

La grève au Canada, 1927-1952 **Analyse statistique et interprétation**

Roger Chartier

Volume 8, numéro 2, mars 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022957ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022957ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Chartier, R. (1953). La grève au Canada, 1927-1952 : analyse statistique et interprétation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(2), 166-189.
<https://doi.org/10.7202/1022957ar>

Résumé de l'article

En face du phénomène social qu'est la grève, rares sont ceux qui ne se laissent pas entraîner à porter des jugements sommaires. L'auteur fait ici une analyse statistique poussée du mouvement des grèves au Canada durant les derniers vingt-cinq ans. Dans une seconde partie il essaie de voir jusqu'à quel point on est justifié d'interpréter les tendances et les corrélations que l'on peut découvrir. C'est la première étude du genre au pays.

RELATIONS INDUSTRIELLES

La grève au Canada, 1927-1952

Analyse statistique et interprétation

Roger Chartier

En face du phénomène social qu'est la grève, rares sont ceux qui ne se laissent pas entraîner à porter des jugements sommaires. L'auteur fait ici une analyse statistique poussée du mouvement des grèves au Canada durant les derniers vingt-cinq ans. Dans une seconde partie il essaie de voir jusqu'à quel point on est justifié d'interpréter les tendances et les corrélations que l'on peut découvrir. C'est la première étude du genre au pays.

INTRODUCTION

Des grèves récentes — pour ne rien dire de celles qu'on a évitées de justesse — ont replacé sous un jour assez cru le problème global des conflits du travail en notre pays. La grève, ce phénomène collectif tellement caractéristique de notre époque, ne manque certes pas de publicité. Chaque jour, en effet, un flot généreux de descriptions et de chiffres sensationnels déborde les colonnes de nos journaux: publicité toujours large, souvent lourde et parfois trompeuse. On fait énorme la somme des salaires perdus, des profits évanouis, des heures gaspillées, des produits immobilisés et des coups échangés dans les grèves.

La grève ne laisse plus personne dans l'indifférence. La grève, c'est la guerre, une guerre économique qui trop souvent se transforme en véritable conflit social: et quelle guerre peut se livrer sans bousculer le tranquille quotidien, sans faire du bruit, sans inquiéter les gens, sans entraîner certains maux, sans remuer des structures et sans compliquer dans la pratique le sens de certains

CHARTIER, ROGER, maître en sciences sociales (relations industrielles), chargé de l'éducation en relations du travail au Centre de culture populaire de la Faculté des sciences sociales de Laval.

mots comme « ordre », « paix », « justice », « charité », « autorité », « liberté » ?

Le *public*, privé pour un temps de certains biens et services ou inquiet de la hausse du coût de la vie; les *gouvernements*, aisément troubles dans leur conception de « l'ordre établi » et inclinés au statu quo; les *employeurs*, aux prises avec des problèmes de production ou de concurrence et touchés dans leurs notions de l'efficacité et de l'autorité; les *travailleurs*, considérant la grève comme l'arme ultime, la plus vigoureuse mais aussi la plus coûteuse, au service de la « promotion » ouvrière — tous enfin, intéressés vitalement au problème des conflits industriels, peuvent facilement s'exprimer à son sujet en des termes inquiets, tendancieux et passionnés, porter sur lui des jugements parfois sommaires, et proposer des solutions lourdes d'émotion, quand elles ne sont pas tout simplement fantaisistes.

Devant l'ampleur du problème et l'intensité des émotions qu'il provoque, une chose reste à faire: étudier la réalité, chiffres en main. L'analyse statistique de l'évolution des conflits industriels au Canada donnera peut-être la réponse aux questions suivantes:

Le nombre des cessations de travail, des travailleurs impliqués et des journées individuelles de travail perdues est-il croissant ?

La durée des conflits industriels est-elle de plus en plus longue ?

Le syndicalisme a-t-il gagné du terrain, en nombre ou en influence, depuis quelques années ? Existe-t-il un parallélisme entre l'évolution syndicale et l'évolution des conflits du travail au Canada ? Est-on justifié d'établir entre les deux phénomènes une relation de cause à effet ?

Une étude détaillée des statistiques ouvrira sans doute de nouvelles avenues, suggérera de nouveaux recoupements. Ce n'est qu'après un tel travail de défrichage qu'il sera légitime de proposer une interprétation du phénomène de la grève et d'ébaucher une « théorie » des conflits industriels qui rende compte de la réalité canadienne.

ANALYSE STATISTIQUE

Cette étude porte sur une période de vingt-six ans, soit de 1927 à 1952, et couvre tout le pays. La période en question comprend trois années « normales » (1927-30), des années de « crise » (1930-35), une

TABLEAU I. — NOMBRE DES CONFLITS DU TRAVAIL, DES TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS, DES JOURNÉES INDIVIDUELLES DE TRAVAIL PERDUES (AVEC % DU TEMPS ESTIMATIF FOURNI), DES SALARIÉS NON AGRICOLES, ET DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS (AVEC % DU CHANGEMENT SUR L'ANNÉE PRÉCÉDENTE). CANADA, 1927-1952.

Année	PERTE DE TEMPS			EFFECTIFS SYNDICAUX			
	Nombre des conflits du travail (1)	Nombre des travailleurs impliqués (2)	En journées individuelles de travail (3)	% du temps estimatif fourni (4)	Nombre des salariés non agricoles (5)	Nombre total (6)	% de changement sur l'année précédente (7)
1927	74	22,299	152,570	0.03	1,910,000	290,282	+ 5.7
1928	98	17,581	224,212	0.04	2,040,000	300,602	+ 3.6
1929	90	12,946	152,080	0.02	2,180,000	319,476	+ 6.3
1930	67	13,768	91,797	0.01	2,070,000	322,449	+ 0.9
1931	88	10,738	204,238	0.04	1,870,000	310,544	- 3.7
1932	116	23,390	255,000	0.05	1,600,000	283,096	- 8.8
1933	125	26,558	317,547	0.07	1,520,000	285,720	+ 0.9
1934	191	45,800	574,519	0.11	1,750,000	281,274	- 1.6
1935	120	33,269	288,703	0.05	1,820,000	280,648	- 0.2
1936	156	34,812	276,997	0.05	1,900,000	322,746	+ 15.0
1937	278	71,905	886,393	0.15	2,090,000	383,492	+ 19.0
1938	147	20,395	148,678	0.02	2,040,000	381,645	+ 0.5
1939	122	41,038	224,588	0.04	2,080,000	358,967	- 5.9
1940	168	60,619	266,318	0.04	2,270,000	362,223	+ 0.9
1941	231	87,091	433,914	0.06	2,580,000	461,681	+ 27.5
1942	354	113,916	450,202	0.05	3,180,000	578,380	+ 5.3
1943	402	218,404	1,041,198	0.12	3,360,000	664,533	+ 14.9
1944	199	75,290	490,139	0.06	3,200,000	724,188	+ 9.0
1945	197	96,068	1,457,420	0.17	3,200,000	711,117	- 1.8
1946	228	139,474	4,516,303	0.50	3,160,000	831,697	+ 17.0
1947	236	104,120	2,397,340	0.26	3,143,000	912,124	+ 9.7
1948	154	42,820	885,793	0.09	3,238,000	977,594	+ 7.2
1949 *	137	51,437	1,063,667	0.11	3,325,000	1,005,639	+ 2.9
1950	161	192,153	1,389,029	0.13	3,459,000 ^a	1,028,521	+ 2.3
1951	259	102,870	901,739	0.08	3,725,000	1,146,121	+ 11.4
1952 **	213	118,463	2,868,587	0.26	3,706,000	1,185,000	+ 3.4

* Comprend la province de Terre-Neuve pour la première fois.

