

BULLETIN DES DIRIGEANTS DE LA C.T.C.C.



Volume I—No 1



Février 1954

“Le capitalisme, qui n’est certes pas un élément de défense contre le communisme, comme l’est en revanche le syndicalisme entendu dans le sens démocratique, vise surtout à maintenir ses positions et à se renforcer en profitant du désordre général et en considérant dans la bataille contre le communisme non pas la grande lutte pour résoudre la question sociale, dont dépend la pacification commune, mais la possibilité de s’assurer la prépondérance actuelle et de l’étendre avec une force et une certitude de réussite d’autant plus grandes que la menace qui pèse aujourd’hui sera écartée avec l’aide de tous, même avec l’aide, et peut-être la plus décisive, de ceux qui luttent tour à tour contre l’alternative de tomber soit sous le totalitarisme communiste, soit sous la domination capitaliste”.

Comte Dalla Torre,

Directeur

de “L’Osservatore Romano”

UN BULLETIN POUR NOS DIRIGEANTS

Pour répondre à un vœu exprimé à l’occasion de ses derniers congrès, la C.T.C.C. inaugure la publication d’un périodique qui sera désigné sous le nom de “Bulletin des Dirigeants de la C.T.C.C.”.

Jusqu’à maintenant, la C.T.C.C. s’est appliquée à asseoir solidement son journal officiel, “Le Travail”, qui s’est développé rapidement depuis quelques années. Organe d’information et de vulgarisation de la pensée syndicale, le journal ne saurait répondre à tous les besoins d’ordre intellectuel d’un mouvement comme le nôtre. Dans un journal, il n’est pas pratique de publier trop souvent de longs textes ou des études techniques qui ne peuvent intéresser qu’une catégorie restreinte de lecteurs.

D’autre part, les différents services de la C.T.C.C., qui ont pris une expansion considérable, doivent recourir, pour atteindre les militants et les permanents syndicaux, à des impressions photocopiées dont la lecture est souvent très fastidieuse. De plus, ces publications étant éparses, irrégulières, il est difficile de conserver ces documents pour utilisation ultérieure.

Ces deux motifs suffisent donc, à eux seuls, à justifier la publication d’un bulletin imprimé qui viendra combler une double lacune. Mais le “Bulletin des Dirigeants” aura aussi d’autres avantages. Il permettra, par exemple, de fournir d’une manière régulière aux dirigeants syndicaux des connaissances et des informations plus complètes sur un grand nombre de sujets; grâce à lui, il sera aussi possible de publier des études d’un caractère doctrinal qui pouvaient difficilement prendre place dans le journal; il fournira également l’occasion de mettre, d’une manière pratique, entre les mains des permanents et des militants des études complètes sur diverses questions; avec le temps, il sera possible, nous l’espérons, de la faire servir à la diffusion dans notre pays des éléments d’une véritable culture ouvrière.

Sans doute, personne ne s’attend-il à trouver dans cette première livraison du “Bulletin des dirigeants” la réalisation de ce programme. Mieux vaut commencer en petit, quitte à améliorer d’année en année cette publication, comme nous l’avons fait en d’autres occasions.

C’est ainsi que, pour la première année, nous avons cru qu’il serait suffisant de publier quatre numéros du “Bulletin des Dirigeants”, et de s’en tenir à un nombre de pages restreint. Par la suite on pourra, selon que les conditions le permettront, ou accroître le volume ou en faire une revue mensuelle qui assurerait un contact plus fréquent entre les militants. Peut-être sera-t-il également possible d’atteindre ce double objectif.

Cette première livraison du “Bulletin des Dirigeants” est un point de départ, et non un point d’arrivée. Avec l’aide, la collaboration et les suggestions de tous, on pourra d’abord en assurer la publication régulière et ensuite le rendre plus intéressant, plus vivant, plus pratique, plus complet d’un numéro à l’autre.

Chacun est convaincu d’avance, je n’en doute pas, de la nécessité de ce nouvel instrument de travail et de formation pour nos militants et nos militantes. Par conséquent, chacun fera un accueil favorable à cette nouvelle initiative de la C.T.C.C. et y apportera sa collaboration efficace et ses suggestions constructives. Ainsi, notre mouvement possèdera bientôt un “Bulletin des Dirigeants” qui pourra se comparer avantageusement à toutes les publications du genre.

Gérard Picard,
Président général.

DANS CE NUMERO

BILLET DE L’AUMONIER

LE MANDAT DES CONSEILS
D’ARBITRAGE

POURQUOI UN COMITE DE
RELATIONS INDUSTRIELLES ?

UN SYNDICAT POUR LES
PERMANENTS

BIBLIOGRAPHIE

Billet de l'Aumônier**DEUX NECESSITES SANS QUOI...**

Dans une entrevue à la radio, on demandait ces jours derniers à Maurice Bouladou, président général de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, comment cette dernière avait réussi en quelques années à conquérir le deuxième rang des forces syndicales ouvrières en France. Il répondait sans hésitation: "Nous le devons d'abord, à la formation intense que nous avons toujours tenu à donner à nos militants. Et ensuite, à la réponse complète que nous avons tenté de fournir aux aspirations des travailleurs dès le début de notre existence."

Il expliquait sa pensée: "Les fondateurs de la C.F.T.C. avaient constaté qu'une des grandes faiblesses de la plupart des unions ouvrières était due à un manque de militants préparés à leur tâche et qui devaient forcément s'en tenir à prendre des positions opportunistes sans effets durables." Leurs débuts furent plus lents, mais assurèrent une action plus sûre et plus éclairée. Ils créèrent et développèrent une élite au sein même des travailleurs, qui savaient où ils allaient. Aujourd'hui, la C.F.T.C. marche en vertu de principes clairs et d'un programme bien défini et peut être fière d'une élite nombreuse de travailleurs militants, qui constitue sa grande force et assure la confiance des membres.

