

BULLETIN ^{DES} DIRIGEANTS DE LA C.T.C.C.



Vol. I — No 4

1954

Novembre 1954

LE BILLET DE L'AUMONIER

QUE FAIRE?...

Que faire?... Au lendemain du Congrès, cette question toute simple jaillit naturellement des lèvres des dirigeants. Elle peut exprimer l'hésitation, le découragement, le défaitisme, mais aussi la résolution et la détermination. Elle peut signifier qu'il est inutile de recommencer ou de continuer, mais aussi que tout peut être entrepris.

Que faire devant toute la tâche entrevue dans les délibérations des délégués? Quelle responsabilité assumer, quels engagements prendre, quelle action entreprendre ?

Une première impression peut en être une d'embarras devant les orientations possibles, les divergences de vue et les problèmes urgents qui se disputent mes faibles possibilités et mon temps limité. Comment ne pas reconnaître la disproportion de mes moyens et la grandeur de la tâche? Comment modifier des structures qui semblent définitives? Comment ébranler les forces économiques ou autres, qui conditionnent profondément l'existence des travailleurs? Comment changer des hommes qui font les sourds? Par quelles techniques et quelles méthodes attaquer à la racine un ensemble de causes qui me dépassent ?

Devant des urgences qui pressent, des recults qui menacent, des divisions qui paralysent, la tentation peut être grande d'une action brusque, d'une solution extrême et radicale, du tout ou rien; mais aussi de la paresse, du renfrognement, de l'oubli ou du "je n'ai rien à me reprocher".

Sans méconnaître la complexité des problèmes et la difficulté des réponses, il est cependant possible de définir des attitudes, des dispositions, que requiert toute action féconde.

Le premier acte de courage, la première conversion est vers la lumière; le premier amour est la vérité. Il s'agit de se refuser énergiquement à l'erreur et à l'illusion, de fuir le mensonge des apparences et de voir les réalités telles qu'elles sont; ouvrir des yeux purifiés de passion et de préjugés; éviter de penser par conformisme et par slogans; mettre même en question ses jugements en toute humilité, sans orgueil, ni impatience, avec le secours de Dieu et de sa grâce surabondante.

A cette vision lucide, il faut ajouter la sensibilité et l'inquiétude, qui permettent l'engagement de tout son être dans l'élan vers le vrai.

La perfection de la tâche accomplie sera toujours pour moi une contribution nécessaire au bien commun, dans les multiples occasions de l'activité quotidienne: honnêteté élémentaire des gestes, respect de ma fonction, accord de toute ma vie, loyauté parfaite dans l'exécution et rectitude de mon existence. Il en coûte parfois un dur sacrifice, mais qui oserait prétendre qu'il n'est pas indispensable.

Limiter le devoir d'état à son travail individuel reste insuffisant pour remédier aux déficiences du milieu; cela peut même constituer une espèce d'évasion qui peut dégénérer en égoïsme. En deçà de l'action d'ensemble, il importe de noter la possibilité pour tous d'humaniser d'abord le climat et l'atmosphère du groupe. Pour un ensemble d'hommes coexistant ou collaborant dans un idéal commun, il est possible, il est chrétien de promouvoir des attitudes spontanées et des techniques d'entente. Même au sein d'intérêts divergents, d'orientations différentes, il n'est personne qui ne puisse et ne doivent s'employer à l'apaisement des esprits, à la fraternité des rapports, au rapprochement et à la rencontre. Les formes de cette action sont infinies: elles vont du respect de l'autre, de la franchise des attitudes, de la cordialité des gestes, à toutes les techniques qui peuvent améliorer le travail d'équipe. Avant de songer à se défendre, à s'armer, à revendiquer, avant de penser aux grandes transformations qui doivent s'opérer, mais pour les préparer, il est à la portée de tous de se mettre à la disposition des autres dans les rapports quotidiens, de s'ouvrir à eux, de faire un pas vers autrui, de s'expliquer loyalement et de se comprendre.

Quel champ d'action pour le dirigeant chrétien, qui doit animer tout son effort vers l'unité, vers le bonheur.

Que faire?... "Tout ce qui est en votre pouvoir". (Luc, XVII, 10)

Que faire?... Sinon céder à l'Esprit de Dieu et à la présence de son Amour.

Henri PICHETTE, ptre, chan.,

Aumônier général de la C.T.C.C.

DANS CE NUMERO

LA DECLARATION DE PRINCIPES DE LA C.T.C.C.

QUI DOIT PAYER LE SALAIRE FAMILIAL ?

Le SYNDICALISME NE FAIT QUE COMMENCER
A TRAVAILLER...

LA DECLARATION DE PRINCIPES DE LA C.T.C.C.

"Le Bulletin des Dirigeants" est heureux de publier en primeur le texte définitif de "La Déclaration de principes de la C.T.C.C." D'ici à quelques semaines un tiré à part de ce document sera fait, afin que le plus grand nombre possible de travailleurs puissent se le procurer, l'étudier attentivement, le méditer, bref faire de la réalisation de ce principe l'idéal de leur action syndicale.

Caractère et but de la C.T.C.C.