** La plupart des chiffres pour 1952 sont préliminaires et sujets à révision légère.

a. Les chiffres de 1949 et des années précédentes, quant aux effectifs ouvriers, sont du 31 décembre; ceux qui sont indiqués pour 1950, 51 et 52 sont en fait du 1er janvier de l'année suivante.

période de « reprise » (1936-38), les années de guerre (1939-45), et finalement la période d'après-guerre et de « guerre froide » (1946-52).

Pour construire le TABLEAU 1, nous avons puisé aux sources suivantes: *Grèves et lock-out au Canada en 1951*, *Syndicalisme ouvrier au Canada*, 1952, et des bulletins périodiques sur *La main-d'oeuvre*; ce sont là des publications du Ministère fédéral du Travail. L'*Annuaire du Canada* pour toutes ces années nous a également fourni certains chiffres sur la population active non agricole. Enfin, le directeur du Service de l'Économie et des Recherches au Ministère fédéral du Travail nous a fourni des rapports préliminaires portant sur 1952.

Le TABLEAU 1 contient des chiffres absolus, fondamentaux; c'est à partir de ces données qu'il sera possible, dans les tableaux suivants, d'effectuer des recoupements, d'établir des parallèles et de découvrir des proportions.

1—Le nombre des grèves

La colonne (1) indique le nombre des conflits existants.¹ En soi, ces données ne sont pas tellement significatives, car on ignore la durée des grèves, de même que leur importance par rapport à la perte de temps et au nombre des travailleurs impliqués. Analysons quand même ces chiffres. Le nombre des grèves, en 1927, est — à trois exceptions près — le plus bas depuis le début du siècle; il connaît des hausses et des baisses jusqu'en 1934, où il marque un sommet: 191. En 27 ans, ce chiffre n'avait été dépassé que trois fois, immédiatement après la première guerre mondiale: 1918 (230), 1919 (326) et 1920 (322). En 1937, en pleine crise toujours, nouveau sommet: 278 conflits. L'année 1941 compte 231 grèves; mais les deux années suivantes (1942 et 1943) battent tous les records, avec 354 et 402 conflits respectivement. La moyenne des conflits, au cours de la période 1946-52, s'établit à 198, l'année 1952 comptant, au total, 213 grèves et lock-out (*rapport préliminaire*). On note donc, par rapport à 1927, une augmentation consi-

(1) Soulignons, à l'exemple de *Grèves et lock-out au Canada en 1951*, pp. 8-9, que « le registre du ministère comprend les lock-out tout aussi bien que les grèves; mais il se rencontre rarement un lock-out... Les grèves et les lock-out sont en conséquence enregistrés ensemble dans les tableaux statistiques. Dans la présente étude, le mot « grève » est fréquemment employé au lieu de l'expression « grèves et lock-out » pour plus de commodité ». Pour fins de statistique le Ministère considère comme conflit industriel une interruption de travail englobant six travailleurs ou plus durant au moins un jour ouvrable. Enfin, les chiffres concernant les conflits reportés d'une année à l'autre sont inclus plus d'une fois.

dérable des conflits industriels en 1952. Cependant, comme on l'a vu, le chiffre de 1927 était particulièrement bas; de sorte que sept années sur les vingt-cinq comptent plus de grèves qu'en 1952.

2—Le nombre des travailleurs englobés

La colonne (2) donne le nombre des travailleurs impliqués dans les grèves². Elle permet l'analyse des *dimensions* des conflits du travail. On remarque ici que, de 1927 à 1933, le nombre des travailleurs englobés demeure relativement bas (chiffres extrêmes: 10,738 en 1931 et 26,558 en 1933). En 1934, un saut considérable: 45,800 travailleurs sont englobés dans 191 conflits; en 1937, 278 conflits concernent directement 71,905 travailleurs; l'année suivante n'indique que 20,395 travailleurs. Puis suivent, pour 1941, 1942, 1943, trois chiffres impressionnants: 87,091, 113,916 et 218,404 travailleurs impliqués. L'année 1946 compte 139,474 travailleurs englobés, 1947 (104,120) et 1950 (192,153). Remarquons enfin qu'un rapport préliminaire indique 118,463 travailleurs impliqués dans des grèves pour 1952.

Si, avant de continuer l'analyse du TABLEAU 1, nous divisons, pour chaque année, les chiffres de la colonne (2) par ceux de la colonne (1), nous obtenons ainsi le nombre moyen des travailleurs impliqués dans chaque grève. Voyons le résultat de ce calcul au TABLEAU 2.

TABLEAU 2. — NOMBRE DE TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS DANS DES GRÈVES COMME MULTIPLE DU NOMBRE DES GRÈVES. CANADA, 1927-52.

Année	Nombre moyen des travailleurs impliqués, par grève	Année	Nombre moyen des travailleurs impliqués, par grève
1927	301	1940	361
1928	179	1941	377
1929	144	1942	322
1930	205	1943	543
1931	122	1944	378
1932	202	1945	488
1933	212	1946	611
1934	240	1947	441
1935	277	1948	278
1936	223	1949	375
1937	259	1950	1,193
1938	139	1951	397
1939	336	1952	556

(2) Pour fins de statistique, on entend par « travailleurs impliqués » ceux qui sont *directement* mêlés à la grève ou au lock-out, et non pas les travailleurs affectés par ricochet, d'une façon indirecte.

A quelques exceptions près, on constate au TABLEAU 2 que le nombre moyen des travailleurs impliqués dans des conflits industriels au Canada s'est accru d'une façon marquée à partir de 1939, soit dès la première année de la seconde guerre mondiale. Le chiffre extraordinaire de 1950 s'explique par la grève des cheminots (128,000 durant 9 jours), alors que dans le reste de l'industrie régnait une paix industrielle relative.

