

BULLETIN ^{DES} DIRIGEANTS DE LA CTCC



Vol. I — No 3

CHIFFRE D'ABONNEMENT

Août 1954

EDITORIAL

La critique dans le mouvement

Depuis quelques années, la C.T.C.C. a grandi en nombre et en puissance. Ce progrès rapide devait inévitablement entraîner certaines conséquences sur lesquelles il n'est pas inopportun de méditer quelque peu. Parmi ces conséquences, le développement d'un esprit critique plus aigu est une chose normale, naturelle, dont on n'a aucunement lieu de se scandaliser; il s'agit même là d'un signe de vitalité incontestable pour une organisation comme la nôtre.

* * *

Le développement de cet esprit critique tient à des causes diverses qu'il est bon d'analyser brièvement.

D'abord, comme la C.T.C.C. est une organisation qui vise à grouper tous les travailleurs salariés d'où qu'ils soient, il est évident que, venant de milieux hétérogènes, ses militants n'aient pas une conception absolument identique du syndicalisme non plus que des méthodes qu'il lui faut adopter pour atteindre ses fins spécifiques. Ainsi, selon que le militant est un travailleur manuel ou intellectuel, selon qu'il appartient au milieu de la grande industrie anonyme ou à celui de la moyenne ou de la petite entreprise, selon qu'il vit dans une grande ville ou dans une localité peu peuplée, selon qu'il appartient au secteur de la production ou à celui des services, ses opinions et ses réactions seront différentes, parce que ses problèmes ne se posent pas de la même façon. Ceci ne veut pas dire que l'unanimité de pensée et d'action soit irréalisable, mais tout simplement que cette unanimité peut et doit s'exprimer dans des formules diverses, ce qui exige de la part du militant une grande largeur de vues; un véritable esprit de compréhension.

En outre, une organisation comme la nôtre, qui doit lutter sans cesse pour maintenir ses positions acquises et pour élargir ses cadres, met en permanence ses militants à l'épreuve. Ce n'est pas sans raison que l'on désigne les agents de la restauration ouvrière sous le vocable de "militants". La vie active, sous peine d'échec, doit être un engagement total au service du mouvement. Cet engagement, ce don de soi, cette tension perpétuelle ne peuvent qu'aiguiser chez eux le sens critique.

Enfin, nul ne doute que les difficultés et les obstacles auxquels ils se heurtent, que les plaintes et les récriminations dont ils sont constamment harcelés, tant de l'intérieur que de l'extérieur, mettent à nu leurs nerfs et les inclinent naturellement à reporter sur le mouvement lui-même le fardeau épuisant de cette lutte ininterrompue souvent semée de déboires.

* * *

Ces conditions, qui favorisent et stimulent pour ainsi dire l'expression de la critique, l'insatisfaction profondément ressentie devant des résultats dont le moins qu'on puisse dire est qu'ils sont toujours relatifs et quelquefois transitoires, peuvent être, si l'on sait les utiliser à bon escient, un enrichissement merveilleux pour un mouvement syndical chrétien.

Le mot "critique" ne doit pas faire peur. Pris dans son sens constructif, il signifie discernement, choix, triage, recherche du mieux. Ainsi entendue, la critique est un effort de réalisme dans l'action, la décision de renoncer à tout ce qui ne se justifierait pas comme authentique, un examen de conscience collectif qui procède d'une inquiétude toujours en éveil.

Cette conception de la critique exige cependant, pour être profitable, stimulatrice, certaines dispositions tant de la part de celui qui la fait que de celui qui la reçoit. Celui qui la formule doit d'abord savoir reconnaître le bien accompli, même dans ce qu'il considère être des erreurs, être animé du désir du meilleur, manifester une grande loyauté dans les jugements qu'il porte sur les méthodes utilisées, éviter les interventions qui heurtent et bousculent inutilement les hommes au lieu de porter sur les idées et les faits. Mais, en même temps, il importe que celui qui encaisse la critique la reçoive dans un bon esprit, qu'il manifeste une belle dose d'indépendance dans sa volonté de rompre avec son oeuvre, avec des coutumes injustifiées, de remédier aussi aux abus toujours susceptibles de se produire; il faut qu'il sache voir dans les remarques qui sont faites le désir de servir l'avancement du syndicalisme chrétien; il est essentiel, enfin, qu'il ait le courage de refouler certains sentiments de susceptibilité bien compréhensibles.

Pour l'un et pour l'autre, par dessus tout, il est nécessaire d'avoir une haute idée de la vocation de notre mouvement syndical et avoir foi dans sa réussite finale, même s'il est clair que cette oeuvre ne saurait être complétée dans une seule génération humaine.

Ainsi comprise, la critique ne peut être que salutaire, car elle provoque une activité redoublée, un esprit d'invention, un foisonnement de richesses et d'"expériences", dont sans doute il faudra quelquefois rabattre, mais qui resteront de l'acquis pour le mouvement.

Cette critique devra être sévère aux illusions qu'elle dépiste, même si elle peut demain en accueillir d'autres, quitte à les traiter un peu plus tard d'une façon analogue. Elle vaut bien mieux en tout cas qu'un naïf contentement de soi qui laisserait le mouvement s'empêtrer dans de vieilles ornières.

* * *

Mais il reste que la critique est toujours une arme dangereuse, dont il faut faire usage avec beaucoup de prudence, surtout à un moment où notre mouvement doit faire face à une vive animosité et à une indifférence profonde de la part de forces extérieures encore très puissantes.