La C.F.T.C., reconnaissant dès ses origines la nécessité d'une action revendicative, la dépassa cependant en offrant à ses membres un idéal de syndicalisme qui permettait aux travailleurs de s'intégrer réellement dans la société. Critiquant à leur mérite les effets du capitalisme, elle offrait en retour une série de mesures positives en conformité avec une doctrine qui les éclairait. La dignité du travailleur devenait le point central autour duquel évoluait toute son action.

Si l'on posait la même question aux dirigeants de la C.T.C.C., il est fort probable qu'ils répondraient dans le même sens. Les buts essentiels à une association digne de ce nom ne peuvent être atteints que par un effort d'ensemble concerté qui définit, en même temps que les buts, les moyens de progresser vers eux, par étapes successives et d'une façon méthodique. Non seulement la valeur actuelle de la C.T.C.C., mais aussi son avenir, reposent d'abord sur la qualité et le nombre de ses militants. Elle a déjà tenté de formuler ses principes d'action à la lumière de la doctrine chrétienne dont elle s'inspire et des circonstances concrètes dans lesquelles elle doit se développer. Ces principes sont des indicateurs précieux, mais ils ne sont pas encore l'action. S'ils doivent demeurer des propositions abstraites, à être consignés comme préambule à la constitution, ils perdent leur valeur opérante et risquent même d'être nuisibles en créant un faux sentiment de sécurité.

L'action du militant ne peut être faite d'expédients, de discussions stériles, mais doit être commandée par un programme, fruit d'une réflexion réaliste. Elle ne peut pas non plus se développer au gré de la fantaisie et relever d'une espèce d'inspiration que l'on croirait de tout repos, parce qu'on se réclame de la doctrine sociale de l'Eglise. Le militant, s'il ne doit pas passer sa vie à fabriquer des programmes qui restent lettres mortes, ne peut cependant s'en passer. Et sa situation devient dangereuse le jour où il ne peut plus réfléchir et croit ne plus avoir le temps d'étudier. C'est une illusion qui vide, petit à petit, son action de sa valeur créatrice et l'expose à tourner en rond. La formation du militant doit se faire continuellement, tous les jours, sans doute en profitant de ses expériences, mais aussi en ajustant des principes qu'on n'a jamais assez assimilés. La formation, c'est une façon de penser, de juger, de vivre, qui repose sur des principes possédés, maîtrisés, et sur une claire vision des événements.

Pour demeurer vivante, la C.T.C.C. réclame des militants dont la grande préoccupation est d'être en mesure de donner concrètement le maximum d'efficacité et de rendement aux principes qui les guident.

(suite à la page 3)

**Les devoirs des employeurs
en matière de salaires**

A la fin d'octobre dernier, l'archevêque de Valence, S. Exc. Mgr Olachea Loizaga, a publié une lettre pastorale sur les devoirs des employeurs en matière de juste salaire. Il convient de faire écho à cette lettre au moment où de nombreux salariés sont loin d'avoir atteint encore le minimum vital nécessaire à l'état actuel du développement industriel et social ici même au Canada.

"Il est certain que n'excusent pas le patron du non paiement du salaire familial absolu (salaire défini et réclamé par les encycliques pontificales):

—Le fait de ne pas gagner autant qu'avant, si ce qu'il gagnait avant est exagéré, et de plus s'il l'était parce que les ouvriers ne recevaient pas le salaire familial absolu.

—Le rendement moindre de l'entreprise, du fait de sa négligence, de sa paresse et de sa non-adaptation au progrès technique et économique.

—Le fait de vouloir vivre, soi-même et sa famille, en continuant de faire marcher une entreprise qui, même dans des conditions normales, ne peut pas fournir aux ouvriers le salaire familial absolu.

—Ne constitue pas une excuse l'idée libérale si discutable, à laquelle on a tant recouru et on recourt encore aujourd'hui, que l'élévation des prix sur le marché et, par conséquent, sur une échelle égale ou plus grande, une diminution du pouvoir d'achat du salaire.

—N'excuse pas non plus le patron la fixation d'un salaire légal qui n'est que "le butoir fixé par le législateur sous peine de sanctions".

"Qui n'obtient pas la confiance a perdu sa vie. Mais la confiance ne s'impose jamais par un règlement, par des ordres: elle se gagne. Ce n'est pas simplement affaire d'intelligence et de compétence, bien qu'intelligence et compétence y soient indispensables. C'est aussi affaire de fermeté, de continuité, d'amour vrai."

L.-J. Lebreton

JURISPRUDENCE DES CONSEILS D'ARBITRAGE

Dominion Bridge Ltd vs

United Steel Workers, loc. 2843

Il s'est souvent soulevé des débats devant les conseils d'arbitrage au sujet du mandat des arbitres.

Le conseil d'arbitrage est-il limité aux questions qui ont fait le sujet des négociations directes et de la conciliation? Doit-il s'en tenir aux points énumérés dans la formule signée entre les parties au moment où est signée la requête en arbitrage ou celles-ci peuvent-elles apporter de nouveaux sujets devant le conseil d'arbitrage?

Ce problème a été posé, l'an passé, dans un différend entre Dominion Bridge Company et le local 3843 des United Steel Workers of America, à un conseil d'arbitrage présidé par H. D. Woods.

Dans ce litige, le rapport de la requête en arbitrage remis au ministre du travail portait sur six points déterminés. L'Union, en se présentant devant le conseil d'arbitrage, en soumit plusieurs autres. L'Employeur s'est opposé vigouusement à ce que ces sujets soient étudiés.