3—La perte de temps

Mais revenons au TABLEAU 1. La colonne (3) aligne, pour chaque année, le nombre des journées individuelles de travail perdues dans les grèves au Canada³. C'est avant tout sur ces chiffres que, faute de mieux, l'on s'appuie pour déterminer la grandeur des pertes économiques encourues à l'occasion des conflits industriels. Ici encore, l'année 1934 se distingue, et le chiffre de 574,519 est plus que le double de la moyenne des journées individuelles perdues au cours des 7 années précédentes. (Grèves des travailleurs en forêt, des mineurs et des tisseurs). Même remarque pour l'année 1937, avec ses 886,393 journées perdues, (dans le textile, les mines de charbon et l'automobile surtout) et pour l'année 1941, avec 433,914 journées. En 1942, durant la guerre toujours, on perd — dans l'automobile, les mines d'or, les chantiers maritimes, la chaussure et la pulpe et le papier — à peine plus de journées individuelles que durant l'année précédente, mais, fait à noter, le nombre des conflits passe de 231 à 354. En 1943, 402 conflits (surtout dans les chantiers maritimes, les mines et les métaux) font perdre plus d'un million de journées de travail, soit le chiffre le plus considérable depuis 1925. Toute cette période se ressent du manque d'adaptation d'une main-d'oeuvre trop rapidement embauchée: c'est la guerre. En 1945, la grève chez Ford coûte 915,000 des 1,457,420 journées perdues; les grèves du charbon font le reste. L'année suivante, avec ses 4,516,303 journées perdues, bat tous les records et rappelle 1919, avec sa perte de 3,400,942 journées individuelles; c'est la période de l'adaptation à l'après-guerre qui commence: partout, dans l'exploitation forestière, le caoutchouc, le fer et l'acier, l'automobile, les mines, le textile (Montréal et Valleyfield), on en ressent le contrecoup.

(3) L'estimation de la perte de temps est obtenue en multipliant le nombre de jours ouvrables pendant lesquels chaque grève a duré par le nombre de travailleurs directement affectés dans le différend, à un moment ou l'autre et autant que l'on sache.

En 1947, des grèves chez les mineurs du charbon et de l'or, dans les abattoirs et dans le textile font perdre près de deux millions et demi de journées de travail. En 1949, la cessation du travail dans l'industrie de l'amiante (province de Québec) entraîne la perte d'un demi-million de journées individuelles, soit la moitié du total pour l'année. On se souvient encore de la grève des cheminots en 1950 (128,000 travailleurs, neuf jours), qui explique presque seule la perte de 1,389,039 journées de travail. L'année 1951 a connu des grèves chez les travailleurs du tabac, du charbon et de l'or, de l'auto (Windsor), des machines à coudre (Singer, à St-Jean), du caoutchouc et de l'aluminium (Shawinigan), grèves qui ont entraîné la perte de 901,739 jours de travail. Enfin, 1952, a vu se perdre près de trois millions de journées de travail dans le textile (Montréal, Valleyfield et Louiseville), les pêcheries (C.-B.), le travail en forêt (C.-B.), le bâtiment (Halifax), le transport (Toronto) et l'imprimerie.

Si, délaissant pour l'instant l'analyse des autres colonnes du TABLEAU 1, nous divisons, pour chaque année, les chiffres de la colonne (3) par ceux de la colonne (1), nous obtenons ainsi le nombre moyen des journées individuelles de travail perdues, par grève. Reportons-nous au TABLEAU 3.

TABLEAU 3. — NOMBRE DES JOURNÉES INDIVIDUELLES DE TRAVAIL PERDUES COMME MULTIPLE DU NOMBRE DES GRÈVES.
CANADA, 1927-52.

Année	Nombre moyen des journées individuelles de travail perdues, par grève	Année	Nombre moyen des journées individuelles de travail perdues, par grève
1927	2,062	1940	1,585
1928	2,288	1941	1,445
1929	1,690	1942	1,272
1930	1,370	1943	2,590
1931	2,321	1944	2,463
1932	2,200	1945	7,400
1933	2,540	1946	19,808
1934	3,008	1947	10,158
1935	2,406	1948	5,752
1936	1,775	1949	7,764
1917	3,188	1950	8,628
1938	1,011	1951	3,462
1939	1,841	1952	13,491

Comme on peut aisément le constater, c'est à partir de la fin de la dernière guerre mondiale que la moyenne des journées individuelles de travail perdues dans chaque grève s'est accrue dans des proportions parfois extraordinaires (1946, 1947, 1950 et 1952).

La colonne (4) du TABLEAU 1, donne le pourcentage du temps estimatif fourni que représente le nombre de journées individuelles de travail perdues chaque année depuis 1927, au Canada. On notera les hauts pourcentages de 1934, 1937, 1945, 1946 et 1947 surtout, 1949 et 1950. En dehors de ces années, les variations sont minimes.

4—Le nombre des travailleurs non agricoles

La colonne (5) indique, pour chaque année depuis 1927, le nombre des salariés non agricoles au Canada. Nous estimons que, pour les fins ici poursuivies, ces chiffres rendent mieux compte de la réalité que des chiffres indiquant la population globale, ou encore la population active dans son ensemble, ou enfin la population active salariée totale. On ne voit pas très bien, par exemple, ce que viendrait faire, dans une étude sur le mouvement des grèves, une population comprenant des millions d'enfants, de ménagères ou de vieillards; il serait encore fort peu réaliste de comparer sur un même pied agriculteurs et mineurs ou travailleurs du textile. C'est généralement chez les travailleurs salariés, en dehors de l'agriculture, que l'on fait grève; c'est donc leur nombre qu'il faut utiliser dans une étude statistique sur l'incidence des grèves.

En un quart de siècle, le nombre des salariés non agricoles a presque doublé au pays. Cela s'est fait comme imperceptiblement jusqu'en 1941, avec des hausses et des baisses. Ce nombre qui était de 1,910,000 en 1927, qui était tombé jusqu'à 1,520,000 en 1933 pour remonter lentement jusqu'à 2,270,000 en 1940, passait l'année suivante à 2,580,000, et à 3,180,000 en 1942. Depuis lors, ce chiffre a chaque année dépassé trois millions; en 1952, il atteignait un sommet, soit quelque 3,725,000. La seconde guerre mondiale et la « guerre froide » ont évidemment contribué beaucoup à cette expansion de la main-d'oeuvre.

5—Le nombre des travailleurs syndiqués

Enfin, examinons la colonne (6) du TABLEAU 1. Nous y trouvons, pour chaque année depuis 1927, le nombre des travailleurs syndiqués au pays. Ce groupe tranche décidément sur la masse plus ou moins anonyme des non-syndiqués. Le syndicalisme, il est vrai, n'a pas inventé la grève et n'en a certainement pas le monopole; on admettra toutefois que les syndiqués sont le plus souvent en meilleure position pour faire la grève que les non-syndiqués, et qu'en fait ils « débraient » plus souvent que ces derniers.

Cette même colonne indique avec beaucoup de clarté comment la guerre et l'après-guerre ont contribué à grossir les effectifs syndicaux au Canada. Le syndicalisme qui avait grandi constamment jusqu'en 1930 (322,449, connu une période sombre durant la « crise », soit jusqu'en 1937. Après quoi ce fut la multiplication presque continue des effectifs syndicaux jusqu'aujourd'hui. Au début de 1953, on comptait en effet quelque 1,185,000 syndiqués, soit 4 fois plus qu'en 1927. Ainsi qu'on peut le lire dans *Syndicalisme ouvrier au Canada*, 1952, à la page 10,

Les unions ouvrières du Canada comptent plus de membres à l'heure actuelle qu'à n'importe quelle autre époque. Non seulement l'effectif syndical est-il à son plus haut niveau numérique, mais la proportion des travailleurs faisant partie des organisations ouvrières est plus forte qu'au cours de toute période antérieure. En 1911, moins du dixième des travailleurs non agricoles étaient syndiqués, tandis que les unions ouvrières représentent maintenant un peu plus de 30 p. 100 des effectifs de la main-d'oeuvre.