Le premier danger à éviter dans la critique, c'est l'excès. C'est la manie de critiquer à propos de tout et à tout hasard. Pour une plainte justifiée, que d'abus! que de sarcasmes inutiles et vains! Tentation à laquelle on ne sait pas toujours résister. Ces récriminations futiles, qui s'accrochent à la recherche de la petite bête noire ou qu'on croit telle, sont néfastes, parce qu'elles instillent dans nombre d'esprits un état de défiance continue et sapent imperceptiblement la confiance dans la valeur du mouvement lui-même et dans les hommes qui le dirigent. Sur ce point, la bonne volonté elle-même ne saurait avoir tous les droits et tous les privilèges. Il peut arriver parfois que, devant un reproche juste, il vaille mieux se taire.

Un deuxième danger est très grave dans les circonstances présentes. Aujourd'hui, la C.T.C.C., qui fait preuve d'agressivité dans son action, qui étale avec raison des principes justes, mais considérés comme audacieux de la part des classes bourgeoises, fait figure d'accusée à la barre de l'opinion publique. Aussi, tout militant syndical doit-il veiller d'abord à ne pas laisser exploiter contre elle des erreurs et des faiblesses que ses adversaires guettent continuellement. C'est pourquoi dans l'expression de la critique une certaine circonspection est de mise.

Egalement la critique constructive, pour être profitable, doit être dosée. Certaines remarques, même nécessaires, doivent être tuées en certains milieux, même syndicaux. Quant à cette critique qui porte généralement sur les individus, elle n'est que placotage inutile quand elle ne tourne pas au dénigrement pur et simple. Chez la personne qui la fait ou la colporte, elle est un indice marqué d'inadaptation aux problèmes complexes du mouvement syndical, voire à un refoulement personnel qui est un bien mauvais signe. Cet esprit détestable, qui est, heureusement! fort rare dans notre mouvement, doit être impitoyablement banni.

Mais à la critique, même constructive, il faut un contre-poison, un frein. Ce frein, c'est l'esprit de discipline qui fait accepter, une fois la bataille close, une fois la question tranchée démocratiquement, la décision prise, même si l'on reste convaincu au fond du bien-fondé de ses propres positions. Cet esprit de discipline est la véritable sauvegarde de l'unité d'un mouvement qui rassemble dans ses rangs des hommes de formation et de milieu différents.

* * *

Ainsi protégée, la critique saine, la discussion franche et rude même des mille et un problèmes d'orientation et de régie interne qui nous assaillent, seront un actif précieux susceptible d'aider aux multiples tâches qui consistent à accroître les rendements trop faibles, à mettre du mordant aux rouages brisés, à raidir les ressorts détendus, bref à assurer un fonctionnement plus efficace d'un mouvement débordant de forces en puissance dans une unité de pensée et d'action de plus en plus grande.

Billet de l'Aumônier**CHRETIENS, PARCE QUE SYNDICALISTES**

Quelle est, pour le syndiqué catholique, la façon de témoigner du vrai visage de l'Eglise devant le monde du travail et de la servir comme un fils? Est-ce en y accomplissant des tâches purement spirituelles, en y poursuivant des objectifs purement religieux? La question est pertinente, puisque pour d'aucuns, la différence du syndicalisme catholique semble vouloir s'établir dans des activités différentes; comme si on devait être chrétien en négligeant ou en niant l'importance que peut avoir le profane et le temporel pour se réserver au spirituel. Le syndicalisme chrétien a ses propres objectifs, qui sont sa raison d'être, et il lui appartient de les poursuivre avant tout, à la lumière de la destinée même du travailleur.

Sa Sainteté Pie XII, dans son récent message au Président de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, rappelle la mission propre du mouvement syndical chrétien: "Se dépenser pour améliorer la condition des ouvriers, faire respecter en eux la dignité de la personne humaine et leur assurer un rôle plus équitable dans la vie économique du pays. Le mouvement syndical chrétien doit ne céder à nul autre pour la juste défense des travailleurs; mais il doit en tout garder la préoccupation de faciliter à ceux-ci la poursuite de leur vraie destinée, qui est en Dieu."

La réflexion est assez fréquente que l'affaiblissement moral du travailleur, la diminution de la foi ne sont pas intimement liés à la structure actuelle de la société et qu'ils procèdent uniquement du déclin de la charité chrétienne; remettons Dieu à sa place, rendons l'amour à nos frères et quelle que soit la forme de l'organisation sociale, le monde industriel remontera la pente et rentrera dans l'ordre.

Ce surnaturalisme néglige une part importante du rôle du chrétien; car il ne tient pas compte de la parabole évangélique de la semence et du terrain. Il est vrai de dire que Dieu seul nous sauvera, mais il ne faut pas oublier que Dieu est partout et que ce don de Dieu qu'est la grâce a besoin, pour s'épanouir, de cette oeuvre de Dieu qu'est une saine organisation des relations professionnelles.

L'Eglise demande donc d'abord au syndicalisme chrétien de créer des conditions de travail qui contribuent à rendre la vertu accessible et attrayante. Elle désire par-dessus tout, que l'amour puisse se répandre avec abondance, mais avec réalisme, elle demande au syndicalisme d'aménager le monde industriel de façon que l'amour puisse y germer. Elle l'invite à donner au travailleur des conditions d'existence normales, afin que s'épanouisse en eux une âme humaine à laquelle puisse se greffer une âme divine. L'Eglise respecte la nature des choses; elle ne demande pas autre chose au syndicalisme que de jouer son rôle propre, chrétiennement; sachant bien qu'on peut mettre autant d'amour à préparer le terrain qu'à semer le grain et que, sans l'effort plus lent et plus rude du laboureur penché sur la terre, le geste du semeur, qui marche la tête haute, serait inutile.

Dirigeants du syndicalisme, n'ayez donc pas de doute sur le caractère apostolique de votre tâche, quelque technique qu'elle soit, si vous lui donnez une orientation chrétienne. Toute votre activité professionnelle entre comme pièce importante dans la poursuite de votre salut.

Henri Pichette, ptre, chan.

Le Collège du Travail de la C.T.C.C.

