

# BULLETIN <sup>DES</sup> DIRIGEANTS DE LA CTCC



Vol. II — No 1



Février 1955

## EDITORIAL

### UNE EQUIVOQUE A DISSIPER

Il y a quelques semaines, nombre de catholiques furent surpris de lire dans **l'Action Catholique**, sous la plume de M. l'abbé Paul-Emile Gosselin, des propos comme ceux-ci :

**"Il faudra bien que l'on finisse par comprendre en certains milieux catholiques que le premier bien de l'homme, c'est la vie surnaturelle. L'Eglise n'a jamais cessé de lutter pour le respect de la personne humaine, pour la sauvegarde des libertés fondamentales, pour l'amélioration du sort fait aux pauvres, aux faibles, aux petits. Mais cette lutte a toujours été et demeure pour Elle absolument secondaire. Ce qui Lui est essentiel, ce n'est pas de vivre dans un cachot ou dans un palais, dans l'abondance ou dans la pauvreté, mais c'est de vivre tout simplement, c'est-à-dire la vie qui Lui est propre et qui est celle de Dieu lui-même".**

Plus loin, l'Auteur ajoutait : **"C'est confondre deux domaines totalement différents que de lier la rédemption surnaturelle de l'humanité à la libération économique-sociale".**

\* \* \*

Personne ne nie que l'épanouissement de la vie surnaturelle soit le premier bien de l'homme non plus que ce soit la mission essentielle de l'Eglise de lui faire connaître cette destinée et de lui fournir les moyens de la réaliser. Nous savons par la foi et par la raison que Dieu ne doit absolument rien à l'homme et que c'est l'homme qui doit Le connaître, L'aimer et Le servir sans rien en attendre en retour que de pures gratuités.

Mais il ne faut tout de même pas oublier que Dieu a fait l'homme corps et âme, qu'il lui a imposé l'obligation de vivre en société, dans un contexte temporel de vie sociale et économique, que sa vocation surnaturelle ne l'arrache pas à sa vie naturelle. Et il est bien évident, d'ailleurs, que la très grande majorité des hommes ne peuvent s'en dégager. Et, par conséquent, il est de son devoir, si les conditions qui y existent sont mauvaises ou si elles laissent à désirer, de s'appliquer à les corriger, à les transformer. On ne peut tout de même pas supprimer d'un trait de plume les relations qui existent entre le temporel et le surnaturel.

Or, il est évident que les conditions actuelles de la vie économique et sociale sont loin de favoriser l'épanouissement de la vie surnaturelle à l'époque moderne, qu'elles sont même en maintes circonstances franchement mauvaises. Si tel n'était pas le cas, comment pourrait-on expliquer ces paroles de S.S. Pie XII qui déclarait dans son message de Noël en 1942 : **"L'Eglise ne peut ignorer, ne peut pas ne pas voir que l'ouvrier, dans son effort en vue d'améliorer sa situation, se heurte contre un système qui, loin d'être conforme à la nature, est en opposition avec l'ordre de Dieu et le bien assigné par Dieu aux biens terrestres"**.

En effet, pour reprendre le texte même de la Lettre pastorale de l'Épiscopat sur le problème ouvrier, **"si l'Eglise dirige les hommes vers le Ciel, elle n'oublie pas que leur salut s'opère sur la terre"** et que, concourant au bonheur temporel de l'homme, elle entend **"faciliter sa vie surnaturelle et, par là, procurer la gloire de Dieu et de la Trinité sainte."**

En effet, tout en reconnaissant que, de soi, la vie surnaturelle peut être menée avec toute sa perfection dans n'importe quelle condition et que celui qui la possède est capable de surmonter tous les obstacles, il n'en reste pas moins que **"si l'on considère l'ensemble des hommes avec l'imperfection de leurs dispositions, avec leur lourdeur spirituelle, un minimum de biens matériels apparaît comme indispensable pour écarter les obstacles à la vie religieuse et morale"**.

De plus, si la cité de Dieu ne se bâtit pas sur la terre, elle s'y prépare sûrement, et le vrai chrétien ne peut se dispenser de cette tâche qui consiste à travailler à la transformation du monde, tout en sachant, encore une fois, par l'expérience, par la raison et par la foi que **"la pleine lumière n'éclairera jamais une construction terrestre"**.

\* \* \*

Il est donc regrettable de chercher à étouffer dans l'étau d'une formule théologique juste, mais vidée de toute compréhension de la nature et de la vie humaine, une préoccupation de l'Eglise dont l'origine remonte même à l'Ancien Testament. Comment affirmer, par exemple, que cette lutte soit **absolument secondaire** quand, au cours des soixante dernières années, à l'époque du libéralisme économique et de la révolution économique et industrielle, elle a accaparé une bonne partie de la pensée chrétienne, voire des écrits pontificaux eux-mêmes. C'est à croire que, si cette lutte était **absolument secondaire**, les Souverains Pontifes, au lieu d'y revenir si souvent, n'auraient pas plutôt cherché à éloigner les chrétiens d'un souci qui pouvait les détourner de l'essentiel, c'est-à-dire du développement de la vie spirituelle en eux ? Au contraire, tour à tour, ils ont reproché fortement aux catholiques de n'avoir pas assez agi, de n'avoir pas agi assez efficacement, d'avoir trop cherché à différer l'accomplissement de leurs devoirs dans le domaine social.

On peut même se demander si M. l'abbé Gosselin n'encourt pas ce reproche, car, sous le couvert d'un exposé théologique, il parvient difficilement à cacher son agacement contre les catholiques qui ont voué leur vie et

leurs loisirs à une restauration chrétienne de la vie ouvrière. Car, au fond, il a l'air de dire: "**Fichez-nous donc la paix une bonne fois avec vos problèmes**".