Les arbitres ont décidé d'accorder à l'union le droit de soumettre ses revendications sur ces nouveaux points en se basant sur les quatre arguments suivants:

1.—"Une fois un contrat expiré, les parties sont en mesure de réviser un article quelconque ou tous les articles du contrat et, à moins d'entente en sens contraire, aucune clause de renouvellement n'est réglée à moins que toute la convention n'ait été négociée de nouveau. Ce principe de négociations globales (package bargaining) était admis par les deux parties.

2.—"Même si le mandat contient une liste de points spécifiques, il ne s'ensuit pas que ceux-ci doivent être considérés à l'exclusion des autres. Agir ainsi violerait le principe des négociations globales.

3.—"Les recommandations du Conseil, même unanimes, ne sont pas finales et ne lient pas les parties. En d'autres termes, il est tacitement convenu que les parties doivent continuer à rechercher un terrain d'entente

après qu'elles ont reçu les recommandations. La tâche du conseil d'arbitrage doit être considérée comme un stage dans le processus des négociations. Plus il peut étudier de près toutes les propositions et contre-propositions des parties, plus il lui est possible d'arriver à des réalisations qui soient formulées d'une façon réaliste, dans des termes qui tiennent compte de toute la situation dans laquelle les parties se trouvent impliquées. Exclure certains points jugés importants par l'une ou l'autre des parties, uniquement parce qu'ils ne sont pas indiqués précisément dans le mandat, placerait le conseil dans une situation fort dépourvue de réalisme. Enfin, il est également opportun de souligner que le conseil d'arbitrage tente d'obtenir un accord sur des intérêts; il n'adjuge pas sur des droits établis.

4.—"S'il est admis que la juridiction du conseil d'arbitrage est restreinte

aux points mentionnés dans le rapport remis au Ministre du Travail et si un conseil accepte cette interprétation de ses fonctions, la partie requérant la formation d'un conseil, pour s'opposer à des négociations globales, exigerait du ministre qu'il soumette au conseil d'arbitrage le contrat en son entier, tactique à la quelle on recourt de temps en temps et qui se généraliserait probablement."

Les motifs invoqués dans cette décision sont d'autant plus intéressants que, en règle générale, par le passé, les décisions portant sur ce point étaient rendues verbalement et, par conséquent, sans aucun exposé détaillé des motifs. D'ailleurs, il semble que, dans la plupart des cas, les conseils d'arbitrage avaient refusé d'entendre les points nouveaux à moins de n'y avoir été autorisés explicitement par le ministre.

A. R.

DEUX NECESSITES . . . (suite de la page 2)

Le sort de milliers de travailleurs est lié à la valeur des dirigeants, et leur impose de redoutables devoirs. En effet, si les qualités personnelles du dirigeant en place ne justifient pas l'exercice de ses fonctions, ceux dont il a la charge en seront tôt ou tard victimes. Or, cette valeur personnelle, qui repose sur un ensemble de compétence, de jugement et de vertus morales est le fruit d'un effort continu qui doit faire, chaque jour, l'objet d'un sérieux examen de conscience. Un mouvement aussi important que la C.T.C.C., dont l'influence devra marquer si profondément les travailleurs, ne peut pas être satisfait de dirigeants qui ne possèdent pas cet ensemble de qualités.

Il faut en plus que s'y ajoute le rayonnement d'une bonté qui attire, entraîne et se communique. Les directives, les mots d'ordre ne suffiront pas, puisqu'il faut donner aussi, au préalable, l'exemple d'une intégrité de vie totale. On ne peut pas croire à l'influence bienfaisante d'un homme dont la vie ne puisse servir d'exemple.

Le vrai dirigeant possède aussi, avant tout, la charité qui inspire toute son action. Dans la logique de cette charité, il se considère comme essentiellement au service de ceux qu'il veut aider. L'erreur de quelques-uns, hélas! est de ne voir dans leurs fonctions qu'un privilège auquel ils s'accrochent et qui, par le fait même, les distingue de la masse. Ils finissent par ne plus comprendre les aspirations de ceux qu'ils doivent aider et ne plus partager leurs inquiétudes. Ceux qui cèdent à cette erreur trahissent leur mission et se rendent vains en se repliant sur eux-mêmes dans une stérile admiration de leur propre supériorité. Se mettre pleinement au service des autres est la plus belle expression de la charité. C'est parce que le dirigeant porte la charité dans son cœur qu'il a le sens de la justice.

Une revue pour les dirigeants est indispensable, afin qu'ils s'entraident, se supportent mutuellement et cherchent à mieux servir. Elle sera un instrument de liaison, un réconfort et un soutien. Je demande à Dieu de bénir les efforts de ceux qui la dirigeront et de leur permettre de faire tout le bien qu'elle doit répandre.

Chan. Henri Pichette,

Aumônier général.

Pourquoi un comité de relations industrielles à l'Assemblée législative

(par André Roy)

Dans son dernier mémoire au gouvernement provincial, la C.T.C.C. a réclamé l'établissement d'un comité de relations industrielles à l'Assemblée législative. Cette revendication occupait même une place de choix dans le mémoire, et certains se sont demandé pourquoi l'on attachait une si grande importance à cette question.

Le texte du mémoire indiquait brièvement quelques-unes des raisons qui militent en faveur de l'établissement d'un tel comité, qui en font même, dans les conditions actuelles, une nécessité absolue.

Il y a lieu, croyons-nous, d'analyser d'une manière un peu détaillée ces arguments à la lumière d'événements récents, soit l'étude par l'assemblée législative des bills 19 et 20.