La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada est une organisation syndicale démocratique et libre. Elle est nationale et elle s'inspire dans sa pensée et son action de la doctrine sociale de l'Eglise. Elle croit au rôle primordial des forces spirituelles dans l'établissement et le maintien de l'ordre social.

Elle a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des travailleurs du Canada. Dans sa sphère propre, et en collaboration avec les autres institutions, elle cherche à instaurer pour les travailleurs des conditions économiques et sociales telles qu'ils puissent vivre d'une façon humaine et chrétienne. Elle veut contribuer à l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et employés selon la vérité, la justice et la charité. Parmi ses objectifs immédiats, dans ce domaine, elle veut assurer le plein exercice du droit d'association et elle préconise les conventions collectives, les mesures de sécurité sociale et une saine législation du travail. Elle attache également beaucoup d'importance à la formation économique, professionnelle, sociale, intellectuelle et morale des travailleurs.

Organisation professionnelle

En vue d'assurer l'harmonie dans les relations de travail et de pourvoir aux besoins de la communauté entière, la C.T.C.C. croit à la nécessité d'établir pour l'économie sociale un statut juridique fondé sur la communauté de responsabilités entre tous ceux qui prennent part à la production.

Le syndicalisme restera toujours pour les travailleurs un moyen essentiel de défendre et de promouvoir leurs intérêts professionnels. Si le syndicat représente réellement les travailleurs concernés, il est l'organisme normal de négociations, de représentation, de collaboration et de participation sur tous les plans: l'entreprise, la profession et l'économie nationale. En conséquence, on doit reconnaître à tous les travailleurs sans distinction, le droit d'association et leur en garantir le libre exercice.

Personne humaine et bien commun

Le régime économique actuel prédominant dans notre pays déprécie les valeurs humaines et spirituelles. Suivant l'inspiration de ce régime, la recherche de l'intérêt individuel procurerait automatiquement le bien général. Il s'ensuit le mépris de la dignité de l'homme, des légitimes aspirations de la personne humaine et du bien général.

L'accumulation des richesses et la concentration du pouvoir économique entre les mains d'un petit nombre au détriment du bien commun ont été la conséquence d'un système qui s'est donné comme mobile primordial le profit.

C'est un devoir pour chaque citoyen de contribuer au bien commun selon les exigences de la justice sociale. D'autre part, la société est faite pour la personne humaine. Aussi faut-il que la production des biens matériels soit ordonnée à la satisfaction des besoins humains légitimes et que toutes les conditions matérielles, sociales et culturelles favorisent l'épanouissement de chaque travailleur et de sa famille en toute sécurité et liberté.

La C.T.C.C. croit à la dignité primordiale de la personne humaine et à l'égalité fondamentale de tous les êtres humains. Elle n'admet pas qu'on applique un traitement injuste à cause de la langue, de la nationalité, de la race, du sexe et de la religion.

Démocratie

La C.T.C.C. a foi dans la vraie démocratie politique, parce que c'est le système qui garantit le mieux la liberté des citoyens et leur participation aux responsabilités civiles. Elle est d'avis que notre régime démocratique ne doit pas être à la merci de quelques privilégiés qui se servent du pouvoir pour la protection de leurs privilèges et de leurs intérêts égoïstes. La C.T.C.C. croit qu'une véritable démocratie politique ne peut se concevoir sans la démocratisation de l'économie. Elle s'oppose à toute forme de totalitarisme et d'étatisme.

L'Etat

L'Etat doit promouvoir le bien commun et la C.T.C.C. croit qu'il doit, par ses lois et leur saine application, sauvegarder les droits de chacun et favoriser le développement de groupements intermédiaires autonomes dont la contribution active est nécessaire au maintien de la paix sociale.

Propriété privée

La C.T.C.C. reconnaît la légitimité du droit de propriété privée et affirme son double caractère individuel et social; cependant, elle se garde bien d'identifier propriété privée et capitalisme. Elle répudie le capitalisme libéral et rejette le marxisme sous toutes ses formes.

L'exercice du droit de propriété doit être réglé selon la nature de l'objet, suivant qu'il s'agit d'un bien d'usage personnel ou d'un bien de production. La propriété privée des biens de production, qui doit rester la règle générale, est grevée de charges sociales plus grandes qui découlent de la nature de ces biens, de leur subordination au bien commun de la société, et du fait que la vie des travailleurs est engagée dans l'entreprise.

L'Etat doit surveiller toute l'activité économique pour assurer la primauté de l'intérêt général sur l'intérêt particulier. Certaines entreprises, à cause de leur grande importance pour le bien-être des citoyens, ou de leur tendance aux abus, ont besoin d'être suivies de plus près et contenues dans des limites justes par des interventions appropriées.

S'il y a danger pour le bien commun de laisser sous le contrôle d'intérêts privés certains services ou moyens de production, la collectivité doit en assumer la charge. La gestion de ces entreprises sera confiée, autant que possible, à des corps autonomes représentatifs de tous les intéressés.