Bien plus, les militants syndicaux peuvent même déceler de l'illogisme dans la position pour le moins surprenante de M. l'abbé Gosselin. Il pourrait se trouver un malin pour lui rétorquer en parodiant ses propres termes: **il faudra bien que l'on finisse par comprendre en certains milieux nationalistes que le premier bien pour l'homme, c'est la vie surnaturelle !** Mais ce serait là faire injure à M. l'abbé Gosselin et à ceux qui militent dans ce secteur — et qui y font oeuvre utile, nécessaire — de croire que, pour eux, cette lutte est **absolument secondaire**: ils y donnent trop de leur temps, de leurs énergies, de leur esprit de dévouement, et, ils y accordent trop d'importance pour cela !

\* \* \*

Bref, en travaillant à l'amélioration du sort des classes laborieuses et à la restauration de la vie sociale dans leur milieu, les militants syndicaux de la C.T.C.C., tout en manifestant avec enthousiasme des convictions profondes, n'oublent pas la hiérarchie des fins. C'est l'esprit dans lequel ils ont toujours lutté. Jusqu'ici, non seulement ils avaient pensé avoir agi en toute sincérité conformément à la doctrine sociale de l'Eglise, mais même avoir répondu par devoir et par amour à un appel pressant de Sa part.

Ils s'expliquaient déjà mal pourquoi ils ne recevaient pas plus de soutien réfléchi dans leur entreprise de la part d'oeuvres connexes, en particulier l'oeuvre de presse. Ils ont raison d'être déçus qu'on vienne leur dire aujourd'hui **de finir par comprendre** qu'ils sont sur une fausse route, qu'ils ont biaisé, qu'ils ont pris pour une tâche nécessaire, moralement obligatoire, ce qui est **absolument secondaire** et qu'il ne saurait y avoir lien "**entre la rédemption surnaturelle de l'humanité et la libération économique-sociale**".

On ne peut considérer sans peine ni sans crainte pareille attitude qui incline naturellement à voir derrière cette position de pure abstraction, un moyen facile de se libérer sans effort et sans ennui d'un des problèmes les plus graves et les plus lourds de conséquences de notre époque et aussi de notre milieu.

### DANS CE NUMERO

UNE ETUDE SUR L'ANCIENNETE

—————

DANS LES PAYS SCANDINAVES

—————

JULES ZIRNHELD

LE BILLET DE L'AUMONIER**UN DIRIGEANT QUI SE RENOUVELLE**

*Le dirigeant d'un mouvement, qui cesse de se renouveler dans sa pensée et son action, s'enlise déjà dans la routine, piétine sur place et ne sert plus, inutilement, qu'un passé révolu, qui ne reviendra pas. C'est l'homme dépassé, qui n'est plus en accord avec le rythme de la vie. Il est inévitable que tout lui paraisse de travers et qu'il attribue trop facilement à son entourage la crise qu'il subit lui-même.*

*Il ne faudrait pas croire pour autant que le renouvellement se confonde avec les positions les plus avancées et les plus radicales. Cultiver le goût du nouveau pour le nouveau n'est pas plus l'attitude la plus saine et la plus appropriée. La crainte de passer pour arriéré, conservateur ou peureux, peut aussi être très mauvaise inspiratrice, surtout si elle est liée à la recherche du prestige et de l'intérêt personnel.*

*C'est très mal procéder pour le militant syndicaliste que de prendre comme base de son orientation de se classer dans une catégorie ou une autre. Il doit être tout simplement en quête de la vérité et du bien des travailleurs. Son renouvellement, pour ne pas être superficiel, doit correspondre à un effort continu d'approfondissement des valeurs à intégrer et des besoins réels des travailleurs qu'il doit satisfaire.*

*Comme conséquence, il doit être en garde contre cette impression fréquente qu'il a tout saisi du premier coup et qu'il peut avoir des idées arrêtées sans plus de recherches. Pour ne prendre qu'un exemple plus d'un militant n'est-il pas tenté de croire que ce qu'il a déjà appris de l'enseignement social de l'Eglise lui suffit et qu'il ne lui reste plus à chercher ailleurs des réponses à ses problèmes ? N'est-il pas porté parfois à résumer tout cet enseignement dans cet appel pressant que fait l'Eglise aux travailleurs de se grouper en syndicats pour défendre leurs droits et promouvoir leurs intérêts ? Ce serait une erreur grossière de croire que l'Eglise est fixée ou déterminée quelque part. Parce qu'elle a été présente à l'application de formules qui ne sont plus valables à cause de l'évolution, il ne serait pas honnête de conclure qu'elle s'identifie avec un moment quelconque de l'histoire ou du syndicalisme. L'Eglise est présente à toutes les phases de l'humanité comme elle doit l'être à toutes les étapes du syndicalisme. Sans opportunisme, elle s'adapte, non pas pour suivre, mais pour éclairer, et réchauffer. Le Dieu que nous aimons et que nous adorons fut le même pour tous les peuples de tous les âges, même de ceux qui nous sont moins sympathiques. Saint Paul disait, sans l'ombre de l'opportunisme: "Juif avec les Juifs; Gentil avec les Gentils."*

*Dieu, par son Eglise, a sa réponse à tous les hommes, à tous les temps et à toutes les situations. Ce qui importe au militant, c'est d'être continuellement attentif à sa parole et à son message. L'Eglise, qui a vu la nécessité du syndicalisme malgré l'opposition, c'est la même qui voit à toutes les conditions de sa saine évolution. Parce que le militant trouve les problèmes plus complexes, il*

ne lui faudrait pas conclure que l'Eglise est moins compétente et moins fertile en inspiration. Il appartient donc au dirigeant de se renouveler sans cesse à ces sources vives, qui sont inépuisables. A mesure que le nombre des dirigeants augmente, ce renouvellement est une garantie d'unité et une condition de coordination de leurs efforts.

