

## Relations industrielles Industrial Relations



### *The Brandon Packers Strike*, by G.F. Macdowell, Toronto/Montréal, McClelland and Stewart Limited, 1971, 305 pp.

André Roy

Volume 29, numéro 2, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028516ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028516ar>

[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 ce compte rendu

Roy, A. (1974). Compte rendu de [*The Brandon Packers Strike*, by G.F. Macdowell, Toronto/Montréal, McClelland and Stewart Limited, 1971, 305 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(2), 410–411.  
<https://doi.org/10.7202/028516ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

L'étude des différents systèmes de report et de décompte des heures effectivement travaillées et des problèmes spécifiques reliés à l'introduction du système constitue l'objet des quatrième et cinquième chapitres.

Les sixième et septième chapitres présentent de façon détaillée les principes d'implantation du système et un modèle exploratoire qui pourrait recevoir multiples adaptations respectant les caractéristiques propres à chaque entreprise; caractéristiques du marché, de la technologie utilisée; de la nature des tâches. Ceci constitue, à mon avis, la contribution spécifique des deux auteurs de cette publication puisqu'on ne retrouve pas dans les ouvrages français un exposé aussi clair et méthodique des principes, des procédures et des mécanismes d'implantation des horaires flexibles. Un dernier chapitre qui traite des attitudes syndicales à l'endroit de ce système m'apparaît le plus faible. De fait, même si les auteurs ont procédé à une enquête rapide auprès de quelques centrales syndicales, on peut difficilement, à la lumière des résultats, se faire une idée exacte de ce que pensent les syndicats sur le sujet. Il serait peut-être plus juste de conclure que les centrales visitées n'ont pas de positions bien articulées sur le sujet. Au Canada et aux Etats-Unis, la situation m'apparaît la même pour le moment. Je n'ai pu, à travers les ouvrages que j'ai consultés au cours des derniers mois retrouver une prise de position syndicale bien précise sur cette forme récente d'aménagement du temps de travail. C'est donc un sujet qui se prêtera bientôt à une recherche plus approfondie.

Dans l'ensemble, le volume excelle par son caractère technique et toute personne préposée à l'implantation des horaires flexibles trouverait avantage à le consulter.

**Laurent BELANGER**

Université Laval

**The Brandon Packers Strike**, by G. F. Macdowell, Toronto / Montréal, McClelland and Stewart Limited, 1971, 305 pp.

1960. Une petite ville dans une région rurale. Un abattoir. Un syndicat et, un beau jour, une grève qui fit parler d'elle longtemps au pays manitobain.

La petite ville, c'est Brandon. A l'époque, moins de trente mille habitants, métropole d'une immense zone agricole qu'elle approvisionne et dont elle transforme les produits; c'est aussi un centre ferroviaire assez important. Elle avait été jadis une petite cité ambitieuse qui avait même aspiré à supplanter la toute-puissante Winnipeg. Cela n'eut pas de suite. Malgré les efforts de ses dirigeants et de ses hommes d'affaires, elle était restée jusque-là sous-développée.

L'entreprise. Elle s'appelait **Brandon Packers**. Avec ses 110 employés, elle était quand même l'entreprise principale de la ville. Elle avait vu le jour en 1936. Le propriétaire, fils d'un boucher qui avait réussi, après avoir travaillé à gauche et à droite et acquis ainsi un bagage raisonnable d'expérience pratique, revint s'établir dans sa petite ville natale où, graduellement, il transforma l'état paternel et un véritable abattoir. Commencée avec un investissement de vingt mille dollars, l'usine qui comptait sept employés au départ, en groupait cent cinquante, cinq années plus tard. C'était alors la guerre et la demande ne faisait plus problème. Ce qui importait d'abord, c'était d'accroître rapidement la capacité de production pour répondre à des besoins immédiats et urgents. Comme le bacon et le jambon étaient fort en demande, l'usine se spécialisa dans l'abatage et la transformation des produits de porc. La fin de la guerre obligea à certains ajustements, mais l'entreprise continuait à être rentable. Cependant, au milieu de la décennie 1950, un changement majeur devait se produire. Le propriétaire vieillissait. De plus, il s'était laissé tenter par la politique et, conséquence, il négligeait un peu l'administration de son affaire qui n'en conservait pas moins une excellente réputation de solvabilité, en particulier auprès des fermiers des localités environnantes.