Collaboration entre les agents de la production

La vie économique doit être organisée de façon à assurer une collaboration étroite entre les principaux agents de la production et de la distribution des biens. Cette collaboration doit s'établir sur le plan de l'entreprise, de la profession et de l'économie en général.

La C.T.C.C. reconnaît qu'il peut exister plusieurs formes d'entreprises. Elle favorise celles qui en poursuivant leurs fins propres, respectent la personne humaine et servent le mieux le bien commun.

Dans l'entreprise où les uns fournissent le capital et les autres le travail, afin d'intégrer davantage les travailleurs et les intéresser à sa vie, on devrait s'orienter graduellement et dans les limites permises par les circonstances, vers l'introduction d'éléments du contrat de société dans le contrat de travail; la direction des entreprises doit cesser de représenter exclusivement les intérêts du capital.

Au niveau de la profession, les travailleurs et leurs employeurs, par leurs organisations syndicales, doivent se rejoindre en formant des institutions paritaires, qui auront pour but de régler la vie professionnelle de telle façon qu'elle serve le mieux possible les intérêts de ses membres et de la société.

A l'échelle provinciale ou nationale, selon les juridictions établies, la C.T.C.C. propose la formation d'organismes appropriés où les représentants des travailleurs et des employeurs seront désignés par les organisations professionnelles intéressées et dont le rôle sera de coordonner et d'orienter la vie économique sous la surveillance de l'Etat.

Enfin, la C.T.C.C. croit que le Canada, de concert avec les autres Etats, doit viser à l'organisation internationale de l'économie afin d'assurer une

meilleure distribution des richesses et de garantir en même temps, par la sécurité et la stabilité économique dans le monde, la paix et l'harmonie entre les nations.

La famille

La famille a une telle importance qu'on doit tout faire pour préserver son intégrité, garantir ses droits et assurer son plein épanouissement.

Antérieure à la société civile, dont elle est la première cellule, elle ne peut en aucune façon lui sacrifier son rôle, ses fonctions et ses prérogatives essentielles: le droit des époux à une vie conjugale normale, le droit du père de famille à pourvoir à la subsistance des siens, le droit de la mère à accomplir au foyer sa tâche de gardienne, de ménagère et d'éducatrice; le droit des parents à élever leurs enfants et à leur assurer une instruction et une éducation dont ils gardent le contrôle; le droit à une habitation salubre et suffisamment spacieuse dont ils seront, autant que possible, propriétaires.

Droit du travail

La société doit assurer à chacun la possibilité de se procurer un emploi stable et rémunérateur, conforme à ses goûts et à ses aptitudes.

Conditions de travail

Les conditions de travail doivent être saines tant au point de vue moral que physique. Elles doivent laisser au travailleur des loisirs suffisants pour remplir ses devoirs religieux, vivre à son foyer, participer à la vie sociale, se cultiver et se reposer.

Rémunération du travail

La rémunération du travail doit au moins être suffisante pour satisfaire aux besoins normaux de la famille.

Elle doit tenir compte, en plus, de la nature du travail, de la compétence professionnelle, de la productivité, de la situation de l'entreprise, et des exigences du bien commun.

La C.T.C.C. estime qu'il doit y avoir égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Sécurité sociale

L'insécurité est l'une des caractéristiques de la condition actuelle du travailleur et de sa famille. Elle résulte de l'insuffisance du revenu, de l'instabilité de l'emploi, et d'un manque de protection efficace contre les risques du travail et certains risques inhérents à la vie.

Pour corriger cette situation, la C.T.C.C. croit que l'on doit d'abord ordonner la production des biens matériels à la satisfaction des besoins humains légitimes et favoriser l'établissement de mesures de sécurité sociale telles qu'une politique de plein emploi, des revenus de remplacement et de complément. Ces mesures devront respecter les droits, l'initiative et les prérogatives de chaque citoyen.

Mouvement coopératif

La C.T.C.C. voit dans le mouvement coopératif un excellent moyen d'assainissement économique et social et un complément nécessaire à l'action syndicale pour réduire le coût de la vie, humaniser et démocratiser l'économie.

Epargne

L'épargne est un acte de prévoyance et une garantie contre l'insécurité. La C.T.C.C. en reconnaît la nécessité et réclame pour le travailleur la possibilité d'épargner. Elle entend mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires à cette fin.

Elle voit dans les coopératives d'épargne et de crédit et certains autres organismes de même nature, des institutions aptes à faire servir l'argent des travailleurs à leur promotion. La plupart des grandes entreprises financières drainent actuellement la plus grande partie de l'épargne et contribuent au maintien de la dictature économique.

Instruction et culture

Trop souvent les conditions économiques dans lesquelles vit la famille ouvrière font obstacle à la formation technique, économique, sociale et politique des travailleurs, de même qu'à leur participation à la vie culturelle. L'instruction à tous les degrés et la culture doivent être accessibles aux travailleurs.

Partout, au coeur du problème du pouvoir, se rencontre la nécessité du civisme. Les institutions politiques, comme les autres, ne peuvent fonctionner convenablement si les hommes qui les animent à tous les échelons, ne les orientent point vers leur but: le bien commun; ce qui suppose qu'une éducation civique efficace leur en a donné le respect et l'amour".