La colonne (7) du TABLEAU 1 ajoute de nouvelles précisions à l'évolution des effectifs syndicaux. Elle indique, pour chaque année, le pourcentage de changement sur l'année précédente. Le mouvement syndical, on le voit, s'est développé de façon assez inégale au cours des années. Par exemple, la hausse de l'effectif syndical de 11.4 p. 100 sur l'année précédente — constatée en 1951-2 — n'a été dépassée que 5 fois depuis 1927, et l'augmentation numérique de 117,600 membres alors enregistrée se trouve parmi les plus fortes augmentations notées pendant la même période, même si elle provient en partie de l'extension du relevé à 24,350 membres d'organismes ouvriers indépendants.

Près de la moitié des travailleurs canadiens syndiqués sont employés dans les industries manufacturières, et environ le quart travaillent dans l'entreposage, les transports et communications. Dans l'industrie manufacturière, environ 40 p. 100 seulement des travailleurs sont syndiqués, tandis que dans les transports et communications, près des deux tiers de travailleurs adhèrent au syndicalisme. Dans les autres industries, l'importance du mouvement syndical varie: dans l'exploitation forestière, les mines et la construction, des groupes considérables de travailleurs sont syndiqués; par contre, les unions n'ont pas beaucoup d'importance dans le commerce, la finance et les services.

Le temps est maintenant venu de délaisser l'analyse des chiffres absolus du TABLEAU 1 pour faire une étude comparative des données d'une colonne par rapport à l'autre, effectuer au besoin certains recoupements et déterminer s'il existe ou non corrélation entre les différents

facteurs dont nous venons d'observer l'évolution au cours des vingt-six dernières années.

1—Degré d'organisation

Le TABLEAU 4 nous renseigne, pour chaque année depuis 1927, sur la proportion des salariés non agricoles qui adhèrent au syndicalisme. Ce recouplement est évidemment beaucoup plus significatif que la simple analyse de l'évolution des effectifs syndicaux comme tels.

TABLEAU 4. — DEGRÉ D'ORGANISATION CHEZ LES TRAVAILLEURS SALARIÉS NON AGRICOLES. CANADA, 1927-52.

Année	Pourcentage	Année	Pourcentage
1927	15.2	1940	16.0
1928	14.7	1941	17.9
1929	14.6	1942	18.2
1930	15.6	1943	19.8
1931	16.6	1944	21.7
1932	17.7	1945	22.2
1933	18.8	1946	26.3
1934	16.1	1947	26.5
1935	15.4	1948	30.2
1936	17.0	1949	30.2
1937	18.3	1950	28.6
1938	18.7	1951	30.7
1939	17.2	1952	32.0

En vingt-six ans, comme le démontre le TABLEAU 4, la proportion des syndiqués chez les salariés non agricoles a plus que doublé au Canada, passant de 15.2% à 32%. L'évolution s'est faite comme insensiblement, avec des hausses et des baisses, jusqu'en 1945, à la fin de la guerre. Mais en 1946, plus de 26% des travailleurs non agricoles étaient syndiqués — soit 4% de plus qu'en 1945 — et depuis, la proportion n'a pratiquement pas cessé de s'accroître.

Il est intéressant de souligner qu'en 1929, moins de 15% des salariés non agricoles étaient membres de syndicats au Canada et aux Etats-Unis; dans le même cas, la proportion en Grande-Bretagne et en Suède était d'environ 35%, et en Australie, 56%. En 1945 toutefois, cette proportion avait presque doublé au Canada, et plus que triplé aux Etats-Unis; la Suède comptait 62.5% de syndiqués, et l'Angleterre, 51%; l'Australie gardait la même proportion.

2—Degré de participation dans les grèves

a) Le TABLEAU 5 indique, pour chaque année depuis 1927, la proportion des salariés non agricoles qui ont été englobés dans des conflits industriels au Canada.

TABLEAU 5. — TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS DANS LES GRÈVES EN POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS NON AGRICOLES. CANADA, 1927-52.

Année	Pourcentage	Année	Pourcentage
1927	1.2	1940	2.7
1928	0.9	1941	3.4
1929	0.6	1942	3.6
1930	0.7	1943	6.5
1931	0.6	1944	2.2
1932	1.5	1945	3.0
1933	1.7	1946	4.4
1934	2.6	1947	3.0
1935	1.8	1948	1.3
1936	1.8	1949	1.6
1937	3.4	1950	5.6
1938	0.9	1951	2.8
1939	2.0	1952	3.2

De 1927 à 1952, comme l'indique le TABLEAU 5, la proportion des salariés non agricoles impliqués dans des conflits industriels au Canada a presque triplé. A quelques rares exceptions près, la proportion des travailleurs en grève en dehors de l'agriculture s'est accrue constamment. Notons la forte proportion des années 1934, 1937, 1941-42-43, 1945-46-47, et enfin celle de 1950 et de 1952.

Si maintenant, chez les salariés non agricoles, nous comparons pour chaque année le degré d'organisation et la proportion des travailleurs impliqués dans les grèves, c'est en vain que nous tâchons d'y découvrir une évolution parallèle.

b) Au TABLEAU 6 nous trouvons, pour chaque année depuis 1927, la proportion des travailleurs syndiqués qui ont été impliqués dans des grèves au Canada.

TABLEAU 6. — TRAVAILLEURS DANS LES GRÈVES, EN POURCENTAGE DES EFFECTIFS SYNDICAUX, CANADA, 1927-52.

Année	Pourcentage	Année	Pourcentage
1927	7.6	1940	16.7
1928	5.8	1941	18.8
1929	4.0	1942	19.6
1930	4.2	1943	32.8
1931	3.4	1944	10.3
1932	8.2	1945	13.5
1933	9.2	1946	16.7
1934	16.2	1947	11.4
1935	11.8	1948	4.4
1936	10.7	1949	5.1
1937	18.7	1950	18.7
1938	5.3	1951	8.9
1939	11.4	1952	10.0

Il est difficile de découvrir une tendance constante dans les pourcentages du TABLEAU 6. La proportion des syndiqués qui ont été englobés dans des conflits industriels au pays demeure relativement faible jusqu'en 1934; au cours des treize années qui suivent — si l'on excepte 1938 — ce rapport est souvent doublé, triplé, et même quintuplé (en 1943). Depuis lors, sauf en 1950, la proportion est plutôt faible, et se rapproche de celle de 1927. L'ensemble des proportions indique tout de même une hausse avec les années, ce qui démontre que l'accroissement du nombre des travailleurs impliqués dans les grèves dépend de plusieurs facteurs, et non pas seulement de l'augmentation des effectifs syndicaux. Ce qui n'empêche qu'une étude plus détaillée des conflits industriels suggérerait sans doute le nombre des syndiqués comme dénominateur commun le plus utile pour indiquer la propension à la grève.

