

Relations industrielles Industrial Relations



Positions syndicales

Volume 14, Number 3, July 1959

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022294ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022294ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1959). Positions syndicales. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 430–435. <https://doi.org/10.7202/1022294ar>

Article abstract

A chaque année les grandes centrales ouvrières présentent au Gouvernement fédéral un mémoire dans lequel elles exposent leurs positions sur certains problèmes qui les intéressent.

Nous avons extrait de ces mémoires certaines parties qui nous paraissent dignes de mention.

c) L'achat d'une cantine réservée uniquement aux policiers. Plus de sandwiches fournis par le patron ou de tasse de café par les grévistes. Le policier ne sera plus taxé de subornation pour quelques rafraîchissements.

d) L'assignation aux grèves de policiers d'expérience avec compensation adéquate. Présentement, on choisit l'homme de faction à pied du poste le plus rapproché, fonction ordinairement dévolue aux débutants ou aux agents n'ayant que peu d'années de service.

Dorénavant, on choisirait des hommes de plus longue expérience et les étincelles risqueront de s'allumer avec moins de spontanéité.

Bref ces suggestions ont pour unique but de soutenir le moral des agents de police, trop souvent la cible de colibets injustifiés, et d'assurer la protection adéquate du public durant les heures difficiles que nous traversons.

A cette fin, la Fraternité est déterminée à consacrer le gros des forces dont elle dispose. Elle mérite qu'on lui souhaite bonne chance.

Positions syndicales

A chaque année les grandes centrales ouvrières présentent au Gouvernement fédéral un mémoire dans lequel elles exposent leurs positions sur certains problèmes qui les intéressent.

Nous avons extrait de ces mémoires certaines parties qui nous paraissent dignes de mention.

a) LA CONFÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS CATHOLIQUES DU CANADA ¹

L'assurance-chômage

La Loi de l'Assurance-chômage demeure la pièce maîtresse de notre régime de sécurité sociale. En ces temps difficiles, les citoyens canadiens apprécient mieux que jamais la valeur d'une telle législation. Mais ils en voient mieux, également, les faiblesses et les lacunes.

La rapide diminution du fonds de réserve de la Commission d'Assurance-chômage a jeté la panique en bien des milieux. La CTCC ne croit pas que le simple fait de la diminution puisse être une cause d'alarme puisqu'elle a toujours prétendu que la réserve était inutilement élevée. Ce qui, à notre avis, constitue un danger réel, c'est que l'on attribue au fonds d'assurance-chômage des dépenses qui devraient être payées à même le fonds consolidé du Canada. Le fonds d'assurance-chômage n'a jamais été créé en vue de parer aux conséquences d'une crise économique. Il ne faut pas l'utiliser pour faire les frais d'un programme d'assistance-chômage, soit directement ou indirectement.

La CTCC n'a pas d'objection à l'extension des bénéfices de l'assurance-chômage comme ce fut le cas pour les travailleurs saisonniers; elle favorise même

(1) *Mémoire de la CTCC au Gouvernement du Canada, 23 janvier 1959.*

cette mesure. Mais, d'un autre côté, elle demande que la Loi soit étendue à tous les salariés, même à ceux dont l'emploi est très stable, de façon à mieux répartir les risques. Le Gouvernement lui-même devrait verser une contribution plus élevée que celle qu'il verse présentement au fonds d'assurance-chômage car nous considérons que l'ensemble de la population doit assumer le coût de certaines formes de chômage. Nous suggérons que la part du Gouvernement soit au moins égale à la part que versent les employeurs et à la part que versent les travailleurs.

En étendant la loi à tous les salariés qui ne sont pas couverts présentement et en augmentant la part que le Gouvernement doit verser au fonds d'assurance-chômage, il sera possible d'améliorer considérablement les bénéfices qui sont versés, afin qu'ils répondent mieux aux besoins des travailleurs canadiens. Non seulement faudrait-il augmenter les prestations, et prolonger leur durée mais il est important de créer de nouvelles classes afin de maintenir une relation convenable entre les prestations et les revenus des assurés.

Le boycottage secondaire

Le boycottage, par une union, des produits d'un employeur en vue de forcer les employés de ce dernier à changer d'allégeance syndicale nous apparaît une mesure inadmissible et qui viole la liberté syndicale.

La CTCOC croit qu'on devrait rendre illégal le refus d'un employeur de vendre ses produits ou ses services à un autre employeur ou d'acheter les produits ou les services de cet autre employeur en vue de forcer les travailleurs à l'emploi de ce dernier, représentés par un syndicat, à changer d'allégeance syndicale.

On devrait également rendre illégal l'ordre d'un syndicat, donné à ses membres, de s'abstenir de toucher aux produits d'un employeur ou d'utiliser les services de cet employeur, en vue d'obliger les travailleurs à son emploi, représentés par un syndicat, à changer d'allégeance syndicale.