Une question controversée

QUI DOIT PAYER LE SALAIRE FAMILIAL ?

Le 5 septembre dernier, l'Épiscopat australien a publié un mandement collectif sur la question tant discutée du salaire familial. Cette déclaration remet d'actualité un problème qui n'a jamais cessé d'intéresser les militants syndicaux dont une des tâches principales consistent à défendre les intérêts économiques des travailleurs dans les contrats collectifs de travail. Dans la revue "America", livraison du 23 octobre dernier, le Révérend Père Benjamin Masse, commentait longuement ce mandement de l'Épiscopat australien. A cause de l'intérêt que cette question suscite, nous croyons opportun de donner la traduction intégrale de l'article du Père Masse.

D'un point de vue important, le problème du salaire en Australie a peu de chose de commun avec l'expérience américaine. Ici, les salaires sont généralement fixés par la négociation collective entre le travail et le patronat. En Australie, ils sont fixés par les cours d'arbitrage du gouvernement.

Toutefois, d'un autre point de vue important, la question du salaire dans les deux pays est fortement similaire. Bien que les unions américaines soient reconnues pour utiliser des budgets familiaux compilés par diverses agences publiques ou privées à la fois comme mesure pour l'établissement d'un salaire raisonnable et comme argument en vue d'augmenter les salaires, il reste vrai que le système de salaire américain n'est pas rigoureusement orienté vers la satisfaction des besoins humains du travailleur. Il ne l'est pas non plus en Australie.

A cause de ces points de ressemblance des questions de salaire dans les deux pays, plusieurs Américains seront intéressés à la dernière déclaration des évêques australiens en matière de justice sociale qui fut publiée le 5 septembre. Pour la première fois depuis 1943, les évêques y traitèrent formellement et exclusivement de "**la question de justice en matière de salaire**".

Pendant les années de guerre et d'après-guerre, de grands changements sont survenus dans la structure des salaires en Australie. On y a établi la semaine de quarante heures. Les taux des travailleurs qualifiés (que les Australiens appellent "marges") furent augmentés. A deux reprises, durant cette période, en 1948 et en 1950, on accorda des allocations familiales plus généreuses. Au commencement de la guerre, les salaires de base furent ajustés au coût de la vie et furent accrus au gré de la poussée inflationnaire. Avant que la cour arbitrale suspende, il y a un an, cet **escalator** du temps de guerre, les salaires de base moyens dans les six principales villes du pays grimperent de 4 livres/17/0, à la fin de 1943, à 11 livres/16/0 en décembre 1953. Comme son confrère des Etats-Unis, le travailleur australien a joui durant cette période d'une hausse importante dans son salaire réel, et il a vu son salaire nominal augmenter encore beaucoup plus.

Injustices et anomalies

Dans ce tableau généralement lumineux, il y a, disent les évêques, quelques points sombres, "**injustices et anomalies**" qui menacent de devenir de plus en plus marquées à mesure que le temps passe. Ils en citent quatre:

1.—Dans un ajustement du salaire de base en octobre 1953, la cour d'arbitrage déclara que le critère fondamental pour fixer le salaire de base n'était pas les besoins du travailleur, mais une appréciation de "**la somme la plus élevée que l'industrie peut payer**".

2.—Comparé à celui des autres travailleurs, le revenu réel des travailleurs qui ont des responsabilités familiales s'est détérioré.

3.—Relativement, la situation du travailleur spécialisé s'est aussi détérioré.

4.—Les retraités et tous ceux qui vivent de revenus fixes ont été pénalisés par l'augmentation de cent sept pour cent qui s'est produit dans l'indice des prix entre décembre 1943 et décembre 1953. La Hiérarchie australienne est inquiète de cette situation, parce que, d'une manière ou d'une autre, elle s'écarte des critères du juste salaire tels qu'énoncés dans la doctrine sociale de l'Eglise.

Selon ces critères, un juste salaire est celui qui pourvoit aux besoins humains, familiaux aussi bien qu'individuels, qui est proportionné à l'habileté de l'ouvrier ou à la difficulté de la tâche, qui est adapté au bien commun économique et reflète le progrès matériel de la société. La différence entre cet idéal moral et la réalité de la structure des salaires en Australie semble si grande pour les évêques qu'ils sont amenés à proposer rien moins qu'une **revision consciencieuse** de cette structure. Les évêques concèdent spontanément la difficulté de cette tâche. Mais ils donnent l'avertissement que, à moins qu'elle ne soit entreprise, le peuple australien et son économie marchent vers de grandes difficultés.

Antérieurement à une telle revision, les Evêques recommandent (comme ils le firent en 1943) aux autorités publiques de remplacer le traditionnel intérêt pour les salaires par le souci du "**revenu familial**". En d'autres mots, la Hiérarchie soutient qu'on ne peut appliquer le juste salaire à l'intérieur de la structure actuelle des salaires. Pour beaucoup d'Américains, cette attitude peut sembler quelque peu ridicule. Mais, en Australie, où prévaut un système d'allocations familiales, elle ne cause probablement aucune surprise.