Se renouveler dans cette doctrine, c'est, pour le dirigeant, s'en enrichir d'une façon continue, la préciser, la repenser en liaison avec toute la transformation des techniques et des structures pour la traduire en langage accessible aux travailleurs. Il faut, sans jamais la trahir, la rajeunir constamment et la placer dans les perspectives de la vie des travailleurs, la redécouvrir patiemment dans une synthèse personnelle qui permette de la livrer aux autres, éclatante de lumière, accueillante à toute vérité, chargée des valeurs anciennes et des valeurs nouvelles, toute palpitante de vie.

Le dirigeant, qui se renouvelle, ne vieillit jamais; ni nécessairement à gauche, ni nécessairement à droite, il apporte la vraie réponse.

Henri PICHETTE, ptre, chan.

---

## LE MILITANT

“Ah! le beau mot que celui de militant.

“Le militant, ce n'est pas celui qui cherche à émouvoir la masse et à se servir de cette émotion factice pour sa satisfaction personnelle. Ce n'est pas celui qui parle bien et qui plaît à son public. Ce n'est pas celui qui, pour garder audience, cherche à attirer par des promesses toujours plus vastes et plus fallacieuses. Ce n'est pas celui qui, pour essayer de se faire aimer du peuple, ne cherche qu'à le tromper sans cesse davantage.

“Le militant n'est pas celui qui se fait une publicité factice grâce à des talents mal employés, mais plutôt celui qui sait utiliser les talents que Dieu a mis entre ses mains, en les faisant fructifier en faveur des autres.

“Le militant, c'est celui qui sait dire la vérité telle qu'elle est. Le militant, c'est celui qui, ayant vu le malheur, ne cherche pas à l'exploiter mais à le guérir ou à l'amoinrir.

“Le militant, c'est celui enfin qui, clairvoyant, capable de bien voir les choses, de bien comprendre les dangers, de bien mesurer la portée et l'efficacité des efforts, sait, quelles que soient les difficultés qu'il rencontre, quelles que soient les oppositions qu'il trouve en chemin, vaincre tous ces obstacles, parce qu'il met au service du salut commun, de l'oeuvre commune, tout ce qu'il a, dans le coeur, de dévouement, dans l'âme, d'intelligence.”

Jules ZIRNHELD.

## ANCIENNETÉ

(Par **Marius Bergeron**)

Le Service de Recherches de la C.T.C.C. a procédé à un relevé des clauses d'ancienneté provenant des sentences arbitrales publiées pour la période allant de janvier 1948 à juin 1954.

Le présent article a pour objet de résumer une tranche de ce travail en donnant les facteurs qui modifient l'ancienneté. Un prochain article exposera une nouvelle manière d'envisager le problème de l'ancienneté.

Les remarques soumises occasionnellement sont faites en fonction des droits et obligations contractuelles des parties et non en fonction de la portée que les parties ont pu donner à leurs clauses d'ancienneté lorsqu'elles réglaient entre elles les griefs soulevés.

### But

Dans une convention collective annexée à la sentence arbitrale publiée dans le Bulletin 511 du Ministère provincial du Travail, le but de l'ancienneté est ainsi exprimé :

"Fondamentalement les règles relatives à l'ancienneté sont établies pour donner aux employés une mesure équitable de sécurité basée sur la durée de leurs services continus avec la Compagnie et reliée à la considération de la capacité (faculté) de bien remplir les positions disponibles". (Traduction, page 21)

"Fundamentally the rules herein respecting seniority are designed to give employees an equitable measure of security based on length of continuous service with the Company, consistent with consideration of capability to properly fill the available jobs".

L'ancienneté est modifiée par la capacité (au sens de faculté, possibilité) individuelle de bien remplir ou de remplir convenablement une position, une tâche et non par la capacité relative de plusieurs employés de remplir la même position ou la même tâche.

Dans le premier cas, l'on peut recourir à des normes objectives pour établir si oui ou non un employé peut bien exécuter une tâche. L'on peut déterminer ces normes en faisant ou en consultant une description de la tâche qui permettra d'en connaître les exigences ou en enquêtant sur les standards de production ou de rendement arrêtés par l'expérience: ainsi l'on dira, qu'au cours d'une journée de travail, un opérateur de telle machine fait tant d'unités ou un homme de métier exécute telle quantité de travail. Dans un cas comme dans l'autre il est clair que la quantité doit être de qualité acceptable.

Dans le second cas, il faut recourir à des appréciations suggestives soit des représentants de l'employeur ou de compagnons de travail. En effet, il n'y a à peu près pas de conventions collectives qui prévoient une procédure contractuelle avec représentation paritaire des parties pour évaluer la capacité et/ou l'habileté relative de plusieurs employés pour accomplir une tâche.

Il s'agit ici de l'habileté en général et non pas de l'habileté pour répondre aux exigences d'une tâche ou d'une position.

### Nature des clauses d'ancienneté

Le relevé fait démontre hors de tout doute que la presque totalité des clauses d'ancienneté sont basées sur la compétence et/ou l'habileté relative. Une consultation de plusieurs conventions collectives en dehors de celles trouvées dans les sentences arbitrales confirme ce fait.

Les clauses d'ancienneté se groupent en deux classes quant à leur rédaction: celles qui comprennent une énumération des facteurs modifiant l'ancienneté et celles qui n'ont pas d'énumération.