Les briseurs de grèves

Le problème des briseurs de grèves en fut toujours un de première importance pour les organisations syndicales.

Il y a deux catégories de briseurs de grèves. Il y a d'abord les grévistes qui, abandonnant la partie, retournent avant le règlement d'une grève à l'emploi qu'ils occupaient dans l'entreprise. Ces « briseurs de grèves » peuvent, lorsqu'ils sont assez nombreux, « briser » une grève et laisser leurs confrères dans une situation difficile, mais ils ne « volent » pas les emplois de leurs confrères de travail.

Il y a également une deuxième catégorie de « briseurs de grèves »; il s'agit de personnes qui n'étaient pas employées dans l'entreprise concernée, au moment de la déclaration d'un grève, et qui, au cours de la grève, « volent » les emplois des grévistes avant le règlement du conflit. Lorsqu'il s'agit d'interdire le recours aux « briseurs de grèves », c'est de cette deuxième catégorie qu'il s'agit.

En regard de ce qui précède, la solution suivante est suggérée:

L'expression « briseur de grève » signifie:

a) toute personne qui, à l'occasion d'une grève, sollicite et obtient un emploi, au moment où le conflit a éclaté, était occupé dans l'entreprise par un travailleur devenu gréviste;

b) toute personne qui, à l'occasion d'une grève, accepte une offre d'emploi à un poste qui était occupé par un travailleur devenu gréviste;

c) le recours aux « briseurs de grèves » est interdit en toute circonstance;

d) il est interdit au Service National de Placement et à toute autre agence de placement de diriger des travailleurs vers une entreprise en vue d'y remplacer des travailleurs en grève.

Lutte au syndicalisme

Les adversaires du syndicalisme libre et démocratique ont amorcé une grande campagne, au Canada, en vue d'affaiblir les positions ouvrières et d'obtenir du Gouvernement une législation qui restreindrait l'exercice du droit d'association. Cette campagne n'est que l'écho de la lutte anti-syndicale qui se livre dans certains Etats de nos voisins du sud.

Nous n'avons pas l'intention de reprendre ici les affirmations fausses ou tendancieuses des mémoires qui vous furent présentés par l'Association des mines canadiennes, l'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de Commerce du Canada. Toutes visent à affaiblir le syndicalisme et à le paralyser dans la poursuite de sa mission, qui est de défendre les intérêts professionnels et sociaux des travailleurs.

Nous nous permettons de mettre en garde le Gouvernement du Canada contre une telle entreprise qui menace, non seulement le syndicalisme, mais du même coup la démocratie et le climat de liberté dont s'enorgueillit notre pays.

Après bientôt un siècle de luttes qui coûtèrent aux travailleurs des sacrifices sans nombre, nous sommes présentement acheminés, grâce à l'action ouvrière, vers un équilibre, essentiel à toute société libre, entre les forces de l'argent d'une part et d'autre part celles des citoyens économiquement faibles mais respectés à cause de leur nombre et de leur solidarité.

Cette solidarité, c'est l'organisation syndicale qui peut seule la rendre possible. Attaquer l'organisation syndicale, la diffamer en vue de l'affaiblir, c'est menacer gravement cet équilibre en voie d'édification; c'est compromettre la démocratie véritable. Aucun citoyen responsable, encore moins aucune autorité démocratiquement établie et soucieuse du bien commun ne peut favoriser une telle entreprise.

b) LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA ²

Législation du travail

Nous vous avons déjà soumis, à la demande du Ministre du travail, nos propositions par rapport à la modification de la Loi sur les relations industrielles et

(2) *Mémoire du Congrès du travail du Canada au Gouvernement du Canada*, 22 janvier 1959.

sur les enquêtes visant les différends du travail. Nous avons fourni un exposé détaillé de nos opinions et ne nous proposons donc pas de les élaborer à cette occasion. Nous nous bornons à vous dire que nous recherchons une loi qui fournira un appui aux négociations collectives entreprises de bonne foi, hâtera le règlement des différends et en général servira à améliorer les relations entre le travail et la direction. Nous supposons que si ces modifications sont apportées à la loi, nous aurons l'occasion de les étudier au préalable et vous en donner notre opinion. Nous comptons sur vous, d'ailleurs, pour accorder à nos propositions l'attention qu'elles nous semblent valoir, en vue de leur base sur une longue et diverse expérience.

Il nous est impossible, évidemment, de prévoir ce que vous inclurez dans vos modifications éventuelles. Nous espérons, toutefois, voir supprimer deux choses en particulier l'arbitrage obligatoire, tel que l'ont suggéré récemment les compagnies ferroviaires canadiennes, et le soi-disant « droit au travail ».