L'exemple d'Ottawa

Il existe à Ottawa, depuis assez longtemps, un comité de relations industrielles qui étudie également les questions relatives à l'immigration. Ce comité a accompli un travail appréciable quand il s'est agi d'élaborer la loi fédérale des relations ouvrières adoptée en 1948. Il a consacré de nombreuses séances à l'étude de ce projet. Il a entendu les institutions et les personnes intéressées de même que des spécialistes. Grâce à ces auditions, les députés ont pu se renseigner à fond sur le sujet. D'ailleurs, avant la présentation du projet définitif à la Chambre des Communes, le gouvernement l'a remodelé à une couple de reprises en tenant compte des suggestions du comité.

Aussi, la loi fédérale est-elle une pièce de législation contre laquelle on entend peu de critiques. Cela ne signifie pas qu'elle soit parfaite, complète. Cependant, les dispositions qu'on a jugé à propos d'y insérer sont à point et possèdent un certain caractère de permanence. Bref, le travail du comité a permis de bâtir une loi acceptable, une loi qui n'était pas bâclée ni faite dans le but de servir des intérêts particuliers ou des préjugés.

La législation du travail est surtout provinciale

Or, un comité identique s'imposerait davantage à l'Assemblée législative de Québec de laquelle relève presque entièrement la législation ouvrière. En effet, pendant que la loi fédérale ne s'applique qu'aux entreprises nationales, la législation provinciale du travail s'applique à l'ensemble du commerce et de l'industrie, soit à la grande majorité des travailleurs salariés qui forment soixante-dix pour cent de la population active. D'autre part, il ne se passe pas de session sans que les députés ne soient appelés à étudier quelque projet se rapportant à la législation du travail. Comme il n'existe aucun organisme devant lequel les intéressés — associations patronales et syndicats — puissent se faire entendre, exposer leurs opinions, faire valoir leurs griefs, il s'ensuit que la plupart de nos lois sont défectueuses. Est-il normal et sain au point de vue social que, pour ce qui est des trois lois fondamentales de notre législation du travail, — Loi des relations ouvrières, Loi des différends ouvriers, Loi de la convention collective —, un mouvement comme le nôtre ait à présenter chaque année une soixantaine de projets d'amendements sur des points déjà insérés dans ces lois ?

Un comité de relations industrielles à l'Assemblée législative n'aurait-il pas permis de combler au moins quelques-unes de ces lacunes ?

La complexité de la législation

Il est aussi évident que cette législation, fort complexe et controversée, reste encore en voie de formation et est sujette à des tâtonnements, à des progrès et à des reculs selon les pressions de groupes ou d'individus puissants, selon les préjugés ou les caprices des gouvernants.

Personne ne pense qu'il soit facile, dans les conditions actuelles, de légiférer dans le domaine des relations du travail, un domaine où les intérêts des parties en cause sont divergents très souvent. Quiconque connaît un peu la députation se rend également compte qu'ils sont plutôt clairsemés les

hommes publics qui connaissent bien les problèmes du travail, qui soient en mesure d'en discuter d'une manière véritablement constructive, qui possèdent même l'état d'esprit nécessaire à leur juste compréhension.

L'impréparation des députés

Il faut voir les choses telles qu'elles sont. Le député est la plupart du temps un homme qui ne vient pas du milieu ouvrier ou, s'il en vient, qui a souvent perdu tout contact avec ses compagnons. Représentant d'une circonscription rurale, homme d'affaires, professionnel, même s'il ne manque pas de bonne volonté, il n'est pas en mesure de saisir toute la portée, toutes les implications d'une mesure quelconque sur les travailleurs et sur leurs syndicats. Pour tout dire, il est indifférent aux conséquences réelles qu'elle peut avoir sur les travailleurs. Membre du groupe ministériel, il approuvera sans sourciller un projet qui peut être néfaste; oppositionniste, il le combatera avec une certaine vigueur peut-être, mais sans apporter les arguments les meilleurs, les plus forts, les plus capables d'entraîner l'adhésion d'une députation enrégimentée dans la discipline de parti, et de trapper suffisamment l'opinion publique.

Un comité de relations industrielles aurait l'avantage d'obliger un certain nombre des députés à se pencher d'une façon plus attentive sur les problèmes du travail. En rencontrant les représentants des travailleurs, ils pourraient plus facilement, avec un peu de bonne volonté, prendre une connaissance plus précise de leurs problèmes, de leurs griefs, de leurs réclamations, s'enquérir des motifs fondamentaux qui les portent à s'opposer à une mesure ou à en solliciter une autre. Cela ne pourrait donc que contribuer à opérer un rapprochement réel et permanent entre les hommes publics et les travailleurs.

Le jeu des coulisses

Le comité permettrait également aux représentants des syndicats et des associations patronales d'exprimer leurs points de vue aux législateurs

d'une manière officielle. Notre système parlementaire est assez curieux. Quand le gouvernement présente un projet de loi, il le soumet directement à l'Assemblée législative. Il se produit alors ceci: les partisans du gouvernement font valoir les raisons qui motivent la votation d'une loi quelconque. Si l'opposition juge à propos de la combattre, ses propres députés critiquent le projet en y apportant des objections. Dans toute cette histoire, l'intéressé reste un témoin; il ne peut se faire entendre; il ne peut exprimer qu'indirectement, par la voie des journaux, ses propres critiques, ses propres suggestions. Au fond, il n'atteint pas les députés d'une façon officielle. Pour obtenir des modifications à un projet, ou son rejet pur et simple, il est acculé à faire du "jeu de coulisses", c'est-à-dire à se tenir à l'affût des députés, à les appeler hors de l'Assemblée législative et à les approvisionner en arguments, en faits. Il consiste également à tenter des démarches auprès des ministres pour les persuader de modifier ou de biffer le projet du feuilleton ou d'y apporter les modifications appropriées.

