée du 5 avril, ses membres refuseront de charger ces billes" (pièce 36). Il s'agissait là d'une grève de solidarité du Syndicat de Vancouver avec un des autres syndicats affiliés avec l'organisation des *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada* (travailleurs des quais et du transport par eau), et l'interruption de travail se poursuivit du 5 avril au 24 du même mois, nonobstant que la clause 16 de la convention du 10 octobre défendait spécifiquement toute interruption du travail pour tout motif quelconque, "sauf pour motif de sécurité". Il n'était nullement ques-

tion de sécurité dans cette affaire. Le 11 avril (pièce 62), le secrétaire des *Longshoremens and Water Transport Workers of Canada* souligna par écrit au secrétaire de l'association patronale occupant les coupeurs de billes que "le présent différend menace de provoquer une interruption grave de l'activité dans toute l'industrie du transport maritime".

Le 17 avril (pièce 33), le Syndicat fit connaître à la Fédération certains changements qu'il souhaitait dans le régime de travail arrêté par la convention d'octobre. Le Syndicat avisa la Fédération le 26 avril (pièce 27) qu'il avait été décidé à une réunion générale du Syndicat "que l'emploi serait suspendu de 3h. p.m. à 4h. p.m., lundi le 29 avril 1935 et qu'il ne serait pas exécuté de travail dans cette période". La preuve établit que cette période de repos avait été arrêtée afin de permettre aux travailleurs de prendre part à une manifestation à Vancouver par les grévistes d'un camp de concentration pour chômeurs. La même lettre informait la Fédération "que l'Assemblée a aussi décidé de déclarer le 1er mai 1935 fête chômée afin de permettre aux membres du Syndicat de prendre part aux fêtes commémoratives du Premier mai." La Fédération répondit (pièce 92) que l'action projetée par les membres du Syndicat constitue violation de la convention liant la Fédération et l'association", et avisa le Syndicat le 2 mai (pièce 93) que l'interruption complète du travail de 3h. p.m. à 4h. p.m. le 29 avril et le fait pour certains postes commandés en service à 8h. a.m. le 1er mai de ne s'être présentés au travail qu'à 5h. p.m. constituaient violations de la convention de travail.

A une conférence avec des représentants du Syndicat le 30 avril, la Fédération exposa clairement sa position touchant les points susénumérés et la réitéra par écrit (pièce 37) au secrétaire du Syndicat, lettre dont elle adressa copie à chacun des 927 membres du Syndicat, étant évidemment d'avis que les dirigeants du Syndicat ne représentaient pas l'opinion de l'effectif généralement ou qu'ils avaient donné instructions à celui-ci d'agir en contravention de la convention. Le fait pour la Fédération d'avoir envoyé à chaque membre du Syndicat copie de la lettre marque un manque de tact de sa part, mais, par ailleurs, cette action de sa part eut pour résultat d'exposer clairement à chaque membre du Syndicat la position prise par la Fédération.

Par lettre du 3 mai (pièce 24), le Syndicat insista sur ce qu'il appelait son droit de faire suspendre le travail dans le cas d'une cargaison dite "unfair cargo", c'est-à-dire de cargaison constituée de produits fabriqués ou travaillés dans des conditions considérées injustes par le travail syndiqué. "Nous insistons à nou-

veau, mentionnait le Syndicat dans la lettre, que nous n'abandonnerons pour aucune considération notre droit de faire respecter les principes du syndicalisme". "Une enquête, poursuit la lettre en question, révélerait que d'autres instances d'interruption du travail et les nombreux griefs secondaires qui existent actuellement découlent d'une même cause fondamentale, nommément juridiction par la *Shipping Federation* sur la répartition du travail et du salaire". La Fédération affirmait de nouveau son opinion que la fermeture aux dirigeants et aux membres du Syndicat des bureaux d'embauchage du sous-sol constituait une violation de la convention. "Ne parviendrons-nous jamais à convaincre la Fédération, ajoutait la lettre, que depuis longtemps les membres ont perdu toute confiance dans l'équité et l'impartialité d'un bureau d'embauchage sous la juridiction patronale, et que quelle que soit l'équité avec laquelle l'embauchage puisse être aujourd'hui conduit, cette confiance ne saurait être ramenée... L'unique moyen de rétablir dans l'intérêt général cette confiance serait de confier aux travailleurs eux-mêmes l'opération d'embauchage." La lettre concluait ainsi: "Notre assemblée générale du 25 avril adopta une motion à l'effet 'que l'Association fournisse toute la main-d'œuvre requise sur les quais'. Cette motion vise l'embauchage de la main-d'œuvre supplémentaire et, à moins que nous ne parvenions à nous entendre définitivement à ce sujet, de nouvelles difficultés ne pourront manquer de s'élever entre nous."

Le 10 mai (pièce 18), la Fédération répondit à la lettre du 3 mai du Syndicat, et de nouveau adressa copie de sa réponse à chaque membre du Syndicat. La Fédération dans cette lettre exposait clairement sa position. Elle y déclarait:

(1) Qu'elle n'abandonnerait pas son droit de regard sur et de direction des travaux sur les quais, non plus que son droit d'embaucher de la main-d'œuvre supplémentaire comme la chose s'était toujours pratiquée depuis l'établissement du Syndicat en 1924;

(2) Que pour nulle considération elle n'accepterait de déléguer au Syndicat ou à tout autre organisme son droit d'embauchage de la main-d'œuvre;

(3) Que l'interruption du service, telle que le refus pendant trois semaines de charger des billes de bois sur la rive nord, constituait une violation fondamentale de la convention.

La lettre, chose que je considère déplorable, se termine par une invitation au Syndicat "à donner certaines garanties financières qu'il fera honneur à et respectera la convention, et c'est là une condition que nous considérons devoir être satisfaite avant que nous

puissions renouer négociations touchant l'un quelconque des points soulevés par vous". On prétendait qu'un arrangement du genre existait à Montréal entre les membres de la *Shipping Federation of Canada* et l'Association des débardeurs syndiqués du port de Montréal.