A) Parmi celles où les facteurs ne sont pas énumérés, l'on trouve l'ancienneté ainsi modifiée:

1o—a) Dans 31 cas, l'ancienneté est modifiée par "la compétence et/ou les qualifications égales". Dans 9 de ces cas, ça doit être égal dans l'opinion de la Compagnie; dans un autre cas, la compagnie a décision finale pour l'appréciation de la compétence; enfin dans un cas, la décision de l'employeur est finale si elle est juste et équitable.

b-i) L'égalité de compétence ou de qualifications élimine à toutes fins la protection par l'ancienneté. En fait, le mot ancienneté n'est que sur le papier: si l'employé le plus ancien est en même temps le plus compétent, c'est sa compétence et non son ancienneté qui le protège; par contre comme il est presque impossible de trouver deux employés dont la compétence serait égale, il s'ensuit que ce sera toujours le plus compétent qui aura préférence indépendamment de l'ancienneté.

ii) Lorsque la convention prévoit que la compétence est déterminée par l'opinion de la compagnie, son opinion sera maintenue par les conseils d'arbitrage à moins que l'Union ne soit en mesure d'établir que la Compagnie en formant son opinion a agi de manière discriminatoire, hâtive ou erronée. Une telle preuve n'est pas facile à établir. Si enfin la convention prévoit que la décision de la compagnie est finale ou qu'elle est finale si juste et équitable, les recours des travailleurs deviennent illusoire même s'ils existent.

**Note:** Parmi les clauses qui qualifient l'ancienneté par la compétence égale, une recommandation extraite du Bulletin 433, page 6, mérite d'être retenue. D'après cette recommandation, l'ancienneté gouverne pourvu que les "employés impliqués aient le même degré d'habileté, de compétence acquise et de qualifications, telles que requises au moment de l'embauchage." (Traduction)

Quoique l'on soit encore ici en face d'une clause de compétence relative, l'on a néanmoins une norme objective d'appréciation puisque une partie pourra établir les qualifications, la compétence et l'habileté telles qu'exigées au moment de l'embauchage.

2o—Dans 14 cas, l'ancienneté est "considérée sur le même pied" que les autres facteurs, généralement l'habileté et/ou la compétence sans établir l'ordre de ces facteurs.

La portée de ces clauses est difficile à apprécier parce que l'on ne dit pas s'il s'agit de compétence relative ou de compétence pour pouvoir exécuter une tâche. Cependant, je crois que ces clauses permettent d'accorder la préférence à celui qui aurait une habileté relative supérieure à l'employé senior.

3o—Dans 7 cas l'ancienneté gouverne "à moins que l'habileté ou la compétence ne soit nettement inégale".

Encore ici il s'agit de compétence relative mais l'ancienneté est susceptible d'être plus considérée, en effet, le senior aura préférence pourvu que sa compétence approche, mais sans l'égaliser, la compétence du plus jeune.

4o—Dans 5 cas, l'ancienneté gouverne si l'employé est "qualifié pour faire le travail".

Quelques sentences ou conventions définissent ce que l'on entend par employé qualifié.

i) "L'employé qualifié est l'employé compétent pour accomplir le travail d'un employé moyen". (Traduction, voir Bulletin 358.)

L'expression "employé moyen" peut présenter des barèmes de compétence variés, selon l'ensemble des qualifications des préposés à une occupation: ainsi, si à une occupation donnée, l'employeur a surtout de bons hommes, l'employé moyen sur cette occupation aura une compétence supérieure à celle d'un employé préposé à une autre fonction où l'employeur a de moins bons hommes. Comment concevoir en justice des barèmes différents pour apprécier la compétence, lorsque la convention prévoit une même structure des salaires ?

ii) L'employé qualifié est l'employé "compétent pour accomplir le travail à lui assigné, selon le standard établi pour la classification particulière où l'employé travaille". (Traduction, voir Bulletin 518.)

Cette définition de l'employé qualifié est sans doute plus acceptable que celle qui précède. Le standard établi permet une appréciation objective de la compétence de l'employé: il reste cependant à savoir si le standard fixé est raisonnable.

D'autres expressions se rapprochent de l'expression "employé qualifié" pour faire le travail. Ainsi le Bulletin 482, à la page 10, dit que l'ancienneté donne préférence pourvu que l'employé senior ait "l'habileté, la compétence et l'efficacité nécessaires pour accomplir l'ouvrage demandé"; le Bulletin 380, page 8, dit que l'employé senior aura préférence "pourvu qu'il possède l'habileté nécessaire à accomplir le travail efficacement"; le Bulletin 374, aux pages 8 et 9, dit que "l'ancienneté est le facteur déterminant pour celui qui a l'habileté et les qualifications nécessaires"; le Bulletin 233, à la page 11, dit que l'on considère "l'ancienneté, l'habileté et la capacité à faire le travail".

5o—Dans un cas l'employé senior a préférence s'il remplit les "exigences normales" d'habileté, de compétence et de rendement voulues par l'emploi. (Voir Bulletin 783.)

Parmi les expressions utilisées pour modifier l'ancienneté, l'expression "exigences normales" semble particulièrement heureuse. En effet tel que

dit plus haut, il y a toujours moyen en étudiant la tâche d'en établir les exigences normales.

B) Clauses où les facteurs modifiant l'ancienneté sont énumérés:

1o—Les bulletins suivants prévoient que l'ancienneté est le premier facteur, Bulletin 611, page 8, Bulletin 586, page 5, Bulletin 509, page 3, Bulletin 398, page 5, Bulletin 291, page 4.

2o—Dans 16 cas l'ancienneté est définitivement classée comme deuxième facteur, le premier facteur consistant en l'un ou plusieurs éléments, qui consistent généralement en la compétence et/ou l'habileté et/ou la capacité.

**Note:** Dans le Bulletin 472, page 2, la sentence arbitrale expose en bref une thèse pour justifier la classification définitive de l'ancienneté comme deuxième facteur. (Cette même sentence expose également une théorie intéressante sur le problème de l'incapacité de payer). (Voir pages 3 et 4).

3o—Dans une sentence l'ancienneté est classée comme troisième facteur, voir Bulletin 537, et dans une autre comme quatrième facteur, voir Bulletin 725.

### Portée des clauses d'ancienneté

La majorité des clauses d'ancienneté relevées ne s'appliquent qu'aux promotions, transferts, mise-à-pieds et réembauchages ou autre déplacement de main-d'oeuvre. Quelques clauses sont limitées aux mises-à-pied et réembauchage. Quelques clauses dans un autre ordre prévoient un texte différent dans les cas de promotion ou mise-à-pied.