En justifiant leur position, les Evêques, concluent à l'impossibilité pratique aujourd'hui d'imposer à des entreprises prises individuellement, ou même à des industries entières, l'obligation de payer des salaires proportionnés aux besoins familiaux. Si une telle obligation était imposée aux entreprises individuelles, disent-ils, les employeurs embaucheraient des femmes et des célibataires de préférence aux gens mariés. Là où l'industrie est organisée sur le plan professionnel (corporatisme), suggèrent les évêques, le problème peut se résoudre par l'établissement d'une espèce de caisse de

compensation à laquelle contribueraient toutes les entreprises d'une industrie connue. Au moyen de cette caisse, des versements supplémentaires pourraient être faits aux travailleurs proportionnellement à leurs responsabilités familiales. Mais la vie industrielle ne possède aucune organisation corporative.

Donc, la conclusion est évidente, et les évêques ne s'y dérobent pas. Si l'on ne veut pas pénaliser les travailleurs mariés qui s'imposent des responsabilités familiales, ce qui entraîne de graves conséquences pour la société, **"au nom de la justice sociale, qui est distincte de la justice stricte, l'Etat doit se porter au secours du père de famille"**.

Les suggestions des évêques

En résumé, voici que les évêques proposent :

D'abord, il devrait y avoir un salaire de base **standard**. Celui-ci répondrait aux besoins essentiels en matière d'alimentation, de vêtement et de logement pour un célibataire. Il pourvoirait aussi à de modestes divertissements. Il permettrait au travailleur de mettre quelque chose de côté en vue de son mariage et, par l'assurance privée et publique, de se prémunir contre le chômage, la maladie et la vieillesse. Ce serait aussi un salaire d'épargnant en ce sens qu'un individu prudent et économe serait capable d'acquérir un modeste patrimoine. Ce salaire de base serait payé aux femmes aussi bien qu'aux hommes.

A son mariage, le travailleur recevrait de l'Etat des prestations supplémentaires pour subvenir aux besoins de son épouse et amasser des épargnes en vue de faire face aux dépenses occasionnées par la venue d'un enfant. En outre, il toucherait une allocation spéciale pour l'achat et l'entretien d'un ménage. A la naissance de chaque enfant, l'Etat augmenterait ses prestations supplémentaires. Celles-ci se continueraient jusqu'à ce que les enfants cessent d'être dépendants.

Au-dessus du salaire de base et indépendamment des allocations familiales, les travailleurs qualifiés auraient droit à une compensation additionnelle proportionnée à leur contribution économique.

Pour déterminer le niveau normal des salaires, les allocations familiales et les autres composants du revenu familial, les Evêques suggèrent que, en premier lieu, une espèce d'agence, comme la cour d'arbitrage du Commonwealth, entreprenne une évaluation scientifique des besoins du travailleur. Une fois que celle-ci aura été faite, une évaluation également scientifique de la productivité de l'économie déterminera dans quelle mesure elle peut subvenir à ces besoins.

Pour empêcher le nouveau système, ainsi équitablement établi, de devenir injuste, les Evêques recommandent de plus que les facteurs entrant dans le revenu familial soient modifiés de temps en temps en accord avec les variations des indices du coût de la vie et de la productivité. Ceci donnerait quelque assurance que le revenu réel des travailleurs resterait relativement

stable, ne progressant que dans la mesure où la productivité de l'économie progresserait. Ainsi, les majorations de taux ne se trouveraient pas gonflés par les mouvements inflationnaires des prix.

Le fardeau du salaire familial

Ce que les sociologues catholiques noteront immédiatement au sujet de cette proposition de l'Episcopat australien, c'est l'enseignement précis que l'employeur individuel n'est pas obligé en justice commutative de payer le salaire familial. Selon les Evêques, les employeurs n'ont que le devoir de payer le salaire de base (qui est par définition le salaire vital individuel) et, probablement, le différentiel dû aux travailleurs qualifiés. Dans une société économique idéale, le paiement du salaire familial, que les Evêques considèrent comme obligatoire en justice sociale, incomberait aux industries organisées (corporatisme). A défaut d'une telle organisation, le devoir en retombe sur la société dans son ensemble et doit, par conséquent, être assumé par l'Etat.

Apparemment, la principale raison pour laquelle les Evêques prennent cette attitude sur une question qui est depuis longtemps controversée parmi les moralistes catholiques est une expression que S. S. Pie XII employa dans une allocution qu'il prononça, le 20 septembre 1949, à l'occasion d'un congrès international sur la famille tenu à Rome. Dans ce discours, le Souverain Pontife parla d'un "**salaire familial ou social**". Si le salaire familial est un salaire social, semblent dire les Evêques, alors l'obligation de le payer repose, non pas sur l'employeur individuel, mais en quelque manière sur la société. Cette interprétation renforce l'opinion de ceux qui estiment que, dans son allocution du 20 septembre 1949, Sa Sainteté Pie XII ouvrit un nouveau et intéressant chapitre dans l'enseignement de l'Eglise en matière de salaire. Ceci renforce également la position de ceux qui font campagne aux Etats-Unis en faveur de l'établissement des allocations familiales.