Le 15 mai (pièce 38), le Syndicat avisa la Fédération que la résolution suivante avait été adoptée à l'assemblée générale régulière de l'Association:—

"Nul poste ou membre de cette Association ne doit être congédié afin de faire place à tout autre poste ou travailleur sans l'autorisation préalable de l'Association obtenue par l'intermédiaire de ses dirigeants, et advenant contravention par l'employeur à cette règle, les agents d'affaires syndicaux sont autorisés à retirer la main-d'œuvre syndicale du chantier."

Le 23 mai (pièce 17), le Syndicat avisa la Fédération "que la question de l'embauchage syndical (union despatch) s'est de nouveau posée dans les négociations comme principal différend entre l'Association et la Fédération" et que l'effectif de l'Association, réuni en assemblée générale, s'était prononcé par une forte majorité en faveur de l'application par l'Association de son propre régime d'embauchage à compter de 7 h. a.m. lundi le 27 mai. La lettre se termine par une offre "de donner toutes explications qui pourraient être considérées nécessaires". La Fédération répondit le 24 mai (pièce 26) qu'il était du devoir des travailleurs, en vertu de la convention, de continuer à se présenter aux bureaux d'embauchage de la Fédération afin d'y être affectés au service, tel que prescrit par la convention de travail, et déclara dans sa réponse: "Nous désirons vous aviser que si vos membres n'agissent pas ainsi et s'il y a interruption du service, nous considérerons la convention terminée."

Le 27 mai, le Syndicat écrivit (pièce 25) "à tous les entrepreneurs de débarquement et exploitants de docks" que "l'Association est maintenant définitivement liée au régime syndical d'embauchage. La question de savoir si cette décision entraînera arrêt de l'activité dans ce port dépend largement de vous, nos employeurs immédiats". Cette lettre présente une signification particulière du fait que la *Shipping Federation* se compose de 30 membres, dont 5 sociétés de débarquement, 6 exploitants de docks et 19 armateurs ou agences de navigation et que la lettre en question ne fut pas envoyée à ces 19 derniers membres d'où il ressort, évidemment, qu'elle constituait une tentative de traiter directement avec les 11 entreprises de débarquement et d'opérations de dock membres de la Fédération.

Le 27 mai marqua une date critique. Le Syndicat, ce jour-là, établit délibérément, ou

tout au moins le tenta, son propre régime d'embauchage de la main-d'œuvre, et cette action de sa part constituait une violation flagrante du principe de base de la convention d'octobre. La tentative, toutefois, échoua, les entrepreneurs en débarquement se refusant à transmettre leurs commandes de main-d'œuvre à l'embaucheur syndical et continuant à les envoyer à l'embaucheur régulier de la Fédération. La création par le Syndicat de son propre régime d'embauchage était si évidemment contraire à la convention que le Syndicat ne poussa pas l'expérience au point de provoquer une interruption complète du service ou une grève.

Durant la première semaine de l'enquête, le Syndicat s'appuya principalement sur la question de l'embauchage, mais passa plus tard à d'autres questions et, finalement, Emory, le chef du Syndicat, déclara que la tentative d'établissement d'un régime syndical d'embauchage n'avait pour objet que d'assurer l'embauchage au sous-sol de main-d'œuvre pour travaux supplémentaires en période de grande affluence de travail.

La période du 27 mai au 4 juin, date de la rupture complète, comprend un peu plus d'une semaine. Jusqu'au 27 mai, il n'y avait évidemment que deux questions qui se posaient: travail supplémentaire et régime d'embauchage, et, en réalité, toutes deux mettaient en jeu le même principe. Considérant ces deux questions séparément, il ressort clairement de la preuve que ni l'une ni l'autre ne justifiait le Syndicat de recourir à la grève.

Examinons d'abord la question du travail supplémentaire. La convention continuait la pratique observée au port de Vancouver de fixer sous forme d'enregistrement dans le Syndicat le nombre de travailleurs qui pouvaient normalement anticiper emploi permanent et régulier. Ce nombre fut fixé à 940 en octobre 1934. Autoriser un trop fort enregistrement aurait pour résultat unique de répartir le travail disponible sur un plus grand nombre de travailleurs et, comme conséquence, de réduire les gains du travailleur individuel. La restriction du personnel aux besoins normaux réels présente en soi des difficultés particulières. D'autre part, pour répondre aux besoins en période de grande affluence de travail — et, tel que révélé par la convention d'octobre, le service des quais est nécessairement intermittent et sujet en tout temps à des périodes instables et imprévisibles d'activité intense et de marasme — les employeurs ont droit d'engager de la main-d'œuvre d'occasion, c'est-à-dire des travailleurs non régulièrement occupés ni enregistrés comme membres du Syndicat. Les travailleurs de cette catégorie sont appelés "basement men" ou

"extra men", soit travailleurs supplémentaires, et leur travail est désigné sous le nom de "surplus work" ou travail supplémentaire. C'est là la pratique établie depuis l'établissement du Syndicat en 1924, pratique que consacrait et visait à continuer la convention d'octobre. De fait, il est clair que le Syndicat accepta lui-même ce point de vue subséquemment à la conclusion de la convention, lorsqu'on considère qu'il insista (lettre du 23 novembre — (pièce 73) auprès de la Fédération sur l'emploi de membres d'une de ses filiales, la *Freight Handlers' Association*. La tentative subséquente d'interprétation de la clause 13 de la convention comme restreignant l'emploi de main-d'œuvre supplémentaire aux membres du Syndicat (lettre du 20 décembre — pièce 21) est nullement justifiée, et la position ainsi prise par le Syndicat était tout à fait indéfendable. J'ai été tout d'abord frappé de la déclaration du Syndicat que la Fédération recourait à l'embauchage de main-d'œuvre au sous-sol pour priver injustement les travailleurs enregistrés avec le Syndicat de leur droit de priorité d'emploi, mais je changeai d'opinion lorsque je constatai, à l'aide de la documentation réunie au cours de l'enquête, que les pourcentages respectifs des membres du Syndicat et de la main-d'œuvre supplémentaire par rapport aux bordereaux de paye de la Fédération sont les suivants:—