Pour ce qui est de l'arbitrage obligatoire, nous nous sommes si souvent déclarés opposés à cette mesure et avons soumis de si puissantes raisons pour appuyer notre position, que nous ne tenons pas à réitérer nos arguments pour le moment. Nous tenons simplement à souligner que l'arbitrage obligatoire est nuisible aux libres négociations collectives; il remplace par l'intervention d'un tiers le règlement d'un différend par les disputants eux-mêmes; il assujettit à des restrictions le droit civil fondamental de grève et, pour parler et, il ne réussit tout simplement pas à faire ce qu'il est censé faire. L'arbitrage obligatoire, quand on y a recours à la place d'une grève, n'atteint pas les résultats voulus. Il se peut bien que les procédures actuellement en vigueur dans l'industrie ferroviaire par rapport aux négociations collectives et au règlement de différends doivent être révisées. Nous n'ignorons pas les conditions peu ordinaires qui règnent dans cette industrie et qui ont provoqué des difficultés dans les relations entre le travail et la direction, mais ces difficultés ne proviennent pas de la loi, et l'arbitrage obligatoire ne peut les amoindrir. Les syndicats qui représentent les ouvriers de cette industrie ont eux-mêmes soumis certaines propositions de modification qu'ils croient susceptible de promouvoir des relations plus harmonieuses. Il nous semble que la relation longue et généralement stable qui a prévalu entre les syndicats et les compagnies ferroviaires ne devrait pas dégénérer en une relation basée sur l'irresponsabilité et la contrainte. Au contraire, il faudrait profiter de cette expérience pour développer un moyen efficace de résoudre les problèmes dans le cadre d'une entente volontaire.

Pour ce qui est du soi-disant « droit au travail », il est inutile d'insister sur l'ironie de cette expression à l'heure actuelle. Elle est à la fois fallacieuse et hypocrite. Elle est trompeuse et elle l'est de propos délibéré. Le terme n'est ni plus ni moins qu'une menée de la part des employeurs organisés pour affaiblir les syndicats et saper les négociations collectives. Le fait de se servir d'une telle mesure à l'heure actuelle met une tache à l'honneur des employeurs organisés du pays; leur acceptation prétendue des syndicats ne nous fera jamais changer d'avis à ce sujet. Nous tenons à vous signaler, aussi énergiquement et aussi franchement que possible, que nous résisterons dans la mesure de nos forces et par tous les moyens légitimes dont nous disposons, toute législation qui porte sur le « droit au travail ». Nous considérerons comme une attaque directe contre le travail un effort quelconque de votre part, ou de la part de tout autre gouverne-

ment, de décréter une telle loi et nous aviserons tous nos membres en conséquence. Une loi sur le « droit au travail » n'est pas une législation ouvrière; elle est une législation de caste des plus corrompues.

Nous constatons avec plaisir le décret de la Loi sur les vacances payées, mais regrettons qu'elle n'ait été mise en vigueur qu'après la fin de la saison normale des vacances en 1958. Nous tenons également à réitérer l'objection que nous avons déjà faite au Ministre du travail que les ouvriers du Yukon et des Territoires du Nord-ouest en soient exclus. D'autre part, nous vous avons fait part précédemment de notre opinion que la loi devrait prévoir deux semaines de vacances payées après une année de service; à cet égard, aussi, la loi fait défaut. La nouvelle session du parlement vous fournira, nous en sommes sûrs, la possibilité de modifier la loi à cet effet.

Nous croyons que le parlement doit établir un salaire national minimum de \$1.25 l'heure et une semaine de travail nationale maximum de 40 heures. Lors de notre dernière présentation, nous vous avons suggéré la convocation d'une conférence avec les législatures provinciales en vue d'établir une législation nationale uniforme pour les relations ouvrières. Nous vous avons signalé en détail ce que nous croyons pouvoir attendre d'une telle conférence. En outre, nous vous avons suggéré, comme il était proposé dans nos projets de modification pour la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, que les industries d'envergure et d'importance nationales soient ramenées dans le cadre de la loi, comme il était le cas, par exemple, pour les élévateurs à grain. Nous vous répétons aussi notre demande pour le décret d'une nouvelle loi sur les justes salaires, qui prévoira pour les contrats gouvernementaux, y compris ceux pour les services à tous les ministères et englobant les entrepreneurs principaux et les sous-entrepreneurs, les conditions et les salaires exigés par les syndicats. Nous vous demandons également, comme nous l'avons fait l'année passée mais encore plus vigoureusement, vu notre expérience supplémentaire, l'interdiction, dans les différends ouvriers soumis à la juridiction fédérale, de l'émission d'une injonction quelconque avant que les deux côtés aient pu exposer leurs opinions.