3—Perte de temps

On a vu que la perte de temps dans les grèves sert de critère, faute de mieux, pour la détermination des pertes économiques encourues. Le nombre des journées individuelles de travail perdues au cours des conflits industriels est donc très important; nous l'utiliserons pour effectuer deux types de recoupements, dont les résultats apparaissent aux tableaux 7 et 8.

a) Le TABLEAU 7 donne, pour chaque année depuis 1927, le résultat de la division du nombre des journées individuelles perdues par celui des salariés non agricoles.

TABLEAU 7. — NOMBRE DES JOURNÉES INDIVIDUELLES DE TRAVAIL PERDUES
COMME MULTIPLE DU NOMBRE DES SALARIÉS NON AGRICOLES.
CANADA, 1927-52.

Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les salariés non agricoles	Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les salariés non agricoles
1927	0.08	1940	0.12
1928	0.11	1941	0.17
1929	0.07	1942	0.14
1930	0.04	1943	0.29
1931	0.11	1944	0.10
1932	0.16	1945	0.46
1933	0.21	1946	1.43
1934	0.33	1947	0.76
1935	0.16	1948	0.27
1936	0.15	1949	0.32
1937	0.42	1950	0.40
1938	0.07	1951	0.24
1939	0.11	1952	0.77

La tendance du TABLEAU 7 est nettement vers la hausse. Le salarié non agricole de 1952 perd huit fois plus de temps que son prédécesseur de 1927. On remarquera les écarts des années 1934, 1937, 1943, 1946 surtout, de même que de toutes les années depuis lors.

Cette tendance vers la hausse est d'autant plus remarquable qu'elle vient à l'encontre de celle que l'on constate, pour la même période, dans des pays comme l'Australie, la Grande-Bretagne et la Suède

TABLEAU 8. — NOMBRE DES JOURNÉES INDIVIDUELLES DE TRAVAIL PERDUES
COMME MULTIPLE DU NOMBRE DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS.
CANADA, 1927-52.

Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les travailleurs syndiqués	Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les travailleurs syndiqués
1927	0.52	1940	0.73
1928	0.74	1941	0.94
1929	0.47	1942	0.78
1930	0.28	1943	1.57
1931	0.66	1944	0.68
1932	0.90	1945	2.05
1933	1.11	1946	5.43
1934	2.04	1947	2.63
1935	1.03	1948	0.96
1936	0.86	1949	1.06
1937	2.31	1950	1.35
1938	0.39	1951	0.79
1939	0.63	1952	2.42

(partiellement). Les Etats-Unis poursuivent une évolution à peu près identique à la nôtre.

b) Le TABLEAU 8 indique, pour les 26 dernières années, le rapport entre le nombre des journées individuelles de travail perdues dans les grèves au Canada et les effectifs syndicaux.

Inutile de chercher une tendance au TABLEAU 8. Si le travailleur syndiqué de 1927 a perdu plus de quatre fois moins de temps que son compagnon de 1952, il a cependant perdu à peu près le même temps dans des grèves que son confrère de 1951. Tout au long des années, on note des hausses et des baisses très marquées, qui se refusent à toute direction.

4—Durée des grèves

Si nous divisons le nombre des journées individuelles de travail perdues au cours des conflits industriels par le nombre de travailleurs impliqués, nous aurons ainsi la durée moyenne des grèves au Canada, pour chaque année depuis 1927. Voyons les chiffres du TABLEAU 9.

TABLEAU 9. — NOMBRE DES JOURNÉES INDIVIDUELLES DE TRAVAIL PERDUES COMME MULTIPLE DU NOMBRE DES TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS DANS LES GRÈVES. CANADA, 1927-52.

Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les travailleurs impliqués	Année	Perte de temps moyenne, en jours, chez les travailleurs impliqués
1927	6.84	1940	4.39
1928	12.75	1941	4.98
1929	11.75	1942	3.95
1930	6.67	1943	4.77
1931	19.02	1944	6.51
1932	10.90	1945	15.17
1933	11.96	1946	32.38
1934	12.54	1947	23.02
1935	8.68	1948	20.68
1936	7.96	1949	20.68
1937	12.33	1950	7.23
1938	7.29	1951	8.77
1939	5.47	1952	24.22

Le TABLEAU 9 ne permet de reconnaître des tendances parfaitement définies. Il reste cependant que, si l'on ne tient pas compte des cinq années assez spéciales qui ont suivi immédiatement la fin du

dernier conflit mondial, ni de l'année 1952, on note assez clairement une décroissance.

Conclusions tirées de l'analyse statistique

Nous pouvons résumer comme suit les résultats de notre étude statistique du phénomène de la grève au Canada, de 1927 à 1952:

1. le nombre des grèves s'est accru, d'ailleurs fort irrégulièrement;
2. le nombre des travailleurs impliqués dans les grèves a augmenté considérablement à partir de 1939, mais avec des hausses et des baisses;
3. le nombre des journées individuelles de travail perdues dans les grèves s'est multiplié à partir de l'année 1943;
4. le nombre *moyen*, par grève, des journées individuelles de travail perdues dans les grèves a grossi considérablement, à partir de 1945;
5. le nombre des salariés non agricoles a presque doublé depuis 1927; on constate une hausse marquée surtout depuis 1941, avec la seconde guerre mondiale et la « guerre froide » qui l'a suivie;
6. les effectifs syndicaux sont 4 fois plus gros qu'en 1927; c'est à l'occasion de la dernière guerre que l'expansion du syndicalisme a été particulièrement vigoureuse; le mouvement syndical s'est développé de façon assez inégale au cours des années;
7. la proportion des salariés non agricoles qui adhèrent au syndicalisme a doublé en vingt-six ans; sauf pour quelques années d'organisation intensive, le degré d'affiliation syndicale varie plus ou moins en fonction du nombre des salariés non agricoles;
8. la proportion des travailleurs non agricoles impliqués dans les grèves a triplé de 1927 à 1952, s'accroissant presque constamment;
9. le degré d'organisation et la proportion des travailleurs impliqués dans les grèves ne suivent pas une évolution parallèle; on constate que, toutes proportions gardées, l'augmentation du nombre des travailleurs impliqués dans les grèves a été plus forte que celle des effectifs syndiqués, ce qui laisse entendre que d'autres éléments interviennent;

10. le travailleur non agricole de 1952 perd, en moyenne, beaucoup plus de temps en grèves que son prédécesseur de 1927;
11. il est impossible de rendre compte d'une tendance significative dans l'évolution de la perte moyenne de temps chez les travailleurs syndiqués;
12. si l'on excepte les années qui suivent immédiatement l'après-guerre (1945-49) et l'année 1952, on peut constater une diminution du nombre moyen des journées individuelles de travail perdues par les travailleurs impliqués dans les grèves.