Sans doute, les sociologues commenceront-ils maintenant à se demander si, au point de vue pratique, l'hypothèse de la responsabilité de la collectivité en matière de salaire social ne doit pas toujours retomber sur l'Etat. Même si l'industrie était organisée professionnellement (corporatisme), ne serait-il pas vrai que certaines industries (comme l'industrie des textiles aux Etats-Unis) ne seraient jamais capables de payer un salaire social? Il y aurait certainement de grandes inégalités dans la capacité de payer d'une industrie à l'autre et, en conséquence, de grandes différences dans les revenus familiaux des divers types de travailleurs.

La productivité comme norme

Le rattachement du revenu familial à la productivité de l'économie soulève un autre problème intéressant. Si les conditions en Australie sont comparables à celles qui existent aux Etats-Unis, les progrès dans la productivité varient grandement d'une industrie à l'autre. Ces circonstances n'af-

fecteraient pas des éléments des revenus familiaux qui proviennent du salaire, attendu que ceux-ci seraient la responsabilité de l'Etat. Les allocations familiales et les autres prestations supplémentaires pourraient assez facilement être établies de façon à réfléchir l'avancement de la productivité dans son ensemble. Mais comment procéder pour ce qui est de l'élément salaire ? Quelques industries dépassent la moyenne nationale pour leurs progrès en matière de productivité, alors que d'autres sont nettement au-dessous. Comment alors le salaire de base peut-il être toujours le même pour toutes les industries ? Comme les évêques le soulignent, le juste salaire doit toujours être tempéré par la capacité de payer des employeurs.

Comme ces considérations le suggéreront, la dernière déclaration de l'Épiscopat australien sur la justice sociale est un document très intéressant. Elle fournit un stimulant nouveau à quiconque veut se mettre de nouveau à l'étude de l'application de l'enseignement catholique en matière de salaire dans les conditions issues du monde d'après-guerre.

LE SYNDICALISME NE FAIT QUE COMMENCER A TRAVAILLER...

La stabilisation de l'indice du coût de la vie depuis quelque temps a fait naître l'espoir d'une trêve prochaine des revendications ouvrières chez ceux qui caressent encore l'illusion que les travailleurs se sont syndiqués dans le seul but d'ajuster leur salaire.

La réalité est bien différente. Loin d'être parvenu à l'âge de sa retraite, le syndicalisme ne fait que commencer à travailler. Tous ceux et celles qui se sont donné la peine d'analyser sérieusement les causes profondes qui ont poussé les travailleurs à s'unir dans les cadres syndicaux savent que le besoin de sécurité d'emploi et le désir de se faire reconnaître et de se faire respecter comme des personnes humaines intelligentes et responsables à l'usine et dans la communauté, ont été pour l'organisation syndicale des motifs beaucoup plus puissants et beaucoup plus efficaces que le simple appât d'une augmentation de salaire.

Il est vrai que depuis quelques années, la hausse constante du coût de la vie a forcé chacun de nos syndicats à inscrire dans ses revendications annuelles une demande d'augmentation de salaire appréciable que les employeurs n'ont d'ailleurs pas satisfait conformément aux exigences de la famille ouvrière. Il est également vrai que la presse et l'opinion publique ont généralement prêté aux augmentations de salaire une attention et une importance dominantes par rapport aux demandes de principe que les syndiqués ont formulées et négociées dans un certain nombre d'entreprises.

Il n'en reste pas moins que nulle part encore dans la Province de Québec on a atteint le degré de saturation dans ce domaine et que le jour où l'on aura trouvé la formule pour résoudre le problème de la fixation des salaires

sans discussion laborieuse annuelle aux tables de négociation, on n'aura pas réglé le principal problème qui a provoqué la naissance du syndicalisme et poussé la majorité des travailleurs à y adhérer. Le premier objectif que recherche un travailleur, c'est la stabilité et la sécurité de son emploi. Les organisateurs syndicaux savent par expérience que l'arbitraire, le favoritisme et la discrimination généralement appliqués dans les entreprises non syndiquées au moment des mises-à-pied, constituent un motif beaucoup plus puissant que l'écart dans l'échelle des salaires qui peut exister entre une entreprise syndiquée et celle qui ne l'est pas. A ceux qui n'en sont pas encore convaincus, nous suggérons l'expérience suivante: Choisissez un père de famille d'environ 40 ans et ayant un minimum de dix ans de service à l'emploi d'une entreprise syndiquée où la convention collective contient une clause d'ancienneté prévoyant une préférence décisive pour l'employé senior dans tous les cas de roulement du personnel (promotions, transferts, mises-à-pied et rappels au travail) dès que cet employé senior possède les qualifications requises pour accomplir la tâche concernée avec une efficacité normale. Si cet employé y gagne un salaire de \$1.75 l'heure et qu'il est membre d'un syndicat efficace qui réussit à faire respecter la convention collective, essayez de lui offrir un autre emploi où il pourrait gagner \$2.50 l'heure, mais où il n'aura aucune garantie de sécurité d'emploi. Je suis persuadé que dans un très grand pourcentage des cas vous essuieriez un refus catégorique. Pourquoi? Parce que le travailleur concerné tient beaucoup plus à la sécurité d'emploi dont il jouit qu'au revenu supplémentaire que vous lui offrez.