Année	Bordereaux collectifs de paye	Pourcentage payé aux membres du Syndicat
1925.	\$1,242,166 74	99-62
1926.	1,659,188 81	96-58
1927.	1,555,189 59	97-26
1928.	1,625,393 12	95-03
1929.	1,586,567 15	95-68
1930.	1,192,309 18	96-57
1931.	943,492 41	97-39
1932.	809,039 99	96-51
1933.	772,529 28	98-16
1934.	1,104,328 15	97-70

De plus, la liste des travailleurs effectivement embauchés au sous-sol (pièce 67) indique que nombre d'eux étaient des "ex-employées" ou "ex-cardmen", c'est-à-dire des travailleurs expérimentés dans le travail des quais et qui avaient déjà fait partie d'un syndicat quelconque de travailleurs des quais. Certains de ces travailleurs ont été embauchés plus ou moins régulièrement dans le sous-sol au cours des cinq, six ou sept dernières années. Contrairement à ce que prétend le Syndicat, ces travailleurs n'étaient pas utilisés pour détruire le Syndicat, et ce n'avait jamais été l'intention d'en agir ainsi. Il est à signaler que lorsque le Syndicat adopta en février le système d'approbation des certificats de chaque travailleur embauché au sous-sol et refusa de permettre à aucun de ses membres de travailler avec tout

ouvrier du sous-sol (basement man) dont le certificat d'embauchage n'avait pas été approuvé par le Syndicat, ce même Syndicat ne refusa d'approuver le certificat d'aucun travailleur embauché au sous-sol par la Fédération. Ce fait réfute en soi la prétention que les travailleurs du sous-sol étaient injustement embauchés par la Fédération. Il est clair que lorsque le Syndicat se vit affilié à d'autres groupements ouvriers, tel la *Freight Handlers' Association*, il tenta de prendre la haute-main sur l'embauchage au sous-sol (ou l'embauchage de main-d'œuvre supplémentaire) afin de procurer de l'emploi aux membres de ses filiales et par ce moyen accroître l'influence de l'organisation centrale, la *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada*. Dès le 28 décembre le Syndicat refusa d'autoriser l'embaucheur du sous-sol à mettre au travail trois travailleurs particuliers et insista sur leur remplacement par trois travailleurs membres d'une de ses filiales. S'il est vrai que l'unique objet de l'établissement par le Syndicat le 27 mai de son propre régime d'embauchage était d'amener une solution de la question de l'embauchage de main-d'œuvre supplémentaire, c'était là un moyen non recommandable et qui ne pouvait être raisonnablement poussé jusqu'à une mise en demeure.

La preuve réunie au cours de l'enquête porte principalement sur la question du régime d'embauchage. C'est là une question excessivement controversée, et les pratiques et théories se rattachant à l'embauchage créent un problème qui n'a probablement jamais été encore réglé de façon satisfaisante et touchant lequel peuvent exister plusieurs points de vue sincères mais différents. Le régime d'embauchage se rattache de par sa nature au fondement même de l'industrie du débardage et depuis des années fait l'objet d'expériences dans l'univers entier. De tout temps les travailleurs ont protesté que le régime patronal d'embauchage donne lieu au favoritisme et à l'injustice, tandis que les employeurs, de leur côté, soutiennent que le danger de favoritisme et d'injustice est encore plus grand sous le régime syndical d'embauchage. Dans les premiers temps, l'employeur se rendait lui-même sur les quais et choisissait librement dans la "queue" (c'est-à-dire la ligne de travailleurs offrant leurs services). Plus tard, lorsque l'industrie prit de l'expansion, les employeurs recoururent à une liste d'enregistrement afin d'éviter les inconvénients et les désordres inhérents au régime de la "queue", et un groupe d'employeurs engageait un embaucheur "patronal" pour engager les travailleurs particulièrement requis par l'employeur. Ce régime, soulignent les travailleurs, eut pour résultat de faire bénéficier les postes "favorisés" de la majeure partie du travail disponible et de créer ainsi des inégalités entre les

travailleurs sous rapport du travail et du salaire. La Fédération a franchement admis la chose devant moi, mais, par ailleurs, déclare qu'un régime d'emploi par roulement des travailleurs, sans égard à la compétence individuelle, tue l'esprit d'initiative et réduit fortement l'efficacité, notamment là où la liste d'enregistrement est trop considérable pour les besoins ordinaires, les classifications variées et l'expérience et les aptitudes des travailleurs très inégales.

Il ressort de la preuve que le régime syndical d'embauchage fonctionne efficacement à Vancouver et New-Westminster, mais il est à noter que la liste des débardeurs enregistrés de ces ports est beaucoup plus faible que celle de Vancouver (soit 105 et 315 travailleurs respectivement), tandis que leurs cargaisons se composent largement de bois. Etant donné des postes d'une compétence plus ou moins égale, je conçois qu'avec un employeur syndical équitable le régime puisse fonctionner efficacement dans ces ports. M. Melnikow, l'expert des Etats-Unis, s'est prononcé en faveur du régime de l'embauchage syndical et cita Tacoma comme exemple du bon fonctionnement de ce régime. Il admit, toutefois, que Harris, l'employeur syndical à cet endroit, remplissait la charge d'employeur depuis nombre d'années et qu'il est le type d'homme à esprit juste et équitable naturellement opposé à l'injustice et au favoritisme.

