

BULLETIN ^{DES} DIRIGEANTS DE LA CTCC



Vol. II — No 4



Novembre 1955

LE BILLET DE L'AUMONIER

L'AUTO-CRITIQUE AU SERVICE DE L'UNITE

Un mouvement, qui se veut progressif, doit se résoudre périodiquement à l'auto-critique. C'est une condition de santé et de vitalité. Cette sorte d'examen de conscience collectif, ce regard sur ce qui ne va pas, sur ce qui peut être amélioré et sur les responsabilités de chacun, même s'il comporte certains risques, n'en est pas moins indispensable. ..C'est plus qu'un "check-up", qui ne fait que constater l'état de santé; l'auto-critique est porteuse de lumière, de compréhension et d'élan; elle permet de corriger, de redresser, d'ajuster et de stimuler.

Un syndicalisme, qui se soumet à sa propre critique de son action collective et de l'action personnelle de ses membres en fonction de l'ensemble, fait preuve de réalisme et de courage nécessaires à son avancement. Cette critique faite dans l'ordre et avec une absolue sincérité ne peut être que salutaire. Loin de la craindre, chacun, chefs compris, doit en arriver à la supporter, à la désirer et à en tirer pour lui-même et pur l'oeuvre commune le maximum d'avantages. Elle est une contribution précieuse à la création d'une atmosphère ensoleillée et tonique où l'on évolue dans la vérité et dans la justice. Les amitiés, en s'y frottant, loin de se briser, s'approfondissent et se resserrent dans la communion plus intime au bien commun d'âmes épurées. Sous son influence, les faibles et les orgueilleux, ou bien se corrigent, ou bien se sentent mal à l'aise et s'en vont. Facteur de vitalité, on ne saurait difficilement s'en passer.

Si l'auto-critique, surtout dans une institution démocratique, est indispensable, elle n'en reste pas moins dangereuse à manier. Il lui fait se soumettre à des conditions sans lesquelles elle ferait plus de mal que de bien et produirait des effets tout à fait contraires à ceux pour lesquels elle doit être faite. Elle est à deux tranchants; comme elle peut épurer, redresser et consolider l'unité, elle peut aussi diviser, opposer, faire reculer ou même tuer; comme elle peut construire, édifier, elle peut aussi démolir et détruire; comme elle peut émonder l'arbre qui doit grandir et porter des fruits, elle peut aussi arracher le bon grain en tirant sur l'ivraie.

Disons tout de suite qu'elle ne saurait jamais se confondre avec la médisance et encore moins avec la calomnie ou le jugement téméraire. La critique pour la critique est vaine et engendre inévitablement le soupçon, la défiance, la division.

On ne doit jamais s'y complaire, parce qu'elle n'existe pas pour elle-même car elle n'a de valeur que si elle est faite pour un bien réel et, dans un groupe, pour le bien de l'ensemble. Elle doit être fondée et mérite qu'on se tourne la langue sept fois avant de la prononcer. Elle doit être opportune, car il y a des circonstances où, même si elle est fondée et juste, elle ne doit pas faire. Elle fait appel au jugement. On n'a qu'à se rappeler la parabole de l'ivraie et du bon grain. Si elle doit porter sur des personnes, elle ne doit jamais compromettre le prestige de l'institution à laquelle ces dernières sont si intimement liées. Elle doit être faite dans l'ordre et logée là où elle doit se faire; pas n'importe où, n'importe comment et à n'importe qui. Elle n'est jamais chuchoteuse, orgueilleuse, envieuse, accusatrice ou haineuse. Elle fait le partage des choses; elle n'est pas à la recherche de boucs émissaires. Elle doit être franche et non insinuante; elle doit être discrète et jamais tapageuse. Elle doit toujours prendre son origine dans une intention droite et ne pas être un masque, un moyen ou un prétexte de voiler son inertie, sa paresse, son ambition ou ses erreurs. Elle est profondément charitable. C'est surtout ce qui lui permet d'éviter de blesser, d'éloigner, d'aigrir ou de décourager. Comme il s'agit d'auto-critique, elle doit se faire d'abord sur soi-même avant de se porter sur les autres.