Malheureusement, les conventions collectives qui reconnaissent l'ancienneté comme facteur déterminant sont encore assez rares. Dans la plupart des cas, l'employeur se réserve le privilège d'accorder la préférence aux employés qui, dans l'opinion de la compagnie, sont les plus compétents et la considération de l'ancienneté ne vient que dans le cas de deux ou plusieurs employés ayant une compétence égale ou relativement égale, ce qui équivaut en pratique à maintenir un régime de priorité pour l'arbitraire, le favoritisme et la discrimination. Cette situation n'offre pas aux travailleurs les garanties de sécurité d'emploi qu'ils recherchent à juste titre. Voilà un des problèmes que nos syndicats devront résoudre par voie de négociations, d'ici quelques années. Et ceux qui croient que les travailleurs ne comprennent pas cela et n'y tiennent pas pourraient bien avoir des surprises.

De plus, les employeurs dont l'esprit social a été moulé dans les principes du libéralisme économique et qui ont érigé leur entreprise avec des travailleurs dépourvus de tout moyen de protection efficace ont fini par se convaincre que le monde leur appartenait et qu'ils ont le droit de disposer des travailleurs comme des richesses naturelles, de la science et des techniques nouvelles, comme bon leur semble sur l'autel des intérêts et des profits. A entendre les préposés aux relations industrielles dans certaines entreprises parler sur un ton solennel des droits sacrés de la gérance et à lire certaines clauses de droits de gérance inscrites dans les conventions collectives de ces entreprises, on a l'impression que le travailleur n'est qu'un petit être

bien secondaire que l'auteur de la nature a bien voulu créer pour servir l'industrie. La vérité est tout autre. L'industrie, la science, les techniques, le capital ne peuvent justifier leur présence que dans la mesure où ils rendent service à l'humanité composée en majeure partie de travailleurs. Pour votre édification, voici le texte d'une clause de droits de la gérance que j'extraits d'une convention collective en vigueur à Shawinigan:

"Les fonctions habituelles d'administrer et d'opérer les usines, d'embaucher et de diriger le travail des employés appartiennent à la Compagnie. Ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limitées au droit d'embaucher, de mettre à la retraite, de promouvoir, de rétrograder, de permuter, de mettre à pied, de discipliner ou de congédier pour cause; au droit de déterminer les exigences des tâches et des qualifications nécessaires de l'employé pour remplir les devoirs requis et pour se conformer aux exigences de cette tâche; au droit de déterminer jusqu'à quel point et par quelle méthode, seront de temps à autre maintenues les diverses opérations de production y compris le droit d'augmenter, de limiter, de réduire ou de cesser les opérations; au droit d'établir, de publier et d'appliquer des règlements jugés opportuns, pour l'amélioration de la sécurité et de l'efficacité et pour la protection des employés et des biens de la Compagnie. Les matières qui ne sont pas couvertes par le présent contrat de travail seront considérées comme faisant partie des fonctions de la gérance".

Relisez cette clause encore une fois et dites-moi de quoi les travailleurs ont le droit de se mêler dans cette entreprise. Voilà au moins un syndicat qui aura de quoi à faire pour répondre au problème de la reconnaissance pratique des droits de la personne humaine que possèdent les mille travailleurs de cette entreprise.

Enfin, en plus des problèmes qui se posent à l'attention du syndicalisme sur le plan de l'entreprise, nos syndicats ont également pour mission de promouvoir et de réaliser la promotion de la classe ouvrière sur tous les plans. Vous admettez qu'il reste du travail pour quelques années.

Nous encourageons nos confrères syndiqués de la région à se prévaloir des avantages que leur offrent nos caisses populaires et le mouvement coopératif sur toutes ses formes pour se préparer, par l'épargne, l'étude et l'action, un avenir conforme aux exigences fondamentales de la personne humaine et de la famille ouvrière.

Jean-Robert Ouellet

(Extrait du Programme de la Fête du Travail du Conseil Central de Shawinigan, septembre 1954.)

L'action et l'étude sont inséparables. Il n'y a pas d'action profonde et durable sans connaissances syndicales. L'influence du militant et son prestige croîtront dans la mesure où il pourra apporter des bases solides et des connaissances réelles, quoique simples, dans les discussions. S'il peut apporter des arguments solides, s'il émet des avis opportuns, s'il parle pour "dire quelque chose", il est évident qu'il sera écouté, qu'il ébranlera les opposants, qu'il convaincra les hésitants.

Le Livre du Mois**“HOMMES ET MACHINES”**

Les découvertes scientifiques et la multitude de leurs applications techniques ont bouleversé la vie humaine depuis une couple de siècles. Ce progrès matériel a eu d'innombrables conséquences dont les moins graves ne sont sûrement pas celles qui affectent directement l'homme. C'est pourquoi, au cours des vingt-cinq dernières années, toute une littérature s'est constituée autour de cette question des répercussions de la machine sur l'homme.