### Parties aux différends

- Bulletin 783: Walter Axe Co., et l'United Steelworkers of America, Local 4920.
- Bulletin 725: Vaillancourt Limitée et Bakery and Confectionery Workers International Union of America, Local 135.
- Bulletin 611: Les Ateliers Prévost Inc., et le Syndicat catholique en métallurgie de Ste-Claire.
- Bulletin 586: The Torrington Company Limited, et l'Union nationale des ouvriers de l'aiguille, local 1.
- Bulletin 537: Noranda Mines Ltd., et United Steelworkers of America (C.C.T.-C.I.O.) Local 4278.
- Bulletin 518: The Singer Manufacturing Company, et United Steelworkers of America, local 3764.
- Bulletin 511: Dominion Glass Company Limited, et L'Union nationale des ouvriers du verre, local 206.
- Bulletin 509: Progress Furniture Manufacturers Ltd, et le Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique, local 505.
- Bulletin 482: Tricot Lainart Inc., et le Syndicat national des employés du Tricot Lainart Inc.
- Bulletin 472: Laurentide Automobile Inc., et le Syndicat national catholique de la Métallurgie de Québec Inc.
- Bulletin 433: La Brasserie Champlain Ltée, et le Congrès des métiers et du Travail du Canada et son local 269, l'Union fédérale des ouvriers de la Brasserie de Québec.
- Bulletin 398: Canadian Meat Company et L'Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workers of North America, Local 66.

- Bulletin 380: Matthew Moody & Sons, et United Steelworkers of America, local 4150.  
 Bulletin 374: The Singer Manufacturing Co., St-Jean, P.Q., et l'United Steelworkers of America, Local 3763.  
 Bulletin 358: Metalcraft Manufacturing Co. et Craft-O-Art Limited, et United Electrical, Radio & Machine Workers of America.  
 Bulletin 291: Shawinigan Foundries Ltd., et le Syndicat national des employés de la fonderie de Shawinigan Falls, Inc.  
 Bulletin 233: Penman's Co. Ltd., St-Hyacinthe, et le Syndicat national du Tricot, Inc.

## LE PARADIS TERRESTRE DES TRAVAILLEURS

Vous êtes-vous déjà demandé où pouvait être le paradis terrestre des travailleurs sur la terre? Ne cherchez pas en Amérique. Et si vous allez en Europe, il vous faudra monter jusqu'au nord, dans les pays scandinaves. Je n'ai pas visité le monde entier et je ne prétends pas non plus que la Suède ou le Danemark représentent l'idéal, mais je vous assure que nous avons beaucoup à apprendre de cette partie du vieux continent trop négligée par les touristes pressés de courir les musées de Londres ou de Paris.

Pourquoi pas, aussi, monter au nord et visiter le pays des légendaires Vikings où tout le monde semble naître les cheveux blonds et les yeux bleus, un caractère jovial et un amour sans borne pour l'indépendance, où l'on dit (et on le croit vite facilement) que "peu sont riches, encore moins sont pauvres", ou 95% des travailleurs industriels et 70% des collets blancs sont syndiqués, où l'on n'a même pas besoin d'un Ministère du Travail pour faire régner l'harmonie entre patrons et ouvriers, où, et c'est le comble ! les cercles d'études sont presque aussi fréquentés que les tavernes?

\* \* \*

La Scandinavie constitue un petit monde à part, fier de ses traditions et jaloux de sa liberté, souvent menacée cependant d'un côté par l'Allemagne dont le nazisme a touché le Danemark et la Norvège, de l'autre par la Russie qui oblige la Finlande à tourner un peu le dos au monde occidental. Seule la Suède semble ignorer tout des bouleversements internationaux et fait figure de prince parmi ses voisins qu'elle domine économiquement.

Dans chacun des pays scandinaves, domine au parlement un parti populaire réformiste appelé scial-démocrate, du type travailliste anglais, mais pas du tout dogmatique comme ce dernier. Il faut dire aussi que le Danemark, la Suède et le Norvège ont chacun un roi à leur tête, mais qui détient encore moins d'autorité que celui de Grande-Bretagne. On y remarque une grande décentralisation du pouvoir, les gens n'aiment pas l'autorité centrale et préfèrent chercher une solution à leurs problèmes économiques et sociaux au sein des organisations populaires indépendantes. C'est la raison du développement rapide du mouvement ouvrier par lequel on entend, là-bas, les syndicats de travailleurs, les coopératives et les partis politiques ouvriers.

Pays encore à moitié agricoles, industrialisés 75 ans et plus après l'Angleterre, ils ont su éviter les conséquences désastreuses des grandes concentrations économiques et des centres urbains surpeuplés où règne vite la

misère. Les fils des fermiers qui s'étaient libérés du régime de servage du moyen âge et avaient aussitôt pris en main avec succès la direction de leur vie économique, sociale et politique, n'acceptèrent d'aller à l'usine qu'à condition d'y retrouver au moins autant d'aisance. Et déjà, d'un côté, les coopératives populaires avaient donné un sens définitif à l'orientation économique du pays; de l'autre, l'Etat avait dû se faire industriel et exploiter sur une grande échelle les richesses naturelles des forêts et des pouvoirs d'eaux et les services publics de communication de toutes sortes. On n'eut pratiquement pas à lutter contre des intérêts privés qui, comme en Angleterre, avaient étouffé, dès le début de la Révolution industrielle, les espoirs de liberté du peuple. C'est pourquoi on y sent beaucoup moins de différences de classes sociales que partout ailleurs en Europe.