VERS UNE THEORIE DE LA GREVE

Est-il légitime, à partir des chiffres précités et des « conclusions » que nous en avons tirées, d'y aller d'une « interprétation » de l'évolution des conflits industriels et proposer une « théorie » des relations industrielles? Il nous semble qu'en dépit de la précision de certaines données et de la clarté de certaines tendances, une telle théorie, dans l'état actuel de l'évolution industrielle au Canada, ne peut être qu'une ébauche.

D'autre part, une analyse purement mathématique, quantitative, du phénomène des grèves doit nécessairement s'étayer de considérations qualitatives à base d'économique, de politique, de psychologie, d'histoire et de sociologie. Nous en présenterons ici quelques-unes, plutôt sous forme de questions.

1—Considérations d'ordre économique

Le régime économique sous lequel nous vivons ne peut-il pas fournir une explication fondamentale, quoique partielle, à l'incidence des grèves? Jusqu'à quel point la « libre » entreprise, la « libre » concurrence expliquent-elles la misère ouvrière des débuts, l'insécurité présente, la montée du syndicalisme ouvrier, la multiplication des conflits industriels? Le régime a-t-il réussi ou non à enrayer les crises économiques et la crainte de leur retour, de même que le chômage massif et les frayeurs bien compréhensibles qu'il éveille chez les travailleurs? Selon nous, la constitution trop rapide d'un salariat universel, inquiet, prolétaire auquel on n'a pas apporté les nécessaires correctifs n'a pu contribuer à l'établissement de saines relations de travail. D'ailleurs, de « saines » relations de travail excluent-elles en

principe le recours à la grève ? Un monde industriel d'où les conflits seraient absents, à cause de l'incapacité des travailleurs de revendiquer efficacement ou par suite d'une collusion avec les employeurs — le public en faisant les frais — serait-il un monde industriel « sain » ?

Quels sont les objectifs économiques des travailleurs ? Un niveau de vie qui s'améliore constamment, des heures et autres conditions de travail « convenables » — i.e. qui correspondent à l'évolution de notre civilisation industrielle —, la sécurité (de l'emploi et du salaire) fondée autant que possible sur l'ancienneté et appuyée sur une procédure efficace de règlement des griefs, et une participation de plus en plus grandes aux bénéfices et à la marche des entreprises. On pourra discuter sur les modes d'atteinte de ces objectifs généraux — par exemple, sur le rythme optimum des revendications ouvrières, sur l'opportunité ou la nécessité d'aller jusqu'à la grève pour les faire valoir —, mais il semble difficile et peu réaliste de s'opposer *en principe* aux objectifs eux-mêmes. Dans quelle mesure donc, en 1952, les travailleurs canadiens ont-ils atteint leurs objectifs économiques ? Estime-t-on que ces derniers — ou certaines catégories d'entre eux — gagnent « trop », qu'il est grand temps de dépasser l'étape des revendications ? Si les travailleurs gagnent « trop », par rapport à qui et à quoi déterminer cet « excès » ? Il y a encore place, dans ce domaine, pour des enquêtes sérieuses.

D'autre part, existe-t-il des normes objectives, « justes », uniformément acceptées, dans le domaine des revendications économiques ? Des forces nombreuses jouent dans la fixation des conditions de travail dans une entreprise, une industrie ou une région. Le régime de la négociation collective repose, semble-t-il, non sur des canons rigides et des règles limitatives, mais sur une « rencontre » des esprits sinon des cœurs, rencontre d'autant plus impérieuse que les parties sont plus rapprochées de la grève. Pour parler franc, s'agit-il là d'imposer la puissance économique comme critère fondamental d'équité et de justice dans les relations du travail ? Ou peut-on dire plutôt que sur cette base, les parties sont amenées à chercher des moyens moins coûteux de régler leurs différends ? Car si la grève se pose parfois comme un fait, elle constitue dans la plupart des cas une *menace* de conflit, menace fort salutaire qui invite avec force à l'entente entre les parties en présence.

Jusqu'à quel point, nous demanderons-nous en dernier lieu, employeurs et travailleurs jugent-ils de l'opportunité d'une grève — ou

d'une contre-grève — en fonction de pertes ou de gains économiques? Si ce facteur est dominant, les parties, bien au fait de la capacité ou de la volonté arrêtée de « l'autre » d'aller jusqu'au bout, en viendront probablement vite à une entente. Il peut alors être exact, en ce sens, de dire qu'en bien des cas, les causes immédiates des grèves sont l'ignorance, un mauvais calcul ou des négociations mal menées.

2—Considérations d'ordre politique

On parle beaucoup de grèves « politiques », ce qui en soi est symptomatique. La grève cesse souvent, pour des raisons profondes, d'être une « arme économique » pour se transformer en véritable conflit social; il est normal alors que l'opinion publique s'émeuve, et avec elle politiques et politiciens.

Les travailleurs occupent-ils — ou *estiment-ils* occuper — dans la nation la place qui leur est due? Le droit de suffrage est-il entre leurs mains un instrument efficace? Donne-t-on suite à leurs aspirations légitimes clairement et fréquemment exprimées?

Que pensent du libéralisme économique et du syndicalisme les gouvernants, médiateurs, arbitres, conciliateurs? Comment jugent-ils tel ou tel chef ouvrier? Croient-ils que les syndicats — tous les syndicats sans distinction — soient par essence sources de « désordre », et qu'il faille à tout prix contenir leur activité dans les limites aussi étroites que possible? Dans quel climat juridique s'est développé le syndicalisme ouvrier? De toute façon, que *pensent* les travailleurs syndiqués sur tous ces points? Si leur opinion est inquiète et défavorable, on peut s'attendre à des conflits plus nombreux, plus longs et plus âpres, de même qu'à l'éveil d'une opinion et d'une action politique très vigoureuses chez les travailleurs.

3—Considérations d'ordre psychologique

On lit fréquemment que des travailleurs ont « perdu » leur grève, parce qu'ils ont perdu davantage en salaires qu'ils ont gagné en augmentations pour l'année suivante. C'est là s'implifier grossièrement, avec une perspective purement mathématique, un problème d'une tout autre envergure. Nous sommes donc amenés à nous poser la question suivante: les travailleurs visent-ils au delà des augmentations de salaire et de la satisfaction de leurs besoins matériels—objectifs d'ailleurs

fort compréhensibles et légitimes? Il semble bien que oui. Les psychologues industriels, surtout aux Etats-Unis, ont mené dans ce domaine des enquêtes sérieuses et patientes. On se rend compte de plus en plus que ce n'est pas bête sentimentalisme que d'envisager *pratiquement* le travailleur comme une personne humaine, avec sa dignité et ses exigences. Le travailleur exige, consciemment ou non, d'être traité comme un homme à son travail, dans cet atelier où il passe une bonne moitié de sa vie consciente. Le milieu industriel, dans son état présent d'organisation, n'a probablement pas réussi à satisfaire son besoin de création, son désir de perfection et d'avancement. Dans la grande industrie « scientifiquement » organisée, le travailleur obéit plutôt aux mouvements de la machine et aux rythmes de la chaîne qu'il ne les commande.