La C.T.C.C. a fait beaucoup jusqu'à présent pour l'éducation de ses membres. Elle a engagé le personnel nécessaire et disposé d'une partie de son budget en conséquence. Elle a multiplié les sessions d'études à l'intention des différents groupes et, finalement, fondé un Collège du Travail à l'automne 1952. On se demande peut-être aujourd'hui si nous poursuivons la bonne route dans l'accomplissement de notre tâche de formation des travailleurs, si nous devons développer un organisme aussi élaboré qu'une école du jour, si nous n'avons pas fait, à date, tous les efforts en ce domaine que l'exigent la nature du syndicalisme et les buts que nous nous proposons d'atteindre.

Programme du Collège du Travail

C'est en annonçant la prochaine session du Collège du Travail de la C.T.C.C. que nous désirons ici en souligner toute l'importance. Du 1er au 15 novembre, à Québec, nous tiendrons la 3e session de notre Collège. Tous les intéressés ont déjà reçu le programme et les formules d'inscription. Nous préparons, cette année, à l'intention de tous ceux qui ont déjà une formation de base reçue sur le plan régional, un programme à trois sections: problèmes économiques canadiens; techniques de négociations; techniques d'éducation ouvrière. Les élèves s'inscriront à l'une ou l'autre de ces sections. Ils auront la possibilité de revenir suivre, l'année suivante, une autre série de cours, s'ils le désirent. Nous sentons, en effet, le besoin de spécialiser de plus en plus nos militants dans l'une ou l'autre des disciplines nécessaires à l'évolution normale du mouvement syndical.

Nous croyons à la nécessité aujourd'hui de maintenir notre Collège du Travail et de le développer selon les besoins grandissants de la C.T.C.C. Nous espérons même qu'un jour, nous pourrions offrir des sessions plus nombreuses et plus longues, à mesure que nos moyens financiers nous le permettraient. Nous ne pouvons plus nous contenter de formules vagues d'éducation ouvrière, de programmes ébauchés à la hâte, plus ou moins pratiques, bâtis sous le coup d'un enthousiasme vite éteint, ou conçus pour répondre à un besoin local et temporaire mal défini. Les journées d'études et cercles d'études sur le plan régional sont nécessaires, mais ne suffisent pas. Le Collège du Travail de la C.T.C.C. est devenu indispensable et nous devons nous efforcer de le faire vivre.

Sur le plan régional, nous pouvons faire l'initiation syndicale de nos membres et la formation des officiers locaux et des délégués de département. Nous ne pouvons cependant y assurer toute la formation technique avancée dont ont besoin, pour remplir efficacement leur fonction, les organisateurs, les négociateurs et tous ceux qui doivent défendre les droits des travailleurs devant les tribunaux d'arbitrage et en temps de grève. Nous ne pouvons,

non plus, sur ce plan, permettre aux militants d'acquérir les connaissances sociales économiques et politiques nécessaires pour comprendre la place et le rôle du syndicalisme chez nous. C'est dans un Collège organisé, qui peut offrir des sessions d'études continues, sous la direction de professeurs spécialisés, qu'on peut arriver à ce résultat.

Le syndicalisme poursuit l'émancipation et la promotion des travailleurs, voilà son but principal. Il est une organisation revendicative en fonction de ce but, mais il est en même temps, pour la même fin, un mouvement de formation. Il revendique des droits professionnels, économiques, sociaux, politiques, culturels, mais aussi il doit préparer les travailleurs d'abord à savoir quelles réformes ils doivent préconiser pour atteindre les fins qu'ils se proposent et ensuite à pouvoir exercer les droits qu'ils réclament et les responsabilités qu'ils doivent assumer dans la société. Nous faisons de grands efforts pour accomplir la promotion économique de nos membres, nous consentons de grands sacrifices de temps et d'argent pour gagner les luttes que nous devons subir sur le plan professionnel. Nous n'avons pas encore consenti tous les sacrifices que nous impose l'accomplissement d'une autre de nos tâches primordiales qui est l'émancipation intellectuelle et spirituelle d'une classe exploitée parce que dépourvue des moyens de se défendre elle-même.

Préparer la relève

Ce qui nous manque surtout c'est, dans chaque région, une équipe de jeunes qui se préparent à jouer un rôle actif et à conduire le mouvement syndical encore plus loin que leurs aînés auront pu le faire. Et les futurs dirigeants de tous nos organismes syndicaux, à tous les paliers, auront à résoudre des problèmes encore plus complexes que nous n'aurons eu à le faire nous-mêmes. Nous ne pourrions malheureusement, aujourd'hui, trouver dans nos rangs une relève prête à occuper tous les postes qui se videront pourtant l'un après l'autre dans une période plus ou moins courte. Et ne pensons pas, évidemment, aux fonctions particulières de conseillers juridiques ou économistes, mais uniquement à celles de dirigeants des conseils centraux, des fédérations ou de la C.T.C.C. à celles d'agents d'affaires, d'organisateurs et de négociateurs. Nous commençons à peine à pouvoir recruter dans nos rangs, les permanents dont nous avons besoin aux premiers paliers. Voilà l'un des gros problèmes de la C.T.C.C. à l'heure actuelle.

Toute la C.T.C.C. a pu évidemment grandir jusqu'à sa taille actuelle qui est imposante à l'envi; elle a fait des pas de géants; l'équipe qui la dirige est à la hauteur des situations qui se présentent et peut se comparer facilement à n'importe quelle autre semblable. Jusqu'aujourd'hui, les militants ouvriers ont eu le courage admirable de poursuivre une action syndicale très dure qui les a forcés à étudier des problèmes qui dépassaient la compréhension de la moyenne des travailleurs et qui les a formés mieux que la simple étude théorique aurait pu jamais le faire; ils ont eu aussi l'autre

courage de reconnaître leurs propres limites et d'aller à l'extérieur chercher les compétences dont ils sentaient le besoin, sans pouvoir les assurer eux-mêmes. Mais l'ère des héros fondateurs et défricheurs est terminée. Il faudra à la fois du courage et de la compétence chez un plus grand nombre de militants que jamais.