Beaucoup de facteurs sont cause de cette situation privilégiée des travailleurs scandinaves. Il est impossible de les analyser tous ici. L'un des plus importants est sans aucun doute le grand mouvement d'éducation populaire qui eut ses origines au milieu du 19<sup>ème</sup> siècle et qui est maintenant bien ancré dans la vie scandinave. C'est un ministre luthérien danois, poète, écrivain, professeur et député, N.F.S. Grundtvig qui, en 1832, lança l'idée des 'Hautes Ecoles Populaires' pour adultes ayant pour but d'interpréter et d'orienter la vie du peuple et de donner ce que l'école élémentaire n'avait pu faire. Ces écoles débordèrent leur pays d'origine et furent imitées par les voisins au point qu'on en compte aujourd'hui 400 dans ces quatre pays. D'abord ouvertes aux jeunes paysans de 18 à 25 ans qui allaient y passer les mois d'hiver pendant une ou deux saisons, elles servirent vite les intérêts du mouvement ouvrier qui, dès sa naissance, en fit naître de semblables dans les centres urbains pour l'entraînement de ses officiers. Ces écoles populaires forment la base du mouvement d'éducation des adultes en Scandinavie. Toutes les grands associations en possèdent en propre: le mouvement syndical, les coopératives, le parti travailliste, le mouvement de la tempérance, célèbre là-bas, les organisations de jeunesse, etc. C'est dans ces écoles que se sont formés les premiers dirigeants des coopératives qui ont eu une influence définitive sur l'économie et des syndicats ouvriers qui ont aidé grandement à porter au pouvoir un gouvernement populaire bien avant leurs confrères anglais.

Aujourd'hui, les formes d'éducation populaire se sont multipliées et adaptées à tous les besoins modernes. On a ouvert des écoles du soir pour ceux qui ne peuvent suivre les longues sessions des écoles populaires. Au Danemark, par exemple, on en compte 5,000, ce qui revient à dire que pratiquement chaque ville et chaque village en possèdent au moins une. On a fondé des écoles techniques pour jeunes travailleurs désireux de se spécialiser, avec tellement de succès qu'on ne compte presque plus de manoeuvres non qualifiés. Et chaque mouvement populaire entretient des cercles d'études pour ses membres. Cette méthode est la plus populaire en Scandinavie, au point que l'on relevait 32,000 cercles en Suède, en 1953! Enfin, à ceux qui ne peuvent joindre un cercle d'études, une école du soir ou une école

populaire, on offre des cours par correspondance. Et, encore en Suède, l'Institut des cours par correspondance avait, l'an dernier, 400,000 inscrits!

L'éducation ouvrière est assurée principalement dans chacun de ces pays par ce qu'on appelle "l'Association pour l'Éducation des Travailleurs". Cette organisation est constitutionnellement indépendante des syndicats ouvriers, mais elle est pratiquement dirigée par eux. Ses directeurs sont en très grande majorité des syndiqués. Elle s'occupe surtout de la formation générale des travailleurs en les initiant aux questions économiques, sociales et politiques. Le mouvement syndical proprement dit s'occupe plus directement de la formation technique de ses membres. En Suède l'A.E.T. compte 3,325,000 élèves et, en Finlande, 1,500,000 qui profitent de ses efforts d'éducation. Les syndicats possèdent des écoles pour l'entraînement de leurs officiers et ils envoient leurs membres, à qui ils donnent des bourses généreuses, aux écoles de l'A.E.T. Par exemple, l'École Populaire de Roskilde, propriété de l'A.E.T. danoise, sert, l'été, aux cours de formation politique des syndiqués et, l'hiver, aux sessions pour travailleurs qui s'inscrivent pour deux ou trois semaines pendant trois années consécutives. On y offre encore une autre session de 6 mois pour jeunes travailleurs à qui l'on enseigne l'histoire et les principes syndicaux, la sociologie, l'économie politique, les langues, etc. Au Norvège et en Finlande, les écoles syndicales portent le nom d'Académie des Travailleurs. En Suède, l'École Populaire de Brunnsвик est la propriété exclusive des syndicats et l'on y tient à l'année longue des sessions uniquement pour les membres.

On ne peut faire autrement que noter jusqu'à quel point le travail d'éducation du mouvement ouvrier a influencé heureusement la vie scandinave. On ne parle pas en ces pays de prolétariat ou de lutte des classes. On n'a connu ni l'un ni l'autre et l'on admet comme tout naturel que le peuple s'occupe de ses intérêts partout où il sont en jeu, depuis le plan municipal jusqu'au gouvernement central et qu'il ait instauré une véritable démocratie dans tous les secteurs de la vie politique et économique. Les employeurs, qui sont aussi fortement organisés en association professionnelle, collaborent d'une façon évidente avec les syndicats ouvriers et vont même jusqu'à aider financièrement à la construction des centres de l'A.E.T. où plus d'un travailleur a reçu la formation qui lui a permis de parvenir à la direction des affaires publiques. Les premiers ministres actuels des quatre pays viennent de famille ouvrière et personne ne parle de dictature prolétarienne, encore moins de communisme. La Finlande est le seul de ces pays qui compte des députés communistes à cause de sa situation délicate comme faible voisin de l'empire russe. Particulièrement en Suède, nous, américains, sommes portés à crier au miracle! quand nous nous rendons compte que ce pays a réussi à s'industrialiser aussi bien sans connaître les grandes misères des crises économiques, que le peuple a gardé le contrôle de sa vie politique, que son niveau de vie se compare à celui des Etats-Unis

et qu'il a pu éviter les deux grandes guerres mondiales sans pour cela rien perdre de sa liberté.