Jé reconnais, en définitive, qu'il s'agit ici d'un problème humain et qu'avec un homme idéal il serait sans importance que l'employeur fut attaché au Syndicat ou qu'il fût employé par l'employeur. Le mal du favoritisme n'entre en jeu dans ce problème qu'en raison des faiblesses inhérentes à la nature humaine. Fort de ses douze années d'expérience pratique, le chef du personnel de la Fédération, le major Crombie, considère que, tenant compte de l'importance du port de Vancouver, de la nature des différentes cargaisons qui y sont chargées et déchargées, de la liste d'enregistrement trop considérable de ce port et des différences qui y existent entre les travailleurs sous rapport de l'expérience et de l'efficacité, un régime syndical d'embauchage destiné à assurer emploi par roulement du personnel et répartition égale des gains entre les travailleurs n'est pas chose pratique.

La question, en ce qui concerne l'embauchage, c'est que par leur convention écrite du 10 octobre, le Syndicat et les employeurs se sont liés par un nouvel arrangement bien défini, arrangement, sous forme de compromis, par lequel bien que l'employeur conservât le droit de nommer l'employeur, accès de la salle d'embauchage était reconnu à un délégué accrédité du Syndicat afin de permettre à ce dernier de se tenir au courant de la besogne

du bureau et, dans le cas où il surgirait des motifs réels de griefs, d'assurer leur examen de concert par le Syndicat et la Fédération en vue de leur règlement sur le champ si possible ou par voie de négociations en recourant à la procédure élaborée prévue par la convention sous ce rapport. Les agents d'affaires syndicaux m'ont déclaré que les griefs se rattachant à la routine journalière du bureau d'embauchage étaient réglés par eux au fur et à mesure qu'ils surgissaient. La convention d'octobre restreignait aussi l'ancien droit patronal de recourir à des postes favorisés, et ce dans le but de répondre dans une certaine mesure à la demande syndicale de répartition plus égale du travail. Le Syndicat s'était solennellement engagé comme corps à observer ce nouveau régime d'embauche par la convention du 10 octobre, et sa tentative délibérée du 27 mai de créer et d'exploiter son propre régime d'embauchage constitue une répudiation définie de ses engagements sur le fond même de la convention. Le fait que cette question de l'embauchage n'a pas donné lieu à une grève ou à une suspension complète des opérations prouve bien la faiblesse extrême de la position syndicale.

A quoi, alors, doit être attribuée la rupture du 5 juin? Quelle est donc la raison ou l'excuse pour cette interruption du service dans l'industrie du débarquement au port de Vancouver qui affecta si profondément pendant plusieurs mois le commerce de la navigation et eût des répercussions sur toute la côte du Pacifique et de San Francisco à Sydney, en Australie, condition qui à Vancouver substitua à la paix industrielle qui y existait jusque-là, la terreur et le désordre? La cause, ce fut la cargaison de Powell river, et l'histoire en est aussi simple que brève.

La Powell River Company, Limited, est une fabrique de papier-journal sur une grande échelle à Powell River (Colombie britannique), situé à quelque 70 milles de Vancouver. La société, qui exploite elle-même son industrie, est aussi propriétaire de l'agglomération urbaine située près de ses usines et des docks qu'elle utilise pour les fins de son industrie. L'endroit n'est accessible que par mer. Les capitaux engagés par l'entreprise se chiffrent à approximativement dix-sept millions de dollars, et elle emploie de permanence de 1,500 à 1,700 travailleurs auxquels elle verse sous forme de rémunération plus de \$2,000,000 par année. On ne trouve pas la moindre indication de mécontentement ou de grief chez son important personnel permanent. De ses débuts en 1912 à 1931, la société utilisait son propre personnel régulier pour charger de papier-journal les navires qui mouillaient de temps à autre à ses docks. En 1931, à raison de la terminaison de certains importants travaux d'agran-

dissement à ses usines et de la dépression existant alors généralement dans le commerce, un certain nombre de travailleurs demeurant dans des agglomérations voisines de la ville de la compagnie se trouvèrent sans travail et, afin d'aider ces gens en leur fournissant du travail de temps à autre sur les docks au lieu de les réduire à recourir à l'assistance de chômage, la société utilisa leurs services pour charger les navires faisant escale à ses docks. Dans l'ensemble, quelque 195 de ces travailleurs furent employés de temps à autre dans l'année terminée le 16 mai 1935. Leur service consistait partie en "mill work", ou transport de produits des entrepôts aux élingues des navires, et partie dans les opérations de placement des marchandises dans la cale du navire.

En mai, certains de ces travailleurs commencèrent à s'organiser sous la direction d'un nommé Robinson délégué à cette fin par les débardeurs de Vancouver. Dans la soirée du 16 mai, cinquante et un de ces travailleurs se réunirent secrètement et formèrent une organisation qu'ils appelèrent: *The Powell River and District Waterfront Workers' Association*. Ils cherchèrent ensuite à s'affilier à la *Longshoremen and Water Transport Workers Association of Canada*, dont la *Vancouver Association* constitue le Syndicat N° 1. Les 51 travailleurs en question décidèrent de présenter certaines revendications à la société le lundi suivant (l'assemblée se tenant un jeudi), nommément: application des taux de rémunération payés aux débardeurs de Vancouver, reconnaissance de leur syndicat et autres demandes qu'ils pourraient juger nécessaires. Le directeur résident de la société, M. Falconer, témoin dont j'accepte implicitement la déposition, déclara qu'il n'avait pas entendu parler de cette assemblée et n'avait jamais reçu la liste des 51 travailleurs en question, mais avait cependant entendu dire que Robinson, le représentant des débardeurs de Vancouver, était en ville et cherchait à organiser en syndicat ces travailleurs d'occasion, lorsque ce même jeudi soir lui, Falconer, donna ordre de revenir le lendemain matin à l'ancienne pratique de n'employer que de la main-d'œuvre régulière et permanente de la société pour le service des docks. Il déclara n'avoir voulu courir aucun risque avec des gens qu'il savait être des fauteurs de désordres.