Le travailleur peut estimer qu'il ne prend pas une part suffisante à la détermination de ses conditions de travail. Se sent-il en sécurité vis-à-vis son poste, son salaire, son intégrité physique, ses années de vieillesse? On conçoit sans peine qu'un travailleur insatisfait, inquiet, frustré — à tort ou à raison, d'une façon articulée ou non — ait des réflexes plus agressifs en matière de revendications, surtout si ces réflexes sont canalisés, coordonnés et orientés par l'activité syndicale.

Quelle est l'influence du chef syndical sur l'évolution du phénomène de la grève? La grève moderne, il faut le reconnaître, ne prend plus que rarement l'allure d'un soulèvement spontané et massif provoqué par les griefs collectifs ou la misère des travailleurs du rang; dans la plupart des cas, la décision de faire grève n'est prise qu'après mûre délibération, et après de longs délais imposés par la législation. Le vote de grève a beau être secret, maintes fois répété et décisif, on persiste à croire et à affirmer que ce sont les chefs syndicaux qui ont voulu la grève et qui l'ont décrétée, à l'encontre — insinue-t-on — du vœu profond mais étouffé de la majorité des travailleurs d'un syndicat; cette insinuation est doublement insistante quand les chefs en question viennent de « l'extérieur », i.e. d'en dehors de l'entreprise en cause. Des cas de ce genre peuvent se présenter; mais ce serait bien mal comprendre la solidarité ouvrière et le rôle du chef dans un organisme démocratique que d'arguer toujours en ce sens. Tout chef doit jouer un rôle de direction et d'orientation: c'est en cela et pour cela qu'il est chef. Devant l'imminence d'un conflit de travail, le chef syndical a le devoir, non seulement de représenter, mais d'orienter sans le contraindre dans l'intérêt du syndicat, nourrit-il avant tout des visées personnelles ou confond-il toujours les deux dans une même pensée? Qui donnera la réponse?

On fait grand état de l'ambition du chef syndical, de son besoin de prestige vis-à-vis les administrateurs de compagnie, les chefs rivaux, les commettants à l'humeur changeante, aux dures exigences et à la fidélité douteuse ! Son prestige serait le garant de sa sécurité. Jusqu'à quel point alors son besoin de prestige et de sécurité peut-il l'inciter au fréquent recours à la grève?

Selon nous, toute grève est une aventure dont on ignore l'issue. Nul ne peut prédire avec certitude la réaction de l'opinion publique, les gestes des directeurs de la compagnie, des briseurs de grève, des policiers, des grévistes eux-mêmes. En cette conjecture, les chefs syndicaux ont sans doute des moyens moins risqués d'acquérir et de conserver leur prestige. La grève, mesure extrême et douloureuse pour tous ceux qu'elle touche, mesure dangereuse, ne peut être fréquemment dans l'esprit des chefs syndicaux, une partie de plaisir, un moyen commode de faire de l'épate et de se gagner des admirateurs.

Les directeurs de compagnie, croyons-nous, ne raisonnent pas autrement, surtout s'ils pressentent qu'une grève sera dure et coûteuse, quelle qu'en soit l'issue. Les administrateurs ont d'autres occasions, plus faciles, de se bâtir une réputation. Selon l'attitude qu'ils adopteront à l'égard du syndicalisme — « mal nécessaire », « institution avec laquelle il faut bien composer puisqu'on ne peut pour l'instant s'en débarrasser », ou « instrument indispensable de collaboration » — l'atmosphère des relations entre direction et syndicat dans les entreprises sera ou tendue ou amicale. L'antisindicalisme patronal est indubitablement source de conflit, et les batailles qui se livrent autour de la sécurité syndicale n'ont bien souvent pas d'autre cause.

4—Considérations d'ordre historique

Une théorie de la grève doit s'appuyer sur l'histoire. D'ailleurs, pour comprendre *telle* grève, il faut connaître l'histoire des parties en cause et des relations qu'elles ont entretenues au fil des années. On ne sera pas éclairé sur la grève si l'on n'étudie à fond l'histoire des relations du travail au pays depuis un siècle, et l'évolution du régime économique en parallèle. L'histoire du travail sera faussée et incomplète si elle se conçoit dans une espèce de vide social, sans relation avec le reste de la société: politique fédérale, provinciale ou municipale, attitudes des tribunaux, des agriculteurs, du grand public, etc.

Il ne fait pas de doute que le syndicalisme s'est développé considérablement au Canada, surtout au cours des dernières années, même

s'il lui reste encore beaucoup de chemin à parcourir. C'est un syndicalisme encore relativement jeune, qui cherche ses voies et doute parfois de sa force véritable. Son existence a-t-elle été *cause* d'une détérioration des relations patronales-ouvrières, ou aura-t-elle été plutôt un moyen, une occasion d'étaler au grand jour des conflits latents, des difficultés voilées ? De part et d'autre, accepte-t-on de bon coeur que le syndicalisme soit désormais une institution permanente de la société canadienne ou québécoise ? Qu'est-ce donc qui cause les difficultés présentes: le syndicalisme en soi, les « injustices » du régime économique qu'il tâche à corriger, ou l'attitude hostile qu'on adopte à son endroit ? S'agit-il, dans un cas comme dans l'autre, d'une crise de croissance ? Dans l'ensemble, nous pouvons affirmer que le syndicalisme, accepté en théorie — on ne s'en prend jamais au « principe », ni aux associations « paisibles » et peu bruyantes — n'est ni compris ni accepté sur le plan pratique, au niveau de l'action syndicale vigoureuse.

Sur ce point, deux auteurs américains se sont exprimés avec une certaine franchise ⁴:

In Canada... employers have been unique in their strong and persistent opposition to collective bargaining. Wage and salary earners have not been intensively organized... Union membership has not been a matter to be taken for granted...

Et ce qui est vrai des employeurs, dans la majorité des cas, n'est pas moins vrai dans le public, chez nos gouvernants, dans le monde agricole et chez certains groupes de travailleurs eux-mêmes qui se refusent au syndicalisme.

Devant ces attitudes, qu'attendre de notre syndicalisme encore jeune, à la recherche d'une maturité, convaincu presque toujours — à tort ou à raison, mais cela ne change rien au fait — que son existence même est en jeu ? Certainement pas des gestes conciliants. Nous croyons toutefois que le syndicalisme canadien, devenu plus fort et plus uni, et donc plus redouté et plus respecté, utilisera de moins en moins l'arme de la grève; sa solidité lui sera un garant plus sûr qu'une arme à deux tranchants; les négociations n'en seront pas moins vigoureusement menées, mais elles seront plus compréhensives et plus lucides, l'employeur connaissant la force du syndicat et ce dernier étant bien au

(4) ARTHUR M. ROSS et DONALD IRWIN, « *Strike Experience in Five Countries, 1927-1947: An Interpretation* », dans *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1951. Tout cet article, dont nous nous sommes partiellement inspiré, est à lire.

fait des limites de la résistance économique, de la « capacité de payer » de celui-là.