Nous étions évidemment des touristes, de passage rapide en 5 ou 6 grandes villes et bien des choses ont pu nous échapper. Il faudrait peut-être noter pour ceux qui aiment toujours répondre "oui, mais" à toute belle histoire, qu'un catholique n'est pas très à l'aise pour pratiquer sa religion en Scandinavie où le luthérianisme est partout religion d'Etat. Un catholique peut difficilement atteindre à de hauts postes publics ou même universitaires. Les congrégations religieuses sont restreintes dans leur activité apostolique et les Jésuites ne sont pas encore parvenus à pénétrer en Norvège. Nous ne pourrions admettre non plus la législation sur le divorce et l'avortement qui découle d'une mentalité amoralisée particulière à ces pays mais contre laquelle réagissent aujourd'hui fortement les organisations sociales, en particulier l'Ordre des Templiers, nom que porte là-bas le mouvement de la tempérance.

\* \* \*

En gros, les Scandinaves nous sont apparus comme les gens les plus heureux du monde, libres comme l'air, sans aucun complexe (sauf peut-être les Finlandais devant les Suédois!), de bons vivants qui boivent beaucoup d'une bière excellente et mangent à profusion des viandes froides dans les plus grands restaurants de la terre. Je me rappellerai toujours d'un dîner dans un vieux moulin converti en une auberge magnifique où nos hôtes nous servirent durant 3½ heures sans arrêt des mets excellents aux noms cependant étranges qu'ils choisissaient avec grand soin sur un menu long de 4 pieds, large de 8 pouces et plié en dix! Des figures de vikings, coiffés de casques à cornes, commençaient à se dessiner sur les murs quand nous nous sommes levés de table. Si vous voulez essayer, demandez la cuisine "smorgasbord".

Il reste que les Danois sont plus joviaux, les Suédois plus fiers, les Norvégiens plus indolents, les Finlandais plus subtils, tous très hospitaliers. Leurs villes sont accueillantes, gaies et très propres. Les quartiers modernes bâtis par des coopératives coudoient de vieux monuments dont le souvenir remplit les légendes de Hans Christian Andersen, le fameux conteur scandinave, ou des parcs publics immenses percés de lacs, de fontaines et de fleurs, remplis d'amusements les plus variés, de parquets de danse et de théâtres en plein air et dont le centre d'attraction nous a paru être les 7 ou 8 cabarets où l'on chante tous en chœur un répertoire de folklore et où notre "Allouette" canadien connut un grand succès!

Mais ces derniers paragraphes sont peut-être superflus, car vous saviez déjà pourquoi j'ai cru un moment, au cours de ce voyage en Europe, être au paradis terrestre des travailleurs.

**Fernand Jolicoeur**

**Le Livre du Mois:****“ JULES ZIRNHELD ”**

Le mouvement syndical est fort jeune. La plupart de ses pionniers portent encore le harnais ou viennent tout juste de disparaître de la scène. Aussi ne faut-il pas s'étonner si l'historien ou le biographe n'ait porté jugement que sur bien peu parmi eux.

Pourtant, il se trouve une biographie d'un syndicaliste chrétien qui vaut la peine d'être lue et méditée par tous les militants de notre mouvement; celle du président-fondateur de la Confédération française des travailleurs chrétiens, Jules Zirnheld, dont l'auteur est le R. Père Stéphane Piat, o.f.m.

Cet ouvrage de plus de 450 pages constitue à la fois une magnifique leçon de courage et de confiance pour tous ceux qui bataillent en vue d'établir sur des bases solides un mouvement syndical catholique au Canada ainsi qu'un enseignement fort pratique sur les problèmes généraux de la vie syndicale. La carrière de Jules Zirnheld et le développement du syndicalisme chrétien en France sont tellement liés, soudés l'un à l'autre que connaître la vie de Zirnheld, c'est aussi connaître la C.F.T.C., ses difficultés, ses progrès, ses luttes, voire ses adversaires.

On peut dire de Zirnheld qu'il a donné presque entièrement sa vie active à la cause du syndicalisme chrétien en France. Après d'assez courtes études, puisque à l'âge de quinze ans, il doit gagner sa vie, Zirnheld devient employé à la comptabilité dans une soierie. L'obligation dans laquelle il se trouve de travailler ne le détourne pas cependant des choses de l'esprit. La fréquentation assidue d'un patronage où il coudoie quelques militants du Syndicat des employés du commerce et de l'industrie lui permet de s'initier aux questions sociales en général et de se préparer à son rôle futur. Déjà, à cette époque, il collabore au journal du Syndicat, **L'Employé**. En 1900, il en devient le trésorier. Dès lors, il attache une grande importance aux budgets et il se plaira souvent à répéter: **“La solidité financière d'une oeuvre est le gage nécessaire de sa vitalité”**.

Pour lui le budget d'un syndicat n'est pas seulement affaire de chiffres: à la précision du comptable, il sait allier l'imagination et la prévoyance de l'homme d'action; s'il souhaite des surplus, ce n'est pas dans le but de thésauriser, mais bien d'élargir le champ d'activité du syndicat.

En 1906, Zirnheld accède à la présidence de cet organisme qui groupe des employés de la région parisienne et qui, en 1913, s'associera à ceux des autres villes dans une fédération relativement puissante. Pendant cette période de quinze années, coupée par la Grande Guerre, qui va jusqu'à la fondation de la C.F.T.C., il accroîtra considérablement son expérience des choses du syndicalisme. Période d'action intense qui le met aux prises avec l'ensemble des questions syndicales, confessionnalité, liberté syndicale, rôle de la profession, administration de la chose syndicale; période surtout de méditations fructueuses. Dans l'esprit de Zirnheld se forment les convictions

définitives qui amèneront la fondation de la C.F.T.C. et apparaissent les idées-force qui guideront son action future. Ses discours, ses conférences, ses lettres, ses interventions, son cahier de notes intimes indiquent nettement qu'il a donné sa vie à la diffusion du syndicalisme chrétien. Même la guerre passée au service de son pays et marquée par un emprisonnement prolongé en Allemagne ne le distrait pas de ce but.