Le lendemain matin, le vapeur *Heian Maru* se trouvant dans le port, le chef des quais, nonobstant les instructions reçues de son supérieur, mais agissant néanmoins de bonne foi, accepta les services de seize de ces travailleurs d'occasion envoyés prendre du travail et, de plus, embaucha six autres travailleurs qui se trouvaient dans le moment sur les quais et qu'il savait être de bons travailleurs. De

cinquante à soixante et quinze autres chômeurs qui se trouvaient aussi présents sur les quais dans le temps furent très déçus de n'être pas embauchés, et quelques instants plus tard l'un d'eux, un nommé Balderson, monta à bord du navire et cria quelque chose dans le genre de "Abandonnez le travail, vous les travailleurs organisés". Deux travailleurs répondirent à son appel, et trois autres qui s'apprêtaient à remplir la tâche qui leur avait été assignée s'en abstinrent. Ces cinq travailleurs faisaient partie du groupe de six embauchés le matin même sur les quais. Le sixième abandonna subséquemment le travail pour raison de maladie. Les travailleurs n'avaient ni communiqué avec la société ni ne l'avaient notifiée d'aucune façon antérieurement à l'événement susmentionné. Les cinquante et un travailleurs, ou du moins certains d'entre-eux, (dont seulement quatre, d'après la preuve (pièce 57), avaient déjà fait partie du personnel régulier de la société durant l'année précédente et avaient tous quitté son service permanent antérieurement au 17 mai), se réunirent en assemblée, et vers 1h. 45 p.m. un comité choisi par eux se présenta aux bureaux de M. Falconer, le directeur résident de la société. Appelé ailleurs par les besoins du service, M. Falconer dut quitter son bureau à ce moment, et en sortant il rencontra le comité dont pas un des membres, toutefois, ne lui adressa la parole. Le comité remit au secrétaire du directeur un message ainsi conçu (pièce 55):

"Nous désirons vous aviser que la *Powell River District Waterfront Workers' Association* est officiellement en grève. Dans le cas où votre société désirerait communiquer avec notre comité, appelez le n° 4437. Notre secrétaire est Ernest McLeod."

M. Falconer ne téléphona pas au secrétaire. Il nie cependant avoir jamais refusé de rencontrer les travailleurs.

Et voilà l'histoire de Powell River.

A 1 h. 47 p.m., soit à peu près exactement le moment où le comité susmentionné rencontra le secrétaire de M. Falconer, Robinson, le représentant des débardeurs de Vancouver, envoyait de Powell River le télégramme suivant au syndicat *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada*, à Vancouver:—

"*Powell River and District Waterfront Workers' Association* a déclaré grève sur docks à Powell River, réclamant régime de travail et taux de salaires syndicaux. Main-d'œuvre non syndiquée occupée au chargement de navires. Avisez tous locaux du refus de la *Powell River Company* de rencontrer comité syndical de négociation."

La *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada* transmit alors l'avis suivant à tous ses syndicats locaux (pièce 49):—

Un télégramme reçu à l'instant de Powell River nous apprend que les débardeurs locaux ont été lock-outés. Les débardeurs ont déclaré la grève contre la *Powell River Pulp and Paper Co.* Tous les navires venant de Powell River doivent être placés sur la liste noire.

"Portez la chose à l'attention de votre bureau le plus tôt possible, car la collaboration de tous les syndicats locaux est indispensable pour assurer le succès des revendications des débardeurs de Powell River."

Seulement deux membres du Syndicat de Powell River ont témoigné devant moi. Un d'eux, un nommé Keene, déclara n'avoir commencé à travailler que dans la moitié de février. Il avait fait les métiers de voyageur de commerce et de chauffeur de taxi et, se trouvant sans emploi, il se rendit à Powell River en quête de travail. L'autre, Balderston, n'était plus membre du personnel permanent de la société depuis l'été de 1931. Il revint à Powell River le 5 novembre 1934 en quête de travail et obtint de temps à autre de l'emploi d'occasion sur les quais. Il fut admis qu'aucun des cinquante et un membres du Syndicat ne possédait d'engagement individuel ou collectif lui conférant droit d'emploi par la société.

L'organisation des débardeurs de Vancouver fit de l'incident de Powell River un motif direct de conflit. Elle refusa les 18 et 22 mai de décharger le *Heian Maru* lorsque ce vapeur vint à Vancouver, et n'autorisa service sur d'autres bateaux que sur paiement d'écart de salaires. Le 1er juin, le président Emory de la *Longshoremen and Water Transport Workers' Association* fit paraître aux journaux la déclaration suivante (pièce 80) :—

"Tous les syndicats locaux de la L. & W.T.W. ont été priés par l'organisation d'inviter la *Shipping Federation of British Columbia* à n'envoyer à Powell River que des navires transportant des matières postales, des denrées alimentaires ou des colis. Toute société de navigation qui subséquemment à 5 h. p.m. le 8 juin enverra des navires à cet endroit en dépit de l'embargo ainsi déclaré par la L. & W.T.W. sera reconnue hostile au travail syndiqué. Nous ne levons pas l'embargo, conclut M. Emory, et nous ne tolérerons plus de compromis de la part d'aucun navire. La réponse est maintenant à la Fédération."

Le même jour, le 1er juin, la *Ship Lining and Fitting Workers' Association* (le Syndicat local 6) et la *Seafarers Industrial Union* (le Syndicat local 5) avertirent par écrit (pièces 81 et 82) la *Shipping Federation* que toute société de navigation qui subséquemment à 5 h. p.m. le 8 juin enverrait un navire à Powell River serait considérée hostile au travail syndiqué et que tous les autres navires exploités par cette société seraient considérés "hostiles" et les membres des organisations en question refuseraient de travailler

sur ou en conjonction avec ces navires. La *Vancouver Export Log Workers' Association* (le Syndicat local 8) adressa une lettre (pièce 83) dans les mêmes termes à la Fédération le 5 juin.