L'action est formatrice

L'action restera toujours formatrice. L'expérience ne se prend pas dans les livres, chez nous moins qu'ailleurs. Personne ne peut être considéré un bon organisateur syndical, ou un bon agent d'affaires, avant d'avoir fait quelques mois d'apprentissage. Le simple membre lui-même apprend à découvrir ses véritables besoins et à les exprimer par les moyens techniques que lui fournit son syndicat, il acquiert petit à petit l'esprit de solidarité ouvrière par le simple fait d'assister à toutes les réunions syndicales auxquelles on le convoque. C'est en ce sens que l'action elle-même est la première école de formation syndicale. Nous ne devons jamais le perdre de vue. Mais vient un jour où le militant le plus actif sent le besoin de réfléchir sur la masse des problèmes qui risquent de le déborder, de classer les éléments qu'il a pu saisir au jour le jour, et de combler les vides qui l'empêchent de suivre toute l'évolution d'une société qu'il a pourtant pour mission d'aider à se redresser selon des principes surs.

Nous n'avons même plus le droit d'envoyer au feu, ou à l'action, des travailleurs pleins de bonne volonté, mais mal préparés. Nous risquons à la fois de décourager ces militants et de retarder dangereusement la cause que nous voulons promouvoir. C'est pourquoi nous croyons qu'après avoir fait ses preuves à l'action sur le plan local, après avoir reçu sur le plan régional la première formation nécessaire à la poursuite d'études plus poussées, il faut que le travailleur, qui veut consacrer toute sa vie à l'émancipation des siens, puisse avoir la chance de parfaire ses connaissances économiques, sociales et politiques indispensables à l'action plus avancée qu'on exigera de lui avant longtemps. Si nous ne pouvons lui assurer ce débouché, nous devons accepter le blâme de n'avoir pas compris l'un des désirs les plus chers et les plus légitimes de la classe ouvrière qui est de conduire elle-même sa propre destinée en collaborant sur un pied d'égalité avec les autres groupes pour bâtir un monde meilleur.

Il faut des jeunes

Ce sont en particulier les jeunes que nous pourrions plus facilement amener à suivre des sessions d'études d'un mois ou plus, parce qu'ils ne sont pas mariés pour la plupart et que la perte de salaire qu'on doit compenser est moins forte. Ce sont aussi ceux dont le mouvement exigera bientôt plus qu'il n'exige aujourd'hui des chefs déjà en place. Si nous réussissions seulement d'ici quelques années à former systématiquement dans chacune de nos régions un groupe d'une dizaine de jeunes militants syndicaux, nous

aurions fait pour assurer l'avenir de la C.T.C.C. autant que toutes les batailles que nous avons dû mener et gagner pour en garantir la survie. Nos efforts ne doivent évidemment pas se limiter à cela et nous devons avant tout, sinon en même temps, donner, aux militants en fonction, tous les éléments dont ils ont besoin pour remplir leurs difficiles responsabilités vis-à-vis ceux qui ont mis en eux toute leur confiance. C'est pourquoi nous tâchons toujours d'équilibrer notre programme d'éducation en conséquence. C'est aussi pour cette raison que nous croyons aujourd'hui nécessaire le Collège du Travail de la C.T.C.C. Ce ne peut être qu'en des sessions d'au moins une quinzaine de jours que nous pouvons avoir le temps, par exemple, de donner la formation technique nécessaire à ceux qui se destinent à la négociation collective.

Le Collège du Travail est aujourd'hui l'organisme dont nous disposons pour compléter le cycle de la formation de nos membres. Les sessions que nous avons pu organiser à date et celle que nous offrirons cet automne, sont loin d'être suffisantes. Nous n'avons pas encore pu réserver dans nos budgets tout l'argent nécessaire à défrayer le coût de sessions plus longues, plus nombreuses et plus variées. Mais ce que nous pouvons faire est déjà beaucoup. Il nous reste à reviser l'emploi de nos fonds pour arriver à consacrer une part plus large à l'éducation. Il nous faut aussi arriver à réduire le coût d'inscription au Collège du Travail. Le grand moyen à prendre sera que la C.T.C.C. devienne propriétaire d'une maison qu'elle pourra administrer à meilleur compte que ne réussissent à le faire les hôtels que nous louons aujourd'hui. A notre dernier congrès annuel, nous avons adopté le principe de construire un centre d'études pour y tenir à l'aise toutes les sessions que nous préconisons. Nous pourrons réaliser ce projet quand nous aurons pleinement compris l'importance pour un mouvement comme le nôtre de développer autant que possible son service d'éducation.

Est-il nécessaire d'ajouter que plus que tout autre, nous devons nous préoccuper d'une formation ouvrière adéquate, parce que nous nous inspirons d'une doctrine sociale qui prêche la libération de la personne humaine sur tous les plans, économique, social, intellectuel, culturel et moral. Nous ne pouvons pas nous permettre d'appliquer à peu près, ou à moitié, une doctrine que nous croyons être la seule capable d'amener la paix et la justice dans le monde. Nous devons la connaître à fond, la diffuser largement et l'appliquer intégralement dans notre domaine et selon nos possibilités.

Puisse le Collège du Travail de la C.T.C.C. être un instrument adéquat d'une complète émancipation des travailleurs.

F. Jolicoeur.

Jurisprudence des Conseils d'arbitrage

Les travailleurs ne doivent pas être seuls à faire les frais de la maladministration d'une entreprise.