Ce n'est pas là, on l'admettra facilement, un procédé très moral, ni très démocratique. Ce procédé favorise les interventions occultes, et sous le régime économique actuel, favorise-t-il particulièrement les agents des puissances capitalistes qui aiment à influencer à la dérobée gouvernants et hommes publics! Le syndicalisme qui se propose comme un instrument de rénovation de la vie sociale et politique, qui cherche à réaliser par son action la véritable démocratie, ne peut pas se prêter à cette manière de procéder. C'est pourquoi, par un comité de relations industrielles, il serait possible d'intervenir d'une façon officielle auprès de la députation, de la renseigner complètement. Les députés n'auraient ensuite qu'à porter jugement. Le public, d'ailleurs, y trouverait aussi son avantage. Il serait renseigné et ne serait pas exposé à être leurré, trompé, par l'intervention de gens qui préfèrent agir dans l'ombre.

Le Conseil Supérieur du Travail

Voilà un certain nombre de motifs qui démontrent la nécessité d'un comité de relations industrielles à l'Assemblée législative. Lors de la présen-

tation de notre mémoire, le Premier Ministre s'est élevé contre cette revendication dont il a feint mettre en doute le caractère démocratique.(1) Puis, il a ajouté: "**Vous avez mieux que cela dans le Conseil Supérieur du Travail**".

Sans doute, le Conseil Supérieur du Travail a un rôle à jouer dans l'étude des questions sociales, et la loi qui le constituait lui accordait un champ d'activité assez étendue. Toutefois, il fait rapport au Ministre du Travail lui-même, et celui-ci n'est pas obligé de tenir compte de ses recommandations; il peut également refuser de les transmettre à l'Assemblée législative. M. Barrette l'a déclaré catégoriquement au cours des débats à l'Assemblée.

Aussi est-ce ce qui est arrivé à l'occasion de l'étude des bills 19 et 20 il y a quelques mois. Le Ministre du Travail a bien consulté le Conseil Supérieur du Travail au sujet de ces projets de loi. Celui-ci a fait des recommandations précises; le Ministre les a refusées en très grande partie; c'est en vain aussi que l'Opposition a cherché à connaître le contenu des recommandations de cet organisme.

Pour leur part, après avoir exprimé d'une façon constructive, leur opposition à ces projets de loi, les centrales syndicales ont mis leur confiance dans le Conseil Supérieur du Travail. Quand le gouvernement a décidé de procéder à l'étude des projets de loi, le texte n'en était nullement changé et les légères modifications apportées pendant la discussion en comité plénier de l'Assemblée législative se sont avérées tout à fait insuffisantes. En définitive, par l'intermédiaire du Conseil Supérieur du Travail, le gouvernement a réussi à museler en grande partie l'action des centrales syndicales avant l'étude en assemblée de ces projets.

D'autre part, l'opposition qui comptait aussi sur la connaissance des recommandations du Conseil Supérieur du Travail a été pris au dépourvu. Bien plus, comme le gouvernement se disait disposé à apporter quelques amendements au bill 19, elle s'est même demandé si tout le monde n'était pas d'accord pour accepter ces bills légèrement modifiés.

En fait, le débat sur ces deux bills illustre fort bien la nécessité de l'établissement d'un comité de relations

industrielles à l'Assemblée législative, d'un comité qui permettrait aux parties intéressées et aux spécialistes des problèmes sociaux et syndicaux d'exposer leurs points de vue devant les législateurs eux-mêmes.

La vraie démocratie exige que le peuple soit entendu

Le gouvernement actuel s'oppose avec vigueur à une telle initiative qui pourrait, en certaines occasions, contrecarrer ses desseins. Il n'en reste pas moins que le fonctionnement normal d'une saine démocratie exige que les citoyens puissent être entendus d'une façon efficace. Il n'est pas inutile de citer ici un passage fort significatif du message du Souverain Pontife à l'occasion de la fête de Noël en 1948, message consacré précisément à la démocratie politique:

"Exprimer leurs propres opinions sur les devoirs et les sacrifices qui leur sont imposés, disait-il alors; ne pas être contraints à obéir sans avoir été entendus: voilà deux droits du citoyen qui trouvent dans la démocratie, comme son nom l'indique, leur expression naturelle. De la solidité, de l'harmonie, des heureux résultats de cet accord entre les citoyens et le gouvernement de l'Etat, on peut juger si une démocratie est saine et équilibrée et quelle est sa capacité de vie et de développement... Quand on réclame "plus de démocratie et une meilleure démocratie", cette exigence ne peut avoir d'autre signification que de mettre le citoyen toujours davantage en mesure d'avoir sa propre opinion, de l'exprimer et de la faire valoir d'une manière conforme au bien commun".

C'est précisément le contraire de cela qui s'est passé lors de l'étude des bills 19 et 20. Les citoyens intéressés n'ont pas eu l'occasion d'exprimer leurs opinions d'une manière efficace et de la faire valoir auprès des législateurs. On répondra: le gouvernement a été élu par le peuple. Objection qui ne résiste pas à une critique sérieuse. Quand le gouvernement a fait appel à la population en 1952, il n'a jamais été question d'amender la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés de manière à donner à la Commission de Relations ouvrières un pouvoir discrétionnaire. Personne n'a donc été consulté sur ces deux

(suite à la page 7)

Un syndicat pour les permanents

(par Fernand Jolicoeur)

Les permanents syndicaux de la C.T.C.C. (y compris ceux des corps affiliés), au nombre de près de 130, viennent de jeter les bases d'un syndicat professionnel qui, éventuellement, les groupera tous, dans le but légitime de promouvoir leurs intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux. Tout de suite, on peut se demander quels seront le statut et le but précis de cette nouvelle organisation. Peut-elle se placer au même rang que les quelque 450 syndicats déjà affiliés à la C.T.C.C.? Le permanent est-il dans la situation du travailleur dont l'employeur exploite les forces et la compétence pour le plus bas salaire possible? A-t-il besoin de la force de l'union pour prendre une part plus active dans un organisme pour lequel il travaille mais où il serait considéré aujourd'hui comme un étranger?