Le 4 juin, un chaland de papier-journal de Powell River se trouvait aux côtés du vapeur *Anten* dans le port de Vancouver, navire dans lequel ce papier-journal devait être transbordé, mais le poste de débardeurs de Vancouver chargé d'effectuer le travail de transbordement refusa de le faire, et cela nonobstant l'article de la convention d'octobre que le service ne saurait être interrompu, sauf pour motif de sécurité. Cette décision précipita les choses.

Le Syndicat prétend maintenant qu'il ne s'agissait pas en l'espèce d'un acte collectif de sa part, mais bien simplement d'un acte particulier d'un poste. Après examen de la preuve, toutefois, je suis parfaitement convaincu qu'il s'agit bien d'un acte concerté et prémédité et que le Syndicat a refusé officiellement et collectivement de transborder la cargaison en question. Le secrétaire du Syndicat n'a pas contredit la déclaration du major Crombie, le chef du personnel de la *Shipping Federation*, qu'il s'était informé auprès de lui, le secrétaire du Syndicat, s'il serait nécessaire pour la société de recourir à la procédure de s'adresser à chaque poste individuel afin de savoir si les divers postes étaient disposés à accepter de travailler sur l'*Anten* (procédure qui avait été observée précédemment en avril dans un autre cas), et que lui, le secrétaire, avait répondu: Non, car tous les membres du Syndicat sont du même avis. Le major Crombie était donc justifié d'agir en se basant sur la déclaration autorisée du secrétaire du Syndicat.

Les membres du Syndicat continuèrent ce jour-là, le 4 juin, leur service normal, à l'exception de la manutention de la cargaison venant de Powell River. Plus tard dans la journée, la *Shipping Federation* accepta la décision du Syndicat comme une répudiation de la convention et l'avis qu'elle considérait la convention dénoncée de la date en question et qu'elle en avisait le Syndicat (pièce 11). La Fédération fit alors afficher un avis (pièce 13) à l'effet que la convention était inopérante et "qu'il y a pour les débardeurs du travail disponible aux taux courants de rémunération, et que ceux qui désirent travailler s'adressent au chef du personnel".

Le lendemain matin, soit le 5 juin, les membres du Syndicat se présentèrent comme d'habitude au travail et certains d'entre eux étaient même rendus sur les quais lorsque leurs dirigeants les rappelèrent, et la grève devint ainsi un fait accompli.

Le 6 juin, la *Longshoremen & Water Transport Workers* adressa à tous ses syndicats locaux la lettre suivante (pièce 46):—

“A tous les syndicats locaux, saluts.

Chers camarades,

L'Assemblée générale de la V. & D.W.W.A., syndicat local 1, a invité notre organisation centrale hier soir à prier tous les syndicats locaux de recourir à un scrutin général de grève et à se tenir prêts à répondre à l'invitation du bureau central, advenant la nécessité de recourir à une grève générale.

Comme vous le savez sans doute, le présent lock-out est une attaque dirigée contre le mouvement syndical généralement, et à moins que nous ne réussissions, notre organisation entière est menacée de ruine.

Nous désirons vous remercier de votre collaboration passée et escomptons votre entier appui.”

Quelques semaines plus tard, le port de Vancouver était le théâtre d'une grève générale provoquée par des grèves de solidarité déclarées par tous les syndicats affiliés à la *Longshoremen and Water Transport Workers' Association*, à l'exception d'un seul, en autant que je me rappelle, et les services de tous genres — navires affectés au transport de voyageurs et de marchandises ainsi qu'à la navigation transocéanique et côtière — se trouvèrent atteints. Quelque 2.500 travailleurs, tant débardeurs que marins, membres de syndicats affiliés aux *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada* firent la grève, et du nombre 1.500 n'avaient nul différend avec leurs employeurs respectifs, mais étaient simplement partie à une grève de solidarité. Il ressort de nouvelles de presse parues vers le temps où je poursuivais mon enquête qu'une situation grave existait dans le port de San Francisco comme conséquence de refus de débardeurs de toucher à une cargaison en provenance de Powell River, et il était même rapporté que des marins à Sydney, en Australie, s'objectaient à faire le service de navires à destination de Vancouver.

A quoi doit donc être attribuée la situation désastreuse et générale ainsi créée? Les faits se rattachant à l'incident de Powell River ne sauraient évidemment justifier pareille situation. Indépendamment de la considération du point de vue légal de l'interdiction de recours à l'interruption du service, sauf pour motif de sécurité, prévue par la convention, l'incident de Powell River n'a absolument rien qui puisse justifier une telle répercussion. Je me suis efforcé de découvrir tout fait qui pourrait justifier raisonnablement le déclenchement et la continuation de la situation exceptionnelle signalée sur la côte du Pacifique. A Alberni, sur l'île de Vancouver, il y a de 150 à 200 débardeurs travaillant aux mêmes taux de salaires ainsi qu'aux

mêmes conditions de travail observés à Vancouver, et bien que ces travailleurs soient organisés en syndicat, ils ne prirent pas part à la grève. Leur syndicat est affilié au Congrès pancanadien du travail (*All-Canadian Congress of Labour*), et d'aucuns voient en ce fait une preuve que ce groupement ouvrier offre la direction la plus pondérée et que le mouvement syndical vraiment digne de ce terme ne saurait appuyer le groupement ouvrier de Vancouver. Cette opinion n'aurait évidemment que peu de valeur si l'état de choses signalé à Alberni n'existait qu'à cet endroit. On insiste, par ailleurs, que le groupement de Vancouver n'est pas affilié au Congrès syndical ouvrier canadien (*Trades and Labour Congress of Canada*), lequel est affilié à la Fédération américaine du travail, et qu'il termina son affiliation avec le Congrès pancanadien du travail en avril 1934.