James Robertson Co. Ltd vs United Steel Workers, loc. 3869

La décision rendue dans ce différend contient un point de vue fort intéressant relativement aux augmentations de salaires. Il s'agit d'un cas où, d'une part, les salaires étaient très bas comparativement à des entreprises similaires et où, d'autre part, la firme, tout en réalisant des profits dans son ensemble, opérait un atelier à perte.

Dans sa preuve, l'Union a attribué à l'indifférence de la Compagnie la faible production de l'entreprise, tandis que cette dernière a cherché à en rejeter le blâme sur les travailleurs.

A ce sujet, le Conseil d'arbitrage a fait les considérations suivantes:

"L'Union a envers ses membres la responsabilité d'améliorer leurs conditions de travail et leurs gages. Dans la situation présente, le but vers lequel elle tend, c'est d'obtenir des gages aussi élevés que ceux payés dans des établissements similaires. La Compagnie a le droit d'opérer l'atelier comme bon lui semble ou, pour ce motif, de le fermer. Les conditions actuelles de la production et les gages ne satisfont pas les intéressés. La situation doit se détériorer davantage ou s'améliorer. Il y a peu de chance qu'elle reste stationnaire. Il est aussi apparent que la situation a peu de chance de s'améliorer à moins que l'on ne cherche délibérément ce but et qu'on ne le poursuive vigoureusement et intelligemment. L'état de léthargie actuelle ne peut que conduire à la fermeture de l'établissement."

De là, le Conseil d'arbitrage en vient à la conclusion suivante:

"La Compagnie n'a pas le choix: ou elle doit augmenter l'efficacité ou elle doit fermer boutique. L'an passé, un conseil d'arbitrage a recommandé un effort sérieux pour résoudre ce problème. Il n'y a aucun indice que cela ait été tenté ou réalisé. Il ne suffit pas que la gérance attribue les difficultés à l'attitude des employés. C'est l'opinion du présent conseil que la gérance devrait examiner soigneusement les opérations de son établissement en vue d'améliorer la production. Rien ne devrait empêcher un examen sérieux de la situation. L'inefficacité, qu'elle provienne des travailleurs, des contremaîtres, du système de production ou de l'outillage, devrait être éliminée partout où elle se trouve. Dans le présent cas, nous croyons que la responsabilité devrait être partagée par les employeurs et les employés. C'est pourquoi le Conseil d'arbitrage, à la majorité de ses membres—MM. Woods et Thompson—s'est cru justifié de recommander une augmentation de salaire modérée de 5 cents de l'heure rétroactive à la date de sa formation, soit le 9 juillet 1953, et une deuxième augmentation de 5 cents de l'heure à compter du 1er janvier 1954, à moins que, à ce moment, "la Compagnie n'ait établi un système de boni qui permettrait au travailleur moyen de gagner plus que la deuxième augmentation recommandée".

Chez nous tout comme ailleurs

Quand on parle de la misère effroyable des travailleurs avant l'avènement du syndicalisme, on est enclin naturellement à situer ces abus en Europe, et l'on cite tour à tour les célèbres enquêtes de Villermé et de Buret ou autres témoignages analogues. Il est peut-être bon de se demander si des misères identiques ne se sont pas rencontrées également dans notre pays et dans notre province, voire à une époque plus rapprochée de la nôtre que là-bas.

Vous en doutez? Vous vous dites: chez nous, la situation n'a jamais été aussi tragique?

Il est intéressant de consulter à ce sujet les rapports des premiers inspecteurs des établissements industriels et des premiers hygiénistes industriels. Voici, de ces documents dont on ne peut mettre en doute l'authenticité et la bonne foi, quelques extraits fort édifiants:

Le "sweating system"

Par exemple, ce qu'écrit l'inspecteur Joseph Lessard, dans son rapport pour l'année 1895, parlant du "sweating system" qui était fort à l'honneur à cette époque.

"Je touche ici une plaie profonde... Le "sweating system" ou système parcellaire (ouvrage divisé à la tâche) est une des plus honteuses spéculations qui puissent se voir. Un exploitateur (sic) quelconque prend un contrat dans une manufacture, deux cents paires de pantalons par exemple: il divise cet ouvrage entre douze ou quinze ouvrières qui travaillent pour un prix effroyablement bas. Le travail se fait soit chez les ouvrières même, soit plus fréquemment chez lui. Les ouvrières employées sont pour la plupart du temps des jeunes filles, voire même des mineures qu'il paie de cinquante cents à trois piastres par semaine, rarement plus. Les semaines sont en moyenne de 75 à 80 heures de travail, car ici le travail n'est pas mesuré à la capacité de l'ouvrière ni à la possibilité qu'il y a de le faire dans un temps donné, mais bien à son épuisement moral et physique."

L'auteur du rapport continue:

"Ne comptez pas travailler pour eux, si vous n'êtes pas résolu à leur donner toutes vos forces; car le "sweater" ne voit que son bénéfice et rien autre chose."

"Les locaux où le travail se fait sont malsains et d'une propreté douteuse. Tout le mal n'est pas là. Ils donnent bien souvent du travail le samedi soir qu'il faut rapporter le lundi matin. La pauvre ouvrière, qui souvent n'a que le peu qu'elle gagne pour soutenir une vieille mère ou de jeunes soeurs, passe sa journée du dimanche à travailler, de peur de perdre sa place et afin de faire gagner un peu plus à son patron sans entrailles".

L'insalubrité des ateliers

De son côté, quelques années auparavant, le Dr M.-D. Brochu, médecin hygiéniste, dans son rapport pour l'année 1891, note ce qui suit à propos de la salubrité des établissements industriels:

“Les défauts et les lacunes accusées par différentes plaintes ont été plus particulièrement la mauvaise tenue des lieux d'aisance, leur défaut d'accommodations sanitaires, les inégalités de température, surtout l'excès de chaleur à la fin de la journée de travail, l'encombrement, l'insuffisance ou l'absence de ventilation générale ou spéciale, enfin, les inconvénients des poussières et des émanations désagréables qui se dégagent de certaines opérations industrielles. Dans chacun de ces cas, j'ai pu vérifier que les plaintes étaient légitimes et faites de bonne foi, et qu'elles correspondaient à des lacunes capables de compromettre la santé des travailleurs.”