Qu'est-ce qu'un permanent?

Il faut d'abord nous fixer sur ce que nous entendons par permanent. Le permanent syndical est celui qui est rémunéré pour exercer à plein temps une fonction syndicale. Il ne s'agit pas ici des employés de bureau qui travaillent pour le mouvement syndical mais dont la tâche n'implique pas de responsabilité syndicale proprement dite.

Nous ne voulons pas distinguer cependant entre celui qui, déjà membre d'un syndicat, a été "libéré" de son occupation régulière pour prendre en charge les intérêts de ses confrères et celui qui est venu de l'extérieur du mouvement pour y occuper tout de suite une fonction semblable. Ce sont tous deux des permanents syndicaux qui ont accepté de consacrer leur vie à la même cause. Et le terme de permanent est plus juste aujourd'hui que celui de "libéré" dont on se servait autrefois alors qu'on n'avait pas les moyens de retenir les services de techniciens. Mais il ne faut pas oublier qu'encore aujourd'hui, heureusement, la majorité des permanents sont d'anciens travailleurs syndiqués. Si, cependant, tous les "libérés" sont des permanents, tous les permanents ne sont pas nécessairement des "libérés".

Le besoin d'association

Les permanents ont certainement besoin d'une association professionnelle qui leur permettrait de se rencontrer et de discuter ensemble de leurs problèmes communs qui sont d'améliorer leur compétence professionnelle, de mieux interpréter les désirs et les besoins de la classe ouvrière, de guider plus sagement le mouvement syndical, en un mot de mieux servir la cause pour laquelle ils ont voué toute leur vie.

Il reste que les permanents ont encore besoin, comme tout le monde, d'une sécurité raisonnable dans la vie, pour eux et leur famille. Ils doivent, pouvoir, autant que possible, être libérés de trop grands soucis matériels pour se consacrer entièrement au travail qui occupe sans cesse leur esprit et être assurés normalement de conserver leur emploi qui est, on ne peut le nier, un gagne-pain en même temps qu'une mission sociale. C'est pourquoi l'association des permanents aurait aussi pour utilité de fournir des critères de détermination des salaires et conditions de travail de ses membres et de trouver une formule efficace de règlement des griefs qui peuvent surgir. Ce ne sera pas là évidemment une tâche facile et l'association, en entreprenant une étude de toutes ces questions, pourra rendre service à la C.T.C.C. elle-même et à ses corps affiliés. Songeons, par exemple, à la difficulté quasi insurmontable de fixer des heures de travail pour les permanents, ou encore d'établir des règles d'ancienneté pour des tâches aussi particulières que les nôtres.

Formes particulières de syndicalisme

Mais pourrait-on assimiler l'association des permanents aux syndicats de travailleurs affiliés à la C.T.C.C.? Il faut pour cela comprendre très bien la nature particulière du syndicalisme ouvrier actuel et voir par la suite si un syndicat professionnel de permanents peut s'inscrire exactement dans le même cadre.

Pie XII, dans son allocution aux Associations catholiques des Travailleurs italiens, le 29 juin 1948, enjoignait de ne pas confondre les formes transi-

toires avec la raison d'être essentielle du syndicalisme. Après avoir expliqué que "le but élevé du mouvement des travailleurs chrétiens" est "la formation des travailleurs vraiment chrétiens...", que ce mouvement "se divise en unions particulières et distinctes", il ajoute: "Ne vous laissez donc pas détourner de cette fin, plus importante que n'importe quelle autre forme transitoire de l'organisation syndicale".

Or, les syndicats pour lesquels travaillent les permanents "ont surgi comme une conséquence spontanée et nécessaire du capitalisme érigé en système économique; ils sont nés en esprit de défense contre les abus de ce système" (Lettre Pastorale collective sur le Problème ouvrier, no 105). Ils ont pris nettement un caractère revendicatif. Ils ont développé des techniques appropriées à la poursuite de leurs fins, telles que la négociation collective des salaires et des conditions de travail, l'arbitrage, la grève, l'action politique, etc. Ils ont mis à leur programme la réforme des structures économiques et sociales pour intégrer la classe ouvrière dans la société et y faire jouer son rôle.

Voilà, en peu de mots, les formes particulières du syndicalisme ouvrier qui ont été imposées par les circonstances. Bien des choses pourraient légitimement changer dans un autre contexte social et économique, sauf, évidemment, le libre exercice du droit d'association pour la promotion des intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des travailleurs. Mais, justement, les permanents syndicaux, tout en pouvant exercer comme quiconque leur droit d'association, ne sont-ils pas, à l'intérieur du mouvement syndical, dans un contexte tout autre que celui des ouvriers pris dans l'engrenage des entreprises capitalistes?

Nous avons d'ailleurs plusieurs exemples d'associations professionnelles aussi authentiques que celles des travailleurs salariés, mais dont les traits caractéristiques sont bien différents, telles que le Barreau, le Collège des Médecins, la Corporation des Agronomes, etc. Le syndicat, ou l'association des permanents syndicaux, n'est qu'un exemple de plus.