En 1956, il met son entreprise en vente entre les mains d'un agent immobilier de Winnipeg. Deux types de Toronto s'en portent acquéreurs, l'ancien propriétaire, gardant une partie substantielle des parts de la société. Le changement de propriétaire n'entraîna pas immédiatement un changement de direction. Ce ne fut qu'en 1958 qu'un nouveau gérant allait être nommé.

Un syndicat. C'était une section locale des **United Packinghouse Workers of**

**America** qui avait réussi à s'implanter à l'usine sans trop de heurts autour de 1944. Elle comptait plus de cent membres. L'élément féminin, qui formait trente pour cent de la main-d'œuvre, jouait un rôle important dans le syndicat qui n'était pas tellement combattif. Les relations étaient bonnes. L'entreprise suivant d'un peu loin les taux de salaire et les conditions de travail des **Trois Grands** de Winnipeg (Burns, Canada Packers et Swift).

Nous voici en 1959-60. L'entreprise est maintenant sous la coupe de ses deux nouveaux propriétaires qui en ont confié la gérance à un homme de leur choix. Les négociations pour le renouvellement de la convention collective achoppent. La compagnie se déclare incapable de payer. L'intervention d'un conciliateur ne donna pas l'ombre d'un résultat. Les recommandations du conseil de conciliation, qui fut formé par la suite, favorise tellement l'employeur que celui-ci se hâta de l'accepter.

Le syndicat n'avait pas d'autre choix que de déclencher la grève. Celle-ci, qui débuta le 29 février 1960, devait durer six mois. Elle avait d'ailleurs été décidée par une forte majorité des employés, quoique, quelques-uns d'entre eux, même s'ils voulaient être solidaires de leurs camarades, se trouvaient embrassés parce qu'ils avaient placé la meilleure part de leurs modestes économies dans des parts de la société.

Comme dans toute grève un peu corsée, l'employeur utilisa tous les moyens possibles pour briser la résistance des grévistes : lettre personnelle aux employés, requête en révocation de l'accréditation, engagement de briseurs de grève, appel aux notables de la ville, etc.

Le syndicat demanda l'intervention du ministère du Travail manitobain. Mais, comme des rumeurs pas très catholiques circulaient sur l'administration de la compagnie, il réclama la tenue d'une enquête. Le gouvernement y accéda et institua une commission d'enquête spéciale avec d'autant plus de célérité qu'il voulait depuis quelque temps rajeunir sa législation du travail.

Les nouveaux propriétaires étaient de Toronto où ils possédaient un certain nombre de sociétés. Aussitôt l'enquête

décidée, les négociations s'engagèrent entre les représentants du syndicat et ceux de la compagnie. En un tournemain, la convention fut signée, le syndicat obtenant un contrat valable. Mais il y avait anguille sous roche. Le syndicat et l'employeur refusèrent de participer à l'enquête sous prétexte que la bonne entente étant rétablie, leur intervention serait néfaste au climat des relations de travail dans l'usine.

L'enquête se poursuit quand même et elle prit dans l'opinion publique une importance considérable, parce que, effectivement, elle révéla que les nouveaux propriétaires avaient acheté l'entreprise avec ses propres fonds et qu'ils s'étaient approprié des sommes d'argent assez assez rondelettes appartenant en propre à la **Brandon Packers**. Les deux hommes furent finalement condamnés à quatre ans de détention. Quant à la **Brandon Packers** elle fit bientôt faillite et les immeubles furent vendus à une nouvelle société.

Telle est l'histoire de la **Brandon Packers**. Mais, à partir des faits narrés, l'auteur analyse de façon critique les recommandations du rapport de la commission et fait une réévaluation globale des dispositions faites par les principaux auteurs de ce mini-drame devant les commissaires, étudie sous un jour nouveau les pièces du dossier, critique la façon par trop légaliste dont l'enquête fut conduite, considère que le commissaire a accordé trop de poids à la preuve patronale de sorte que les conclusions ont conduit à recommander des mesures restrictives en matière d'action syndicale.

Résultat final : certaines des suggestions de la commission insérées dans la loi manitobaine en 1962, en particulier (ce qui est d'actualité maintenant au Québec) la tenue des votes de grève sous la surveillance du gouvernement. Quelques années plus tard cette disposition et quelques autres étaient abrogées à la suite d'une nouvelle enquête.

Voilà comment un conflit bien limité au départ a pu donner lieu à de lourdes répercussions tout en s'avérant tout au long de son cheminement « une tragédie d'erreurs ».

**André ROY**  
Ministère du Travail et de la  
Main-d'œuvre, Québec