Dans sa lettre du 29 août 1935 au ministre du Travail (pièce 43), le secrétaire du Comité central de grève déclare notamment:—

“... Nous sommes donc amenés à conclure que le lock-out constitue une attaque préméditée contre nous pour la raison que nous sommes sur le point de nous affilier avec nos compagnons de métier, les travailleurs maritimes au sud de la frontière internationale. . . et l'attaque contre la *Maritime Federation of the Pacific Coast* se dessine dès maintenant dans la campagne de propagande faite dans la presse de la côte du Pacifique.”

Il est établi, sous ce rapport, que deux délégués fraternels vinrent de Vancouver sur invitation lors de la formation de l'organisation *Longshoremen and Water Transport Workers of Canada* en avril 1934. La Fédération fit comparaître comme témoin un nommé Foisie, de San-Francisco, coordonnateur pour la *Waterfront Employees' Association* dans plusieurs ports des Etats-Unis sur la côte du Pacifique. Avant d'occuper cette charge, il était intéressé dans le travail des docks à Seattle. Foisie, qui a une expérience de quinze ans dans les problèmes particuliers aux docks, parla en termes non équivoques de l'organisation américaine connue sous le nom de *Maritime Federation*, organisation à laquelle les débardeurs de Vancouver étaient “sur le point de s'affilier”, ainsi que de la direction de cette organisation, mettant particulièrement en lumière certains chefs de ce groupement et affirmant que le mouvement syndical reconnu était opposé aux directives données par ces gens. Il affirma en un langage vigoureux et précis que la *Maritime Federation* était dirigée par des éléments de gauche. Pressé par Emory, le représentant du Syndicat, Foisie, définit en ces termes le membre des éléments de gauche: une personne qui désire l'agitation, la révolution même, croyant que c'est là la condition fondamentale de la restauration sociale; une personne qui ne veut

ni ne saurait se concilier avec le mouvement syndical; une personne qui ne sait faire affaires sur une base contractuelle et respecter ses engagements. Les accusations de Foisie étaient tellement définies et spécifiques que Emory sollicita sur le champ l'autorisation de faire venir de San-Francisco un témoin pour y répondre, autorisation que j'accordai, et quelques jours plus tard je suspendis provisoirement la présentation de la cause de la Fédération pour permettre au témoin de San-Francisco, Melnikow, de se faire entendre. Ce Melnikow prouva être un témoin capable et modéré et donna l'impression d'être parfaitement au courant des problèmes des docks aux Etats-Unis. Je fus profondément frappé par sa déposition. Emory, qui le fit comparaître, en autant que je me souviens, ne lui posa pas une seule question concernant la *Maritime Federation*, sa direction ou ses activités.

Il ressort de la preuve que la convention écrite de la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association*, valable de janvier 1932 (pièce 63a), contenait (article 2) la clause suivante définissant les objets de l'Association: —

“(g) Appuyer le mode actuel de gouvernement au Canada et combattre tous mouvements révolutionnaires.”

mais, lors de sa révision et de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, laquelle était valable du 10 août 1934 (pièce 63b), cette clause (g) fut retranchée. Emory, le chef des travailleurs, nous a déclaré bien franchement qu'il avait appuyé la suppression de la cause en question. Il n'y aurait pas eu matière à surprise si cette clause n'avait jamais paru à la convention, mais sa suppression délibérée de la convention de 1934 après son inclusion à celle de 1932 revêt une signification particulière au jour des déclarations du major Crombie, le chef du personnel de la *Shipping Federation*, et du capitaine Crawford, de l'*Empire Stevedoring Company*, qu'ils avaient constaté un changement distinct de direction chez la main-d'œuvre.

Durant l'enquête, j'ai eu l'occasion d'observer des centaines de débardeurs de Vancouver qui suivirent les délibérations de la commission et, dans l'ensemble, ils m'ont donné l'impression d'être de bons garçons. Comme question de fait, les dirigeants de la Fédération reconnaissent qu'au moins 600 de ces gens sont des citoyens respectables. L'attitude adoptée par ces gens étant injustifiable et non motivée et leur conduite contraire aux principes reconnus du mouvement syndical, je ne puis que conclure que la difficulté est due réellement à la direction qui a pris la haute-main sur cette main-d'œuvre. Un des chefs des travailleurs m'a déclaré que quiconque tente de promouvoir la cause syndicale est immédiatement dénoncé.

Je dois dire que tel n'est pas le cas. Une direction qui cherche avec modération et équité à supprimer des griefs réels de la main-d'œuvre est tout à fait légitime et parfaitement reconnue; mais, par ailleurs, une direction qui délibérément répudie les engagements pris par la main-d'œuvre organisée par la voie du marchandage collectif, cause des désordres et déclanche la grève sans considération de leurs conséquences et dans l'unique but de mal faire n'est pas une direction légitime.

On m'a informé, vers la fin de l'enquête publique, que 143 des 927 membres du Syndicat de Vancouver étaient déjà retournés au travail. 83 débardeurs doyens (on les appelle “ex-employees”) et 655 travailleurs nouveaux soit un grand total de 881 avec les 143 susmentionnés, sont inscrits sur les listes de travail. Telle est la situation après plus de quatre mois de grève générale. Pour quiconque cherche solution du problème, les difficultés pratiques offertes là où quelque 1,700 travailleurs recherchent de l'emploi quant un personnel de 900 environ est suffisant pour répondre aux besoins normaux sont évidentes. De plus, quelque 1,500 marins, portefaix, charpentiers de navires, etc., membres de syndicats affiliés font la grève de solidarité. Cette situation fait ressortir la nécessité d'examiner profondément l'opportunité d'appliquer un régime de règlement des conflits du travail plus pratique et rapide que celui qui existe actuellement et assurant une plus large mesure d'intervention gouvernementale dans de tels conflits dès leurs débuts mêmes.