Comme on l'a vu dans la première partie de cet article, les faits indiquent les développements suivants: accroissement, en nombre et en puissance, du syndicalisme; accroissement de la proportion des travailleurs impliqués dans les grèves; diminution de la durée des conflits industriels; et donc, diminution de la perte moyenne de temps par travailleur dans les grèves. Cette évolution semble démontrer qu'avec le progrès du syndicalisme, l'importance des conflits industriels diminue. Avec les années, en effet, l'employeur acquiert une meilleure compréhension du rôle du syndicalisme et de la négociation collective, et le gouvernement et le public font de même; la cohésion et la discipline syndicales s'améliorent, les chefs du syndicat acquérant peu à peu le « sens des affaires »; enfin, on constate aussi une amélioration du mécanisme de négociation, de conciliation et d'arbitrage. Tous ces progrès ne constituent pourtant pas, en soi, une garantie de perpétuelle stabilité dans le domaine des relations du travail.

5—Considérations d'ordre sociologique

La sociologie nous invite à étudier la nature des groupes en présence: syndicat, direction, société civile. Quelle est la « personnalité » du syndicat de la compagnie ? Se distingue-t-elle vraiment de celle des individus qui composent ces institutions ? On prétend que oui, de telle sorte que les individus seront parfois disposés à sacrifier leurs vies et ambitions personnelles pour l'atteinte d'objectifs « institutionnels » supérieurs.

Il est nécessaire d'étudier à fond la structure des groupements en présence. Comment, peut-on se demander, deviennent-ils « constructifs » ou « destructifs » ? Comment expliquer, par exemple, qu'un différend industriel prenne presque toujours l'aspect d'un conflit de classes ?

Au cours d'une grève, de nombreux éléments extérieurs interviennent, comme les autorités religieuse et civile, la localité — faible ou grande agglomération, dans une région agricole ou fortement industrialisée ? —, la religion, la nationalité, la race. Le champ est large ouvert aux psychologues et aux sociologues. On comprendra mieux le phénomène de la grève quand on connaîtra clairement la nature et les objectifs des institutions en présence, et le milieu dans lequel elles agissent.

Notre ébauche de théorie, en résumé

On ne peut, à partir des seuls chiffres, élaborer — ne fût-ce qu'à l'état d'esquisse — une « théorie » de la grève. D'autre part, l'expérience industrielle du Canada est si jeune, relativement parlant, que même l'apposition de considérations d'un caractère qualitatif ne peut nous fournir, en 1953, que les éléments épars, souvent confus, inarticulés, difficiles à insérer dans un corps organique, dans une théorie cohérente. Quoi qu'il en soit de ces faiblesses, il faut continuer la recherche, et dans tous les domaines :

1. *économique*: le régime et son évolution, ce qu'en pensent les travailleurs; les objectifs de ces derniers, et les progrès réalisés à date;
2. *politique*: le syndicalisme et la politique, le syndicalisme et la vie de la nation, le syndicalisme et les gouvernants;
3. *psychologique*: les exigences de l'humain chez les travailleurs en face du régime industriel, les mobiles du chef syndical en face des objectifs du syndicat, l'attitude des directeurs de compagnie;
4. *historique*: l'histoire du travail à l'intérieur de l'Histoire, le développement et l'état actuel du syndicalisme canadien, l'attitude patronale à son endroit;
5. *sociologique*: nature des groupes en présence, distinction entre les individus et les groupes, éléments extérieurs qui s'interposent.

CONCLUSION

Nous nous estimerons satisfait si cette longue étude a réussi à démontrer ceci: que le problème de la grève n'est pas un problème simple, et que les jugements dans ce domaine doivent être prudents et nuancés. Il eut fallu élargir notre étude et la faire déboucher sur le plan international, ce que peu d'auteurs ont fait jusqu'ici.⁵ Il eût été utile, d'autre part, d'effectuer des recoupements plus précis, d'après les industries, les provinces, les centrales syndicales, et ainsi de suite.

D'autres chercheurs voudront sans doute combler nos lacunes, corriger nos chiffres ou discuter l'interprétation que nous en avons faite. Nous leur souhaitons patience et sérénité.

(5) Voir, en particulier, ARTHUR M. ROSS et DONALD IRWIN op. cit.; JOHN A. FITCH, « *Strikes and Lockouts* », dans *Encyclopedia of Social Sciences*, XIV, pp. 419-425; et G. FORCHHEIMER, « *Some International Aspects on the Strike Movement* », dans *Oxford Institute of Statistics Bulletin*, 10 (janvier 1948), pp. 9-18.

SUMMARY

Recent strikes — to say nothing of those which have almost taken place — have turned the spotlight on the over-all problem of labour disputes in our country. The strike, that collective phenomenon which is so characteristic of our epoch, certainly does not lack publicity. It does not leave anybody indifferent.

Considering the extent of the problem and the intensity of the emotion it arouses, there is only one thing left to do: study the reality, figures in hand. The results of this statistical study of the strike phenomenon in Canada from 1927 to 1952, may be summed up as follows:

1. The number of strikes has increased, very irregularly, however;
2. The number of workers involved in the strikes has increased considerably, especially since 1939, but with ups and downs;
3. The number of individual days of work lost in strikes has multiplied itself since 1943;
4. The average number, by strike, of individual days of work lost in strikes has increased considerably since 1945;
5. The number of non-agricultural workers has almost doubled since 1927; a decided increase may be noted especially since 1941, with the second World War and the "cold war" which followed it;
6. Union membership is four times larger in 1952 than in 1927; it is during the last war that union expansion was particularly active; the union movement has developed in a quite uneven way over the period of years;
7. The proportion of non-agricultural workers who belong to unions has doubled in twenty-six years; except for a few years of intensive organization, the degree of union membership varies more or less in relation to the number of non-agricultural workers;
8. The proportion of non-agricultural workers involved in strikes has tripled from 1927 to 1952, increasing almost constantly;
9. The degree of organization and the proportion of the workers involved in strikes do not follow a parallel evolution; it may be noted that, proportionately, the increase in the number of workers involved in strikes has been greater than that of union membership, which would seem to indicate that other elements are concerned;
10. The non-agricultural worker of 1952 loses, on the average, much more time in strikes than his predecessor of 1927;
11. It is impossible to note any significant tendency in the evolution of the average loss of time by union workers;
12. If an exception is made for the immediate post-war years (1945-49) and the year 1952, it may be noted that there is a decrease in the average number of individual days of work lost by workers involved in strikes.

It is not possible, with just figures, to formulate — even in outline only — a "theory" of strikes. On the other hand, industrial experience in Canada is so new, relatively speaking, that even the apposition of considerations of a qualifying character can only furnish us, in 1953, with scattered elements, often confused, inarticulate, difficult to place in an organic body, in a coherent theory. Regardless of these weaknesses, research must be continued and in all fields.

We will feel satisfied if this study has succeeded in demonstrating this: That the problem of strikes is not a simple problem, and that judgments in this field must be carefully made.