Puis il conclut par cette phrase qui vaut d'être retenue:

“Je n'ai pour ainsi dire rencontré aucune manufacture qui ne fût en contravention directe avec quelques-unes des ordonnances de salubrité de l'Acte des Manufactures”.

L'exploitation du travail des femmes

Mme Louisa King, qui fut désignée en même temps que Mme J.-N. Provencher, comme inspectrice du travail dans les ateliers où la main-d'œuvre féminine prédominait, signale à son tour dans son rapport pour l'année 1897 les faits suivants:

“Plus je visite les petits ateliers, plus je constate qu'il était grand temps que quelqu'un intervint entre le patron et les ouvrières, afin que celles-ci puissent obtenir ce qui leur est dû sous le rapport surtout de l'hygiène. J'ai trouvé des ateliers d'une malpropreté repoussante et des plus nuisibles à la santé.”

De son côté, M. William Lyon Mackenzie King, qui est devenu par la suite sous-ministre, puis ministre du Travail à Ottawa et, enfin, premier ministre du pays, écrit après une enquête qu'il a menée à Hamilton, Toronto et Montréal:

“Il arrivait assez souvent que des filles et des garçons donnaient leurs services gratuits pendant un certain temps au sous-entrepreneur, faisant ainsi une espèce d'apprentissage... A Montréal, il n'était pas rare de voir des gages de un à deux dollars par semaine... au maximum six. Les conditions dans lesquelles s'est fait une grande partie de l'ouvrage du gouvernement ont été de nature à nuire à la santé et au bien-être de ceux qui s'y sont livrés. Il n'a pas eu d'inspection adéquate des méthodes, ni de l'ouvrage lui-même”.

La malpropreté des boulangeries

Pour clore cette courte série de témoignages de l'époque, citons un extrait d'un rapport de l'inspecteur Lessard qui porte sur l'industrie de la boulangerie:

“Ce que nous avons vu dans certaines boulangeries ne peut se décrire: la saleté, la malpropreté érigées en principe; des murs, des planchers, des ustensiles épouvantables de crasse et d'infection. Les W.C. dans la salle commune sans fermeture, côte à côte avec la pâte et les levains! Dans ces tristes milieux, nous avons écouté les plaintes des ouvriers, courbés de 80 à 90 heures sous l'ouvrage, au lieu de 60 heures par semaine, et travaillant en outre le dimanche... Chez certains tailleurs, chez les modistes dont les ateliers sont situés sous les toits, on s'est heurté à des malpropretés analogues”.

Voilà bien quelques exemples de nature à prouver que les excès sans nom commis contre les travailleurs ne se sont pas vus uniquement dans la vieille Europe; voilà bien qui prouve aussi que la législation du travail était aussi nécessaire dans notre province et dans notre pays qu'ailleurs.

André Roy

L'OPINION DE NOS DIRIGEANTS

Sous cette rubrique, "LE BULLETIN DES DIRIGEANTS" publie les articles et autres communications que les dirigeants et militants syndicaux voudront bien lui adresser en vue d'assurer le bien de la C.T.C.C. Il est entendu que ces opinions ne sont pas nécessairement celles de la C.T.C.C. D'autre part, Le Bulletin des Dirigeants se réserve le droit de publier ou non ces communications selon les circonstances.

A PROPOS DE LA REFONTE DE LA CONSTITUTION DE LA C.T.C.C.

En prévision de la refonte de la constitution de la C.T.C.C., il se fait depuis quelque temps, entre les chefs du mouvement, beaucoup d'échanges d'opinions à ce sujet. Certains sont d'avis qu'il suffirait d'une refonte partielle de nos structures; d'autres croient qu'il faudrait songer à une structure tout à fait nouvelle plus adaptée; un certain nombre enfin s'en tiendraient à un meilleur partage des fonctions et attributions des différents organismes (syndicat, conseil central, fédération, C.T.C.C.) qui composent notre mouvement; ils ajoutent que ces fonctions et attributions demanderaient d'être précisées afin d'éviter la confusion et le chevauchement (double emploi).

Je désirerais ici, faire quelques remarques qui pourraient aider à la solution. Mes contacts avec les différents organismes du mouvement et les observations que j'ai pu faire m'ont permis d'arriver à certaines conclusions qui me paraissent liées à l'expansion du mouvement.

Je n'envisage pas qu'il soit nécessaire de modifier du tout au tout la structure de la C.T.C.C., puisque chacun des organismes existants a un rôle indispensable à jouer. Mais je constate qu'il existe présentement une grande confusion sur les attributions de chacun. Tous les corps supérieurs (conseil central, fédération, C.T.C.C.) n'ont pas d'attribution et de fonctions assez clairement définies et ne disposent pas de moyens adéquats pour atteindre leur but.

Depuis une dizaine d'années, il y a tendance à vouloir trop centraliser les services techniques à la C.T.C.C. même. Il s'en est suivi, à mon sens, une perte considérable d'énergie et d'efficacité, sans compter que l'administration en est devenue beaucoup plus coûteuse. Il ne faut pas oublier que la vaste étendue de notre champ d'action nous recommande de décentraliser le plus possible. D'autant plus que dans la mesure où un service et plus proche du travailleur, il en est apprécié et a valeur d'éducation. Il serait regrettable de pratiquer une politique de drainage des meilleurs hommes à la C.T.C.C. et d'affaiblir dangereusement, par le fait même, les organismes qui sont plus immédiatement en contact avec les syndicats. Nous nous trouvons actuellement en présence de conseils centraux qui se débattent, tant bien que mal, avec des hommes surchargés et insuffisamment préparés. Nous voulons que notre mouvement soit démocratique et que, en conséquence, il ait des bases solides; il ne faudrait donc pas l'affaiblir là où il doit être le plus solide.