La place du permanent dans le mouvement syndical

Avant même d'organiser sa propre association professionnelle, comme permanent syndical, dans le but de promouvoir ses intérêts professionnels de permanent, comme nous les avons décrits brièvement plus haut, celui-ci est déjà membre du mouvement syndical ouvrier. Ce n'est donc pas pour faire partie de cette organisation syndicale particulière qu'il a besoin de fonder un autre syndicat. Il n'est pas un étranger pour les travailleurs syndiqués, il est au contraire parmi les siens qu'il a voulu mieux défendre en se plaçant à l'avant-garde, tout simplement. On n'est pas permanent syndical comme on est commis de banque ou voyageur de commerce, on n'est pas dans le but principal de gagner sa vie — on pourrait souvent le faire ailleurs plus facilement. On l'est par vocation.

Le permanent ne peut pas non plus considérer la C.T.C.C. comme un employeur capitaliste et tourner contre elle l'arme du syndicalisme ouvrier, se servir de la loi pour faire reconnaître son organisation professionnelle, négocier pour arriver à un compromis et aller jusqu'à exiger des réformes de structures du mouvement syndical qui impliqueraient la cogestion. Ce serait absurde !

Le seul fait, par exemple, d'affilier le syndicat des permanents à la C.T.C.C. serait lui reconnaître absolument le même statut et les mêmes caractéristiques que les autres syndicats. Ce serait admettre que la C.T.C.C. est à la fois une centrale syndicale ouvrière dont les permanents réclament la protection et un employeur capitaliste contre lequel les mêmes personnes veulent se protéger par la force de l'union. Si vraiment le mouvement syndical a des réactions d'employeur capitaliste devant ses propres employés, cela dépend peut-être des permanents eux-mêmes. Et ce sont les employés de bureau qui ont besoin, en conséquence, d'un syndicat de travailleurs salariés, non pas les permanents qui, eux, n'ont qu'à changer d'esprit.

Il ne faut pas oublier que les permanents syndicaux, dans la C.T.C.C., au nombre de près de 130, composent pratiquement la direction même de

cette centrale syndicale. Le Bureau Confédéral, aux quatre-cinquièmes, est composé de permanents et l'on en trouve à la tête d'à peu près chacun des corps affiliés, conseils centraux et fédérations. Même ceux qui n'occupent pas un poste électif ont, de par leur fonction, une influence prépondérante sur les membres qui leur fait partager, avec les autres, la responsabilité de la direction du mouvement syndical ouvrier.

L'association propre aux permanents

Si l'on s'entend enfin sur la nécessité d'une association des permanents (et nous croyons que c'est déjà chose faite) conçue non pas comme l'un des syndicats affiliés à la C.T.C.C., mais comme une organisation professionnelle adaptée à des besoins particuliers, on pourra alors, à partir de là, tracer plus facilement son programme, déterminer ses buts précis et choisir des moyens d'actions en conséquence. Cette association n'aura certainement pas un caractère revendicatif et elle ne devra peut-être pas employer les techniques ordinaires de la négociation des conventions collectives.

Mais on ne prétend pas épuiser le sujet dans cet article, seulement l'aborder pour aider à la discussion. Il faut cependant ajouter que, dans notre esprit, il n'y a pas lieu de distinguer alors entre ceux qui ont une autorité directe et qu'on pourrait qualifier d'employeurs, tels que les permanents officiers de conseils centraux, ou fédérations, ou même de la C.T.C.C.

(c'est le cas, par exemple, du président général et du secrétaire général de la C.T.C.C.) et ceux qu'on appellerait alors des employés. Tous ont leur place dans les rangs de cette association, puisqu'ils sont tous, même à titres divers et responsabilités différentes, des permanents syndicaux au service de la même cause.

Fernand Jolicoeur

"La misère est partout dans le monde, mêlée à une sorte de folie. Les hommes ont créé une planète nouvelle: la planète de la misère et du malheur des corps. Ils ont déserté la terre. Ils ne veulent plus ni fruits, ni blé, ni liberté, ni joie. Ils ne veulent plus que ce qu'ils inventent et fabriquent eux-mêmes. Ils ont des morceaux de papier qu'ils appellent argent. Pour avoir un plus grand nombre de ces morceaux de papier, ils décident subitement de faire abattre et d'enterrer cent soixante mille vaches parmi les plus fortes laitières. Ils décident d'arracher la vigne, car, si on ne l'arrachait pas, le vin serait trop bon marché, c'est-à-dire ne pourrait plus produire des morceaux de papier en assez grand nombre. A choisir entre les morceaux de papier et le vin, ils choisissent les morceaux de papier. Ils brûlent le café, ils brûlent le vin, ils brûlent le chanvre, ils brûlent le coton."

Jean Giono

POURQUOI UN COMITE... (suite de la page 5)

questions particulières dont les implications sont pourtant lourdes de conséquences.

Appareil parlementaire défectueux

Sur ce point précis, il apparaît donc clairement, à la lumière des faits, que l'appareil parlementaire est incomplet, insuffisant pour réaliser une démocratie véritablement saine et qui peut assurer aux citoyens la protection de leurs droits essentiels.

C'est pourquoi la formation d'un comité de relations industrielles s'impose à l'Assemblée législative. Ce n'est certes pas le seul qui puisse

avoir sa raison d'être. Mais la constitution de celui-ci est urgente, parce que la législation du travail est d'une importance tout à fait particulière à une époque où notre province subit des transformations économiques considérables. Pourquoi à un moment où les questions du travail ont pris une ampleur extraordinaire, refuse-t-on un comité des relations industrielles, si ce n'est dans le but d'enlever aux travailleurs un moyen d'expression libre?

André Roy

(1)—Depuis lors, le Premier Ministre de la Province aurait apparemment changé d'idée, se déclarant maintenant favorable à l'établissement d'un comité de relations industrielles.

LE LIVRE DU MOIS

BIBLIOGRAPHIE

MAMAN JONES, (autobiographie de l'auteur traduite de l'anglais par COLETTE AUBRY et MARINA STALIO). Ouvrage édité par "Les éditions ouvrières. Paris 1925).