Nous estimons que la section 366 (2) du Code Criminel devrait être modifiée, par l'inclusion, après les mots «...communiquer des renseignements», de la phrase « ou les persuader paisiblement de travailler ou de s'abstenir de travailler ». Nous tenons en outre à l'inclusion, à la section 21 du code, du paragraphe suivant:

« Personne ne commet une offense pour la seule raison de diriger ou de participer paisiblement à une ligne de piquet ou d'accomplir toute autre activité légitime en exécutant normalement des devoirs de représentant ou de membre d'un syndicat légitime ou d'une association ou groupe légitime d'ouvriers ou d'employés destiné à promouvoir légitimement leurs intérêts et organisé aux fins de leur propre protection dans le règlement des salaires et des conditions de travail. »

Ce paragraphe fournirait aux représentants syndicaux la même protection que celle actuellement fournie aux employés eux-mêmes.

Il y a encore une chose que nous voulons inclure sous l'en-tête « législation ouvrière ». Si nous la mentionnons en dernier lieu, cela ne veut nullement dire que nous la considérons d'importance minime. Il s'agit de la demande persistante des employés du service public canadien d'avoir droit à s'engager dans des négoc-

ciations collectives moyennant les associations de leur choix. Les diverses organisations d'employés gouvernementaux ont exigé ce droit à maintes reprises et si leurs idées varient par rapport aux façons de l'obtenir, leur désir de l'obtenir est unanime. Le CTC appuie, pleinement et sans réserve, la position prise à cet égard par les associations d'employés gouvernementaux. Il ne voit aucune raison qui justifie une distinction de traitement entre les employés gouvernementaux et ceux de l'industrie privée et des corporations de la couronne. Leur interdire le droit aux négociations collectives, c'est distinguer contre eux et leur refuser un droit civil important. On nous donne à entendre que ce sujet est actuellement à l'étude et l'a été depuis quelque temps. Nous espérons qu'une décision sera prise; qu'elle sera prise bientôt et qu'elle sera conforme à ce que nous venons de proposer. Il court de temps en temps à la presse des bruits dont nul n'est rassurant. Nous espérons que ces bruits ne présagent pas les événements futurs. En tant que centrale syndicale à laquelle sont affiliées de nombreuses associations d'employés gouvernementaux — fédéraux, provinciaux et municipaux — le Congrès est prêt à participer n'importe quand à des discussions par rapport à une législation éventuelle qui accordera aux employés gouvernementaux leur droit aux négociations collectives; en plus, le Congrès croit à son droit d'y participer.

RECENSIONS - BOOK REVIEWS

Les problèmes des travailleurs non manuels, y compris le personnel technique, les cadres, etc. Conférence internationale du travail, Quarante-troisième session, Genève 1959. Rapport VII, Bureau International du Travail, Genève, 1958, 153 pp.

Le conseil d'administration du Bureau International du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 43^{ème} session de la Conférence (1959) la question suivante: les problèmes des travailleurs non manuels, y compris le personnel technique, les cadres, etc. Le Rapport VII traite précisément de divers problèmes que suscite l'augmentation régulière du nombre des travailleurs non manuels dans le monde et la proportion croissante de ces travailleurs dans la main-d'oeuvre totale. Nous croyons que les chefs d'entreprise, les dirigeants ouvriers ainsi que les administrateurs publics devraient étudier de très près le contenu du Rapport ainsi que les conclusions qu'en a dégagées à l'unanimité la Commission consultative des employés et des travailleurs intellectuels.

Les applications des dernières découvertes de l'électronique et de la mécanique

que dans le secteur des emplois non manuels ont permis de mettre soudainement en lumière nombre de problèmes des plus urgents, très peu étudiés jusqu'à maintenant et qui, dans l'opinion générale devraient affecter surtout les travailleurs manuels. Or le Rapport VII traitant des problèmes des travailleurs manuels aura pour effet de combler une grave lacune dans le domaine de la recherche et, en jetant une vive lumière sur un secteur négligé des effectifs de la main-d'oeuvre, de dissiper bien des doutes tout en dissipant nombre d'illusions.

Le Rapport n'entend pas étudier de façon exhaustive tous les problèmes relatifs aux travailleurs non manuels. Il n'a pour but que d'engager la discussion entre les états membres et leurs délégués. Le Rapport est divisé à cette fin en trois parties. La première partie, intitulée « Généralités », souligne l'importance croissante de la place que les travailleurs non manuels occupent dans la main-d'oeuvre, et note qu'il s'agit là d'un des aspects les plus significatifs de l'histoire économique et sociale du XX^e siècle. Qu'il s'agisse des secteurs primaire, secondaire ou tertiaire (ce der-