Il s'agit là d'ailleurs d'un problème qui intéresse au premier chef des militants syndicaux, puisque les progrès de la technique et des arts mécaniques, sous toutes leurs formes, ont entraîné une révolution fondamentale dans la façon dont s'exécute le travail humain. Deux idées maîtresses dominent toute cette révolution: d'une part, le développement de la technique et de l'énergie mécanique sont venus adoucir le travail humain, diminuer les efforts physiques et permettre à l'homme de décupler son rendement; d'autre part, le recours à des outils et à des machines de plus en plus perfectionnés, la division progressive des tâches humaines en opérations parcellaires ont "dépersonnalisé" presque entièrement le travail humain, l'ont rendu monotone et fastidieux à l'extrême, ont même supprimé pour un bon nombre toute participation intelligente à son exécution.

Devant une telle situation qui comporte à la fois des avantages indéniables et des inconvénients graves, quelle attitude prendre, quel jugement exercer sur ce fait social qu'il est inutile de chercher à supprimer pour revenir aux anciennes formes du travail ?

Sous le titre "**Hommes et Machines**"(1), deux sociologues belges de réputation internationale, Jean Laloup et Jean Nélis, viennent de poser dans un ouvrage fort intéressant les jalons d'une initiative à l'humanisme technique.

Dans cet ouvrage, les auteurs font d'abord une revue des diverses étapes parcourues par la technique depuis cinq siècles. Ils divisent ce processus en trois étapes qui, évidemment, chevauchent les unes par dessus les autres. Ces étapes sont celles de l'outil, de la machine et de l'automate. Ils analysent ensuite les causes et les caractères du progrès technique pour conclure que, "dans son ensemble, cet immense progrès n'est pas constant, mais procède par bonds et tâtonnements; qu'il résulte des conditions politiques, économiques et sociales, mais aussi des conditions du travail scientifiques."

Les auteurs passent ensuite à l'étude des incidences des progrès techniques dans les diverses manifestations de l'activité humaine. Ils considèrent successivement les effets de la technique au point de vue économique, biologique, psychologique, esthétique, sociologique, humaniste et religieux.

Ainsi, au point de vue économique, le bilan de la technique apparaît nettement favorable, puisque, considérée sur une longue période, la techni-

que a permis à la fois de diminuer la durée du travail et d'améliorer les niveaux de vie. Cependant, le développement de la technique a provoqué un déséquilibre dans l'économie, déséquilibre qui a engendré le terrible fléau du chômage. Sur le plan de la biologie ou du développement de la vie humaine, les auteurs concluent également que la technique a été heureuse en aidant l'homme à mieux lutter contre les forces de la nature, en étendant sa puissance et en renforçant ses sensations, en lui permettant de se libérer des obstacles de l'espace et du temps. Par ailleurs, ils estiment que si ces transformations comportent des inconvénients, il faut surtout en attribuer la responsabilité à l'engouement excessif des hommes pour le machinisme et au refus de s'y adapter.

Si la machine a modifié les conditions extérieures de la vie humaine, elle a également eu des répercussions sur sa vie intérieure. Pour certaines gens, la machine est déifiée, et c'est ce qui explique qu'ils l'ont placée au-dessus de l'homme, qu'ils ont mis l'homme au service de la machine. Cette attitude par trop généralisée a conduit à un déséquilibre tragique. Cet état de choses a provoqué à son tour une levée de boucliers contre la machine. D'après les auteurs, c'est là une position fautive, une attitude futile. Ce qu'il importe, ce n'est pas de combattre la technique, mais de la ramener à ce qu'elle doit être vraiment: l'instrument de l'utilité quotidienne.

Au point de vue esthétique, Laloup et Nélis voient encore dans l'avènement et le progrès de la technique un avantage incontestable. Tout en constatant que l'engouement excessif pour la machine a permis aux formes purement matérielles, utilitaires et rationnelles de la vie de se développer au détriment de l'âme et du cœur, ils estiment que les découvertes scientifiques permettent d'ouvrir une voie nouvelle vers un rayonnement nouveau de toutes les formes artistiques.

Le bilan de la technique, dans son ensemble, est donc loin d'être déficitaire. Considérée d'une façon objective, il faut reconnaître qu'elle a beaucoup fait pour améliorer la vie humaine. On ne doit pas, cependant, se faire trop d'illusions, s'abandonner à une admiration béate devant tous ses succès. Ce fait nouveau, que les générations actuelles n'ont pas encore assimilé, ne doit pas être laissé à un destin aveugle.

L'ouvrage de Laloup et de Nélis aidera fort les militants syndicaux à porter sur la grande révolution technique de notre époque un jugement sûr, à mieux remplir leur tâche quotidienne au cours de laquelle ils sont si souvent appelés à prendre des positions pratiques sur les conséquences bonnes et mauvaises du machinisme, à proposer, enfin, les solutions qui concordent le mieux avec la réalisation d'un véritable humanisme chrétien parmi les travailleurs.

A. R.

(1)—"Hommes et machines", ouvrage de 300 pages, publié aux Editions Casterman, se vend dans toutes les librairies au prix de \$1.80.