Les conseils centraux ont un rôle fondamental à jouer. Ils sont les animateurs du mouvement. On a peut-être trop cherché à grandir l'influence et l'autorité de certaines fédérations à leur détriment. Vous n'avez qu'à constater la disproportion de certains per capita. Il existe un point de saturation dans les per capita, et quand un organisme monte les siens trop haut et trop vite, il cause inévitablement un préjudice aux autres.

Ceci me permet de faire quelques suggestions au sujet du partage des fonctions et des attributions des organismes supérieurs.

Le Conseil Central

1.—Considérant que le conseil central est le principal responsable du progrès et de l'expansion du syndicalisme dans sa juridiction territoriale, il serait de la plus haute importance que tous les agents d'affaires de ses syndicats affiliés soient sous son autorité. Ceci permettrait l'unité dans l'action, éviterait des pertes de temps inutiles, partagerait mieux la tâche et assurerait une meilleure diffusion de l'éducation dans le milieu. Il est bien entendu que le conseil central s'entendrait au préalable avec les syndicats intéressés. En plus, il serait nécessaire d'attacher, à chaque conseil central, un conseiller technique.

2.—Services sociaux du conseil central:

En dehors de ceux qui sont essentiels aux fédérations et ceux qui ne peuvent être organisés efficacement que sur le plan général de la C.T.C.C. (fonds de défense professionnelle, caisse-décès, journal, etc), tous les services sociaux devraient être organisés sur la base des conseils centraux, parce que ces derniers sont les plus aptes à répondre aux besoins qui se posent. On rend mieux service quand on est proche.

La Fédération :

Considérant que les fédérations sont responsables de la réglementation des conditions de travail et des salaires dans l'industrie ou la profession de leur juridiction respective, elles doivent avoir autorité sur les conseillers techniques qui sont chargés d'appliquer leur politique de négociations et de conventions. Cependant, en ce qui concerne la surveillance de l'application de la convention collective de travail et le règlement des griefs, il serait plus opportun pour les fédérations de confier cette tâche aux agents d'affaires des syndicats des conseils centraux. Cette formule serait beaucoup plus efficace, plus expéditive et moins onéreuse.

Il devrait être défini qu'il n'appartient pas aux fédérations d'organiser d'autres services sociaux que ceux qui sont requis pour l'efficacité de ses fins techniques et professionnelles, tels que, un service de recherches, un service de conseillers techniques ou agents négociateurs, etc.

La C.T.C.C.

Cette décentralisation accomplie, il suffirait à la C.T.C.C. de maintenir sur le plan technique :

Un (1) directeur de l'organisation;

Un (1) directeur de l'éducation;

Un (1) directeur du service technique;

Un (1) directeur de recherches (statisticien et économiste);

Un (1) conseiller juridique.

Ces directeurs et conseillers auraient comme fonction d'informer, d'orienter et de conseiller tous les corps affiliés ou leurs représentants en vue du bien général du mouvement.

Certains services sociaux, comme le fonds de défense professionnelle, les caisses d'assurance-vie, etc., au stage de la C.T.C.C., devraient répondre à un plan général.

Telles sont, à mon humble avis, quelques suggestions qui, il me semble, contribueraient à plus d'ordre, plus d'unité et plus d'efficacité, et assureraient plus de vigueur à notre mouvement. Si elles demeurent des opinions personnelles, elles n'en sont pas moins faites dans le but de rendre les plus grands services à notre mouvement, qui doit évoluer continuellement.

René Harmégnies

Documents Pontificaux

Le Saint Père s'adresse aux syndicats chrétiens de Belgique

A l'occasion du jubilé des Syndicats Chrétiens de Belgique, S. Exc. Mgr J.-B. Montini, pro-secrétaire d'Etat du Vatican, a adressé à M. Auguste Cool, président de la Confédération belge au nom de S. S. Pie XII une lettre dont nous détachons ici les parties essentielles. Après avoir rappelé les origines du mouvement syndical chrétien de Belgique—et l'estime dans lequel le tient le Souverain Pontife, Mgr Montini continue:

"Pleine de reconnaissance à Dieu pour ce passé fécond, la Confédération que vous présidez poursuit avec confiance son oeuvre. Certes, aujourd'hui, la complexité croissante des relations professionnelles et des conjonctures économiques rend souvent difficile la claire détermination de cet ordre chrétien à promouvoir dans la vie de travail. L'Eglise, en maintes circonstances, a précisé sa doctrine et formulé les directives opportunes; ce n'est pas le lieu de les rappeler ici. Sa Sainteté Se plaît plutôt à vous exhorter, en cette fête jubilaire, à demeurer pleinement fidèles dans votre action aux véritables traditions du syndicalisme et surtout au pur esprit chrétien.

"La tâche propre du Syndicat est de représenter et de défendre des intérêts légitimes des travailleurs dans les contrats de travail. Ceux d'entre vous qui sont appelés, par la confiance de leurs camarades, à agir au nom du personnel d'une entreprise ou des membres d'une profession, ne doivent donc pas avoir d'autre but que de servir l'intérêt des salariés dans le cadre du bien commun de l'économie. Soucieux à bon droit d'obtenir de tous un respect effectif des justes libertés syndicales, ils comprendront avec quel soin ils doivent éviter de les compromettre en abusant du mandat qu'ils détiennent. Et s'il est vrai que les Syndicats exercent naturellement une influence sur la politique et sur l'opinion publique, cependant, en outrepassant leur fin propre et en cédant à la pression des événements, ils failliraient à l'attente et aux espérances que met en eux tout travailleur honnête et consciencieux. (Cfr. Disc. du 29 juin 1948-A.A.S., t. 40, p. 336.) Grâce à Dieu, les membres de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique ont su dans le passé et ils sauront dans l'avenir respecter les exigences de cette action syndicale, unissant dans une même volonté de justice le sens du devoir professionnel et la défense de leurs droits.