Si nous ne sommes pas prêts à soumettre la critique à ces quelques conditions essentielles, gardons-nous de l'utiliser et taisons-nous tout simplement. Ce serait une illusion dangereuse que d'en attendre du bien. Elle jouerait inévitablement contre ce climat de confiance, qui est indispensable pour tendre tous les efforts vers le bien de l'ensemble. L'unité de tous domine ce privilège qui n'a sa raison d'être que dans une solidarité plus grande et mieux comprise et mieux vécue.

Dans les moments critiques où les événements se chargent de ce rôle, on a surtout besoin de beaucoup d'indulgence et de toutes ces qualités qui la rendent salutaire.

Henri PICHETTE, ptre, chan.,

Aumônier général de la C.T.C.C.

L'action des forces chrétiennes dans la vie publique comporte aussi assurément que l'on favorise la promulgation de bonne lois et d'institutions adaptées à l'époque; elle signifie plus encore que l'on abolisse le règne des phrases vides et des paroles trompeuses, et que l'homme du commun se sente appuyé et soutenu dans ses exigences et ses attentes légitimes.

L'AUTOMATISATION

Il est beaucoup question depuis quelques années d'automatisation. Ce phénomène consiste dans une nouvelle technique d'organisation industrielle par laquelle on tend de plus en plus à remplacer par des machines électroniques ou autres les hommes qui aujourd'hui dirigent et surveillent les machines qui font la production. L'automatisation aura probablement pour conséquence une révolution industrielle plus grave que celle qui fut provoquée par l'avènement de la vapeur, de l'électricité et de la machinerie moderne. Le confrère Fernand Jolicoeur consacre cet article du "Bulletin des Dirigeants" à cette question d'actualité.

Sujet d'études pour les fédérations

L'un des problèmes les plus sérieux du mouvement syndical à l'heure actuelle est l'automatisation. Il s'agit d'une nouvelle technique d'organisation de la production par laquelle on tend à remplacer par d'autres machines les travailleurs qui dirigent et surveillent les machines dans nos usines actuelles. A peine avons-nous pu trouver quelques réponses aux problèmes du machinisme qui a tant fait souffrir les ouvriers du siècle dernier, que déjà nous devons faire face à une deuxième révolution industrielle qui sera, croit-on, beaucoup plus grave de conséquence que la première. Nous ne pourrons nous-mêmes en connaître tous les effets, mais nous aurons le temps d'en souffrir beaucoup (parce que nous vivons cette époque de transition), si nous n'étudions ce problème et n'essayons de prendre en temps et lieu les mesures qui s'imposent.

Le Conseil Central de Montréal a tenu un forum syndical, le 20 octobre dernier, au cours duquel Pierre Harvey, économiste de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales, et Jean-Paul Geoffroy, conseiller technique de la C.T.C.C., ont étudié quelques-unes des questions qu'on se pose déjà au sujet de l'automatisation. Ils se sont demandés si nous sommes à l'aurore d'une vie meilleure pour nos familles, ou si, au contraire, nous verrons réapparaître le chômage massif et la crise. Nous croyons que c'est maintenant aux fédérations d'aborder cette étude qui est très technique et qui conduira nécessairement à une nouvelle politique des négociations. Le mouvement lui-même, sur le plan général, pourra ensuite évaluer l'importance du phénomène et prendre action.

Il ne s'agit pas, dans cet article, d'étudier le fait de l'automatisation sous tous ses angles. Nous voulons plutôt attirer l'attention sur le problème que nous jugeons capital et en indiquer quelques aspects. De nombreuses études ont déjà paru sur le sujet: livres, brochures, articles de revues, aux Etats-Unis et au Canada, en anglais surtout. Nous ajoutons à cet article une courte bibliographie pour le bénéfice de ceux qui voudront approfondir la question.

La misère dans l'abondance ?