Déjà, il est définitivement fixé sur les positions de principes et même les modalités d'action. Il n'est pas surprenant qu'à la fin de la guerre, Zirnheld n'hésite pas à lancer en France un mouvement chrétien comme il en existe déjà comme dans quelques autres pays. L'idée admise, les esprits déjà préparés par l'action antérieure, Zirnheld se met immédiatement à la besogne, convoque les syndicats chrétiens indépendants, préside les réunions préliminaires, rédige les déclarations de principes, fixe les statuts.

La Confédération lancée, il s'agit de la consolider. Tâche difficile: le syndicalisme chrétien n'échappe pas en France aux épreuves qu'il a connues dans tous les pays où il a réussi à s'implanter. De quelque côté qu'il se trouve, il rencontre des adversaires qui ne cessent de le harceler: les syndicats neutres qui l'accusent de trahir la classe ouvrière; les employeurs qui, le sentent moins puissant, s'efforcent de l'abattre; les gouvernants qui refusent de le reconnaître; les catholiques eux-mêmes qui vont le combattre jusqu'à Rome.

Consolider la C.F.T.C., c'était faire front à tous ces adversaires sans doute, mais c'était peut-être encore davantage pour les premiers syndicalistes chrétiens être constamment placés dans des situations délicates entre des blocs opposés dont leur mouvement devenait facilement le bouc émissaire.

Dans cette situation complexe, Zirnheld guide les militants en leur inculquant le dédain des attaques personnelles, en les immunisant contre les vaines colères, en leur enseignant la pratique de la patience, l'esprit de sacrifice et de persévérance, la fidélité absolue aux principes, en inspirant les directives et les décisions précises et nuancées qui permettront d'éviter les multiples pièges tendus sur la route.

De toutes ces difficultés, celle qui mit les plus à l'épreuve Zirnheld et ses associés fut sans doute la dénonciation de la C.F.T.C. à la Cour de Rome, dénonciation faite par des patrons catholiques soutenus par quelques éléments du clergé. La situation sociale, qui existait dans la région de Lille, marqua le sommet de ces attaques contre la C.F.T.C. qu'un rapport accusait de surenchère démagogique et de **gréviculture**. Dans cette crise qui se prolongea au delà de cinq ans, Zirnheld a fait preuve d'un courage magnifique. Son attitude dans cette circonstance, son énergie qui ne céda jamais, sa patience admirable ne sont sûrement pas indifférentes à la désormais fameuse "Lettre de la Congrégation du Concile" du 5 juin 1929 qui est en quelque sorte la grande charte du syndicalisme chrétien et dont la valeur a eu une portée universelle. Zirnheld le notait lui-même dans une circulaire aux militants lorsqu'il écrivait: **"Le syndicalisme chrétien français a la consolation, tout modeste qu'il apparaisse au regard de ceux d'autres nations,**

**d'avoir mérité, par de plus rudes et de plus délicates épreuves sans doute, une approbation et un encouragement qui s'étendent à tous".**

A l'approche de la guerre, en 1938, après vingt ans d'existence, la C.F.T.C., encore que minoritaire face aux confédérations syndicales marxistes et neutres, avait pris sa place dans la vie sociale française. Sa voix était entendue, écoutée des gouvernants; elle avait gagné la grande bataille de la liberté syndicale; ses représentants siégeaient en nombre déjà imposant dans les commissions paritaires. Enfin, le syndicalisme chrétien français, en dépit des sombres nuages qui s'amoncelaient à l'horizon, exerçait une influence considérable au sein du syndicalisme chrétien international auquel il n'avait jamais cessé de prêter son appui.

Certes, la débâcle de 1940 a semblé un moment avoir détruit de fond en comble cet édifice du syndicalisme chrétien français, et Jules Zirnheld est mort à l'heure la plus sombre peut-être de cette période tragique, alors que le mouvement qu'il avait travaillé avec tant d'acharnement à bâtir paraissait établi sur des bases solides. Mais il est mort en croyant à la renaissance de la C.F.T.C. comme il croyait à la résurrection de l'homme.

Si la C.F.T.C., à la Libération, a repris vie avec plus de force, avec plus de dynamisme qu'avant, c'est que Zirnheld avait su inculquer à ses militants cet esprit d'agressivité patiente qui donne aux oeuvres humaines les qualités de durée et de rayonnement.

Il faudrait s'étendre longuement sur ses directives de chef qui imposent encore aujourd'hui sa présence au sein du mouvement syndical chrétien français et qui peuvent valoir aussi pour le nôtre. Telles de ses réflexions paraissent d'une telle actualité qu'il faut les signaler: celle par exemple, où il dit qu'il faut **"une distinction nette, tranchée entre la direction qui trace la ligne et l'exécutif qui pourvoit à la transmission, aux moyens pratiques et à la mise en oeuvre des décisions prises, car, hors de là, il n'est que confusion de pouvoir, anarchie et dessaisissement au profit, ou mieux au détriment des permanents écrasés et surmenés"**; celle où il déclare qu'il faut **"adosser le syndicat à des services économiques et sociaux: mutuelles, coopératives, banque populaire, restaurant, allocations de chômage, placement, etc. à qui il confère une juste autonomie, mais en gardant sur eux la haute main, afin d'en conserver les avantages financiers et le crédit moral"**; celle où il s'élève contre "la parlotte" qui édulcore l'action, où il se plaint que **"le mal du jour est de discuter sans jamais oser décider"**.

Ce ne sont là que quelques exemples tirés au hasard dans les derniers chapitres du livre où l'Auteur s'arrête à nous parler tour à tour du militant, du penseur, de l'orateur et de l'homme que fut Jules Zirnheld. Il faudrait pour ainsi dire citer à longueur des pages.

Cela suffit, il semble, à déterminer tous les militants à lire et à méditer cette biographie d'un chef syndical chrétien à l'âme ardente, au jugement sûr et équilibré, qui a donné entièrement sa vie à la cause de la libération ouvrière.

A. R.