Il est assez étonnant que ce petit volume de 190 pages, paru depuis au-delà de 25 ans n'ait pas attiré davantage l'attention du monde ouvrier. Ouvrage extraordinairement vivant et dynamique, "Maman Jones" soulève et éveille tellement "l'esprit syndical" qu'il devrait être lu et relu périodiquement par tout militant syndical, surtout aux heures des difficultés.

A l'âge de 92 ans, Mrs. Jones Harris (Maman Jones) se résigne à prendre sa retraite et écrit ses mémoires; c'est elle-même qui écrit, dans un style si direct, si typiquement ouvrier qu'on en demeure saisi, elle a des réparties tellement vraies et tellement déroutantes qu'on est porté à applaudir en dedans de soi. En 1891, elle est appelée à s'occuper d'une grève de mineurs en Virginie (U.S.A.). Elle raconte elle-même ce qui suit:

"Quand je descendis du train à....., un type s'approcha de moi et me demanda si j'étais Maman Jones.

—Oui, je suis Maman Jones.

Il parut très inquiet.

—L'inspecteur a dit que si vous veniez ici, il vous ferait sauter la cervelle. Il dit qu'il ne veut pas de vous par ici.

—Dites à l'inspecteur que de toute façon ce n'est pas lui que je viens voir, ce sont les mineurs..."

Maman Jones a passé sa vie avec les mineurs de charbon des Etats-Unis de 1880 à 1925.

A cause des événements sociaux qui sont survenus dans notre Province depuis quelques années, événements qui ont marqué une époque particulièrement enrichissante pour notre mouvement, il convient qu'un effort de pensée et de réflexion vienne consolider ce qui a été acquis. En relisant des tranches de l'histoire du mouvement ouvrier, il est possible d'alimenter cet effort de réflexion, puisque en communiquant avec les pionniers des luttes passées, on en tire nécessairement des leçons de courage et de ténacité.

La dernière phrase du volume se lit ainsi: "L'avenir est entre les mains solides et rudes des travailleurs".

J. A.

La vie politique

Sur la SCENE fédérale

Dans un discours, prononcé le 16 novembre, M. Coldwell déclare:

"Nous pourrions avancer de l'argent pour la construction d'habitations à un intérêt de 3 p. 100 ou 3.5 pour cent, même en tenant compte de tous les frais d'administration..."

C'est ce que la C.T.C.C. pense depuis longtemps. On prête de l'argent à ces taux pour toutes sortes de fins. Pourquoi n'en aurait-on pas pour servir à combler un des besoins essentiels de la famille ?

On sait que des milliers d'ouvriers dans les mines de charbon et les entreprises sidérurgiques de la Nouvelle-Ecosse sont présentement en chômage. Dans une intervention sur le sujet, M. Clarence Gillis, député de Cap-Breton-Sud, a révélé un fait intéressant:

Depuis 1946, les intérêts financiers de la Dominion Steel and Coal Company, qui possède ces entreprises, sont passés entre les mains de capitalistes américains intéressés à la production du charbon et de l'acier. A ce propos, M. Gillis se demande, avec raison, si les capitalistes des Etats-Unis ne cherchent pas à tenir consciemment l'industrie canadienne du charbon et de l'acier au second plan et même à la mettre au rancart, afin de vendre leurs propres produits dans notre pays.

Franchement, ce petit fait porte à réfléchir.

Le 18 novembre, M. Donald Fleming, a cité des statistiques intéressantes sur le résultat des dernières élections fédérales.

68 pour cent seulement des électeurs se sont prévalus de leur droit de citoyen au scrutin du 10 août 1953. D'autre part, avec le mécanisme électoral actuel, les libéraux détiennent 66 pour cent des députés avec 49 pour cent des votes; les conservateurs 19 pour cent des députés avec 31 pour cent des votes; les cécéfistes 9 pour cent des députés avec 11 pour cent des votes; les créditistes 6 pour cent des députés avec 5 pour cent des votes.

N'y a-t-il pas quelque chose de défectueux dans ce système ?

D'après M. Donald Fleming également, il appert que le revenu moyen des gens qui ont acheté des maisons en 1952 par l'entreprise de la Société centrale d'Hypothèque et de Logement était de \$89.00 par semaine.

Voilà qui indique qu'il reste du chemin à faire pour que la Loi nationale du Logement soit à la portée des salariés à revenus modiques.

En 1952, le Canada s'est classé troisième parmi les nations commerçantes du monde. Son commerce extérieur, qui s'élevait à \$581.00 per capita, n'est dépassé que par la Nouvelle-Zélande.

Cela ne devrait-il pas suffire à faire réaliser l'importance qu'il y a pour notre pays à avoir une marine marchande hauritière convenable?

M. Fair a cité, le 18 novembre dernier, un intéressant tableau au sujet de l'écart entre les prix remis au cultivateur et celui payé par le consommateur. Ce tableau est extrait de la revue américaine U. S. News and Report.

Denrée	Prix versé par		Ecart
	le consommateur	cultivateur	
Pain (1 livre)	17c.	2.6c.	14.4c.
Bifteck (ronde, 1 liv.)	79c.	47.6c.	31.4c.
Bacon (1 livre)	85c.	58.6c.	26.4c.
Lait (2 pintes)	43c.	20.4c.	22.6c.
Beurre (1 livre)	80c.	54.6c.	25.4c.
Fromage (1 livre)	55c.	27.6c.	27.4c.
Flocons de maïs	31c.	5.5c.	25.5c.
Biscuits soda (1 livre)	25c.	3.7c.	21.3c.

Voilà qui suffit à convaincre de la nécessité de répandre l'idée de coopération et aussi de travailler à rapprocher de plus en plus par ce moyen cultivateurs et travailleurs.