L'Union des Travailleurs de l'Automobile (UAW), affilié au CIO, a tenu une conférence sur le sujet, à Détroit, en novembre 1954, dont le

rapport très intéressant a été publié en janvier dernier. Nous en recommandons la lecture à tous les dirigeants du mouvement. Dans l'introduction à cette publication, Walter Reuther, président du UAW et du CIO, déclare: "On doit envisager sainement et d'une façon constructive l'automatisation de telle sorte que le miracle de la production en masse—et une abondance économique toujours plus grande rendue possible par l'automatisation — puisse trouver son expression dans la vie des gens par une sécurité économique augmentée et une plus large part de bonheur et de dignité humaine.(1)

Mais comment faire pour que cette production massive, décuplée par les nouvelles méthodes de production, qui va venir inonder nos marchés, ne soit pas cause de chômage, ou, si l'on veut, de misère dans l'abondance ? Il faut voir que ces nouvelles machines-robots, ces "cerveaux électroniques" comme on les appelle, vont entrer dans presque toutes les usines, magasins, bureaux et vont y faire le travail de 10, 20, 50 et même 100 personnes. Ces machines peuvent se régler, s'entretenir, s'alimenter toutes seules et produire des choses qui n'auront pratiquement pas été touchées par la main de l'homme. Les nouvelles lignes d'assemblage des usines Ford ne comprennent plus les opérateurs d'autrefois, ces "boulonneurs" qui ont caractérisé le travail à la chaîne et qu'on a tellement plaints. Les raffineries de pétrole, les centrales électriques ont l'air d'être désertes tellement la main-d'oeuvre y est rare. Même les bureaux se vident des vingtaines de commis qui devaient faire la paie ou effectuer des entrées comptables et qu'on remplace par des machines à calculer IBM qui ressemblent à de véritables génies mathématiques. Avant longtemps, les téléphonistes disparaîtront parce que nous pourrons faire nous-même nos appels interurbains. Dans l'imprimerie et l'industrie du journal, dans le textile et le bas façonné, dans l'industrie de la boîte à carton, dans le meuble et le bois ouvré, en métallurgie et en mécanique, pour ne pas dire dans toutes les branches du travail humain, quoique pas au même degré, l'homme abandonne aux machines de plus en plus complexes le travail routinier de production, pour se réserver celui d'ordonnance et de direction.

Qu'advient-il du travailleur dans cette véritable révolution industrielle? Où le retrouverons-nous dans quelques années ? Il change même de figure, quand il ne disparaît pas complètement de certaines fonctions. Dans les usines mues par des forces électroniques, ou atomiques, les quelques ouvriers nécessaires seront des techniciens, ou des ingénieurs, qui surveilleront des cadrans, tireront des manettes, effectueront des calculs dans des salles de contrôle. Un tel rôle est beaucoup plus noble que celui du manoeuvre qu'on rencontre encore de nos jours, mais combien pourront le jouer ? D'une part, qui s'occupera de la rééducation des ouvriers? d'autre part, où iront travailler ceux qu'on devra congédier, à l'avenir, dans chaque usine qui se modernisera ? On sait que la théorie du déplacement de main-d'oeuvre s'est avérée fautive jusqu'ici: l'ouvrier remplacé par une machine ne peut aller s'embaucher dans l'usine où l'on fabrique cette machine. Il faut

(1) "Automation"—A Report to the UAW-CIO Economic and Collective Bargaining Conference, Detroit, Nov. 1954—p. 4.

au moins une génération pour adapter une classe laborieuse à de nouvelles conditions économiques et industrielles.

"La part de l'homme dans la production", dit George Friedmann, "est en constante diminution dans presque toutes les industries: le secteur occupé par la mécanique s'étend. Chaque fois que l'on introduit dans un atelier une machine nouvelle, plus productive, il faudrait immédiatement diminuer la durée du travail et élever les salaires. On lutterait ainsi contre le chômage, on augmenterait le pouvoir d'achat et le nombre des consommateurs, on obtiendrait plus aisément l'adhésion des ouvriers aux mesures de rationalisation; ce programme, tracé par Lipmann, est bien conçu. Mais nous savons que, pieux désir, il se heurte à des résistances économiques qu'il faudrait auparavant vaincre, à des structures sociales qu'il faudrait modifier."(2)