"Mais pour "promouvoir l'ordre chrétien dans le monde ouvrier", il importe plus encore de se pénétrer d'un authentique esprit de foi et de piété. Ainsi que vous le déclarez vous-même, en votre Adresse d'hommage au Souverain Pontife, il ne suffit pas de recruter des membres, il faut aussi et avant tout leur apporter de fortes convictions et un style de vie chrétien. C'est pourquoi Sa Sainteté vous félicite particulièrement de placer au premier plan de vos objectifs la formation doctrinale et spirituelle des dirigeants et des militants, et Elle Se réjouit de savoir assidûment fréquentées les sessions d'étude, retraites et recollections, où vous bénéficiez du dévouement éclairé de vos aumôniers.

“Animés de cet esprit surnaturel, vous proclamerez hardiment les principes infrangibles hors desquels le monde du travail ne peut espérer équilibre ni progrès; vous montrerez à tous la voie—où vous vous êtes déjà engagés non sans d’appréciables résultats—qui conduit à une collaboration fraternelle entre représentants du travail et du patronat. Et quand bien même cet idéal de paix dans la justice et la charité serait démenti par l’âpreté de la vie quotidienne où se mêlent tant de passions et d’intérêts contradictoires, il appartient au syndicalisme catholique de se souvenir toujours de l’esprit dont il se réclame.”

Le Livre du Mois :

“LE TRAVAIL OUVRIER”

De plus en plus les employeurs, dans l’aménagement de leurs entreprises, ont recours aux techniciens de l’organisation scientifique du travail, ce qui pose aux militants syndicaux des problèmes complexes.

L’étude des temps et des mouvements, l’établissement des standards, l’analyse des tâches, la détermination des degrés de différenciation dans les échelles de salaires, la fixation des normes de qualification professionnelle, la multiplication des modes de rémunération du travail: autant de questions où se trouvent profondément engagés les intérêts des travailleurs.

Aussi, le militant syndical, désireux de bien servir les intérêts des travailleurs, ne peut plus se permettre d’ignorer ces méthodes relativement nouvelles de mesurer et de rétribuer le travail ouvrier.

C’est pourquoi on ne saurait trop recommander à tout militant syndical la lecture attentive d’un petit ouvrage publié aux “Presses Universitaires de France” intitulé “Le Travail ouvrier”(1) dont l’auteur est L.-M. Allain, ingénieur en chef à la Commission générale d’Organisation scientifique.

Dans son ouvrage, Allain décrit successivement les méthodes et les principes qui président à l’étude des temps et des mouvements ainsi que les problèmes annexes de la qualification et de la formation professionnelle de même que les principaux modes de rémunération du travail.

La connaissance de ces méthodes et de ces principes est nécessaire à quiconque doit rencontrer, sur le plan des négociations collectives, du règlement des griefs et de l’établissement des tâches, les techniciens de cette science nouvelle.

En effet, tout militant syndical, qui a été mêlé quelque peu à ces questions d’organisation scientifique du travail, se rend facilement compte que ses techniciens, ici au Canada, suivent les principes de l’école du taylorisme américain qui ignore presque totalement le facteur humain dans l’établisse-

ment des normes du travail. Il est donc extrêmement utile de connaître, à ce sujet, l'opinion d'ingénieurs industriels qui ne se gênent pas de critiquer assez durement le taylorisme pur.

Pour Allain, "la poursuite exclusive du rendement maximum aboutit à un surménage des ouvriers moyens et à l'élimination des plus faibles." L'auteur continue: "L'insuffisance des bases scientifiques du taylorisme apparaît non moins grave dans le chronométrage et l'étude des mouvements," parce qu'il ne tient guère compte de la fatigue. Même remarque quant à la détermination des méthodes de travail qui "restreignent les initiatives et sont souvent cause d'une fatigue supplémentaire".

Les conclusions de l'auteur, dont il n'est pas inutile de répéter qu'il est lui-même ingénieur industriel, font comprendre pourquoi ce n'est pas à tort que les syndicats réagissent si vivement contre cette technique nouvelle, surtout quand ils réalisent que son application se concrétise dans une augmentation de travail et une diminution de gain.

"Si l'on fait le point, écrit-il, on s'aperçoit que bien des questions restent posées, et que bien des problèmes n'ont reçu qu'une apparence de solution. Le chronométrage en est un exemple particulièrement frappant: les données essentielles n'ont pu encore être définies d'une manière satisfaisante. La notion de rendement normal reste encore imprécise, autant que les moyens que l'on utilise. Le bilan est plus favorable pour l'étude des mouvements et des conditions de travail. Certaines données de la physiologie et de la psychologie sont déjà applicables, et le cadre est tracé que des recherches ultérieures pourront remplir."

Bref, Allain admet que ces techniques peuvent rendre des services, mais il note que sont trop nombreux ceux qui "se fient uniquement à leur intuition ou à la routine, qui négligent le rôle du "facteur humain"."

A. R.

(1)—On peut se procurer cet ouvrage en s'adressant au Service d'Éducation de la C.T.C.C., 555, Boulevard Charest, Québec. Le prix en est de \$0.75.

DANS CE NUMERO

LA CRITIQUE DANS LE MOUVEMENT

LE BILLET DE L'AUMONIER

LE COLLEGE DU TRAVAIL DE LA C.T.C.C.

CHEZ NOUS TOUT COMME AILLEURS