Je n'oublie pas la déclaration de Coyle, qui a travaillé sur les quais de Vancouver au cours des vingt-cinq dernières années et que je considère représenter le type supérieur de débardeur, que si la *Shipping Federation*, le 4 juin, avait donné à son personnel un jour ou deux pour réfléchir, il est possible qu'il aurait agi autrement. Je conclus de la preuve, après un examen approfondi et attentif de cette dernière, que les choses avaient été si bien arrangées par les chefs des travailleurs et que leur influence sur ces derniers était telle que ce qui autrement aurait pu paraître un acte sévère et autoritaire de la Fédération devenait dans les circonstances indispensables pour affirmer ses droits et protéger ses intérêts.

Pour ces divers motifs, je conclus donc:—

(1) Que la cause directe et immédiate de la situation industrielle déplorable qui existe sur les quais de Vancouver depuis le 5 juin 1935 est le refus des débardeurs membres de la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association* de toucher une cargaison de papier-journal de la *Powell River Company, Limited*, pour le motif que cette cargaison était “hos-

tile" au mouvement syndical (unfair cargo);

(2) Que la convention valable trois ans passée entre les débardeurs et leurs employeurs, la *Shipping Federation*, le 10 octobre 1934 défendait expressément toute interruption du service, sauf pour motif de sécurité. La question de sécurité ne fût soulevée ni même mentionnée dans le présent conflit;

(3) Que le refus de toucher à la cargaison de Powell River constituait une contravention délibérée à la convention de la part des débardeurs et justifiait la Fédération de dénoncer cette convention et de la déclarer inopérante du 4 juin;

(4) Que, tout à fait en dehors de la question de droit découlant de la convention, la cargaison de Powell River n'était nullement en fait "hostile" (unfair) au travail syndiqué dans le sens reconnu du terme;

(5) Qu'il n'y avait eu ni grève ni lock-out du personnel ouvrier de la *Powell River Company, Limited*, le 17 mai, et que cette société n'avait pas fait preuve d'hostilité à l'endroit du travail syndiqué;

(6) Que les débardeurs membres de la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association* avaient refusé d'accord de toucher la cargaison de Powell River; que cette conduite de leur part équivalait à une déclaration délibérée de grève et qu'ils n'avaient pas été lock-outés, ainsi qu'ils le prétendent;

(7) Que les syndicats locaux de débardeurs, marins, portefaix, charpentiers de navires et autres, au nombre d'environ 1,500, affiliés à l'organisation des débardeurs de Vancouver qui avaient fait la grève de solidarité avec cette dernière organisation n'avaient nul motif de différend avec leurs employeurs respectifs et n'avaient pas approfondi suffisamment les motifs réels du conflit des débardeurs de Vancouver pour les justifier raisonnablement de faire la grève de solidarité;

(8) Que la répartition par la Fédération du travail supplémentaire à la main-d'œuvre dite d'"extra" ou "basement men" était justifiée non seulement par la convention de travail en vigueur, mais aussi par la pratique courante au port de Vancouver, et que la *Shipping Federation* ne s'était pas prévalu de ce régime pour préjudicier ou traiter injustement les membres de la *Vancouver and District Waterfront Workers' Association*;

(9) Que, par la convention passée avec la *Shipping Federation*, l'Association avait expressément approuvé la continuation pour une période additionnelle de trois ans du régime patronal d'embauchage, avec certaines modifications visant collaboration de la part de représentants accrédités des travailleurs, et l'établissement délibéré de sa part en mai

1935 de son propre régime d'embauchage portait atteinte à l'une des bases mêmes de la convention;

(10) Que les débardeurs membres de la *Vancouver Association* n'ont ni compris ni apprécié que le droit au marchandage collectif que leur avait procuré leur convention de travail leur imposait aussi l'obligation collective de respecter et d'observer les engagements qu'ils avaient contractés;

(11) Que la grève déclanchée par la *Vancouver Association* et les grèves de solidarité déclarées par les syndicats affiliés étaient contraires aux principes et aux intérêts bien compris de l'organisation syndicale pratique;

(12) Que la grande majorité des membres de la *Vancouver Association* ont été complètement induits en erreur par une direction subversive et mauvaise.

(Signé) H. H. DAVIS.

Le 22 octobre 1935.

Une étude portant sur l'antraco-silicose, conduite par le Service d'Hygiène sociale des Etats-Unis dans différentes parties des champs d'antracite de la Pennsylvanie, a indiqué un fort pourcentage de silicose et de tuberculose chez les mineurs d'antracite examinés. Sur 2,711 travailleurs actifs, 616 ou 22.7% étaient atteints d'antraco-silicose; 106 étaient à une étape assez avancée de la maladie. Dans 124 cas, cette maladie se compliquait de tuberculose. La maladie se développe plus rapidement chez les travailleurs exposés à une concentration élevée de poussière; environ 13% des travailleurs au rocher, lorsque la période de travail est inférieure à quinze ans, accusent un commencement d'antraco-silicose, tandis qu'après vingt-cinq ans de travail, 9 sur 10 travailleurs souffrent de cette maladie.

Lors d'un relevé conduit en avril 1935 par l'Office des statistiques du travail des Etats-Unis, 593 ou 4% des 14,725 établissements recensés signalaient des syndicats d'entreprise. Dans 97 de ces établissements fonctionnaient également des syndicats ouvriers ordinaires. Des 1,935,556 travailleurs occupés dans ces 14,725 établissements, 385,954, ou environ 20%, l'étaient dans des établissements possédant des syndicats d'entreprise exclusivement, et 144,434, ou 7.5%, l'étaient dans des établissements réunissant des syndicats d'entreprises et des syndicats ouvriers ordinaires. Près de 15% des syndicats d'entreprise couverts par le relevé avaient été établis durant la guerre et 64% dans la période d'activité de la N.R.A.