Voilà quelques-uns des problèmes qui se présentent à nous. Sans bouder le progrès, il faut comprendre que ce dernier est orienté vers l'augmentation des profits capitalistes beaucoup plus que vers l'amélioration du sort de l'ouvrier. "Il est inexact d'affirmer, comme on l'a fait souvent," dit encore Friedmann, "que la machinisme oit été développé pour diminuer l'effort des hommes dans la production. En fait, l'histoire des techniques montre qu'en bien des cas des machines ont été ignorées ou momentanément abandonnées lorsque le travail manuel demeurait plus profitable aux industriels, sans nulle considération de la difficulté des tâches ainsi maintenues." (3) Nous avons cent fois raison d'être inquiets et méfiants à l'endroit du progrès technologique qui peut tout aussi bien causer notre perte que notre libération du travail ardu et monotone. Nous voulons bien partager l'enthousiasme de Reuther qui parle de "miracle" et qui déclare que "l'abondance économique est maintenant à notre porte", mais nous savons aussi que nous devons être des plus vigilants si nous ne voulons pas que se répètent les crises économiques qui ont suivi l'introduction des premières machines dans les manufactures au milieu du XVIIIe siècle.

Nouvelles techniques de négociations

Nouvelles structures syndicales

"L'augmentation de la productivité amenée par l'automatisation se traduira nécessairement par une hausse du niveau de vie de la population", disait Pierre Harvey au forum syndical de Montréal. Nous le croyons, mais ce que nous craignons, c'est la période de transition pendant laquelle, comme il le note d'ailleurs lui-même, il y a "danger de chômage plus ou moins temporaire". Nombre de nos usines en effet produisent aujourd'hui en plus grande quantité qu'il y a dix ans et avec un personnel réduit. C'est la raison d'ailleurs pour laquelle l'UAW a négocié, cette année, le salaire annuel garanti comme "mécanisme d'attente". Le rapport cité plus haut dit que "le salaire annuel garanti représente l'élément le plus essentiel de cette structure de sécurité dont nous avons maintenant besoin. Il servira de

(2) Friedmann, George—"Problèmes humains du machinisme industriel". — Paris, 1946, p. 363.

(3) Id. p. 169.

régulateur du processus de changement technologique pour en diminuer les conséquences fâcheuses". (4)

Le deuxième objectif que s'est fixé l'UAW dans sa recherche d'une solution, est l'augmentation des taux de salaires en même temps qu'une semaine de travail plus courte. Il faut en effet augmenter à tout prix le pouvoir d'achat du consommateur pour assurer l'écoulement des produits dont nos marchés vont être inondés et, en même temps et dans le même but, assurer du travail à tout le monde. Mais comme le faisait encore remarquer Pierre Harvey, il va falloir élaborer de nouvelles structures de salaire, sans pouvoir référer aux anciennes occupations, pour des responsabilités entièrement nouvelles. Les taux à base de rendement perdront même leur sens, comme il le note: "le débit continu de la machine fait de l'ouvrier un employé à la semaine".

Les clauses d'ancienneté devront aussi être révisées pour permettre les transferts de tous les travailleurs directement ou indirectement affectés. L'adaptation des travailleurs à de nouvelles opérations, leur rééducation devra se faire aux frais de l'employeur et la préférence devra être accordée aux travailleurs affectés. C'est pourquoi le champ d'application de l'ancienneté devra s'élargir à l'étendue même de l'industrie.

C'est toute la technique de négociations qui est en jeu et qui exigera de notre part beaucoup de souplesse. Voilà pourquoi nous désirons que les fédérations doivent d'abord étudier ce problème. Il faudra commencer par évaluer le degré d'automatisation de chacune des industries, c'est-à-dire l'augmentation de la productivité en même temps que la diminution de la main d'oeuvre et des heures de travail, l'évolution des différents métiers, la disparition de certains d'entre eux et l'apparition de nouveaux, etc. C'est à partir d'études semblables que chaque fédération pourra décider d'une politique de négociations qui tiendra compte des nouveaux facteurs industriels et protégera vraiment les intérêts des travailleurs sur une plus longue période que la simple durée d'une convention collective d'un an.

Sur le plan général, toute la C.T.C.C. est aussi grandement concernée par le phénomène de l'automatisation parce que cela annonce des changements profonds dans la classe ouvrière et donc dans nos structures syndicales comme dans notre programme d'action. Qu'est-ce que sera le syndicalisme dans 25 ans? Il est aussi difficile de répondre aujourd'hui à cette question que de deviner le sort qui est réservé aux travailleurs dans le monde de demain. Le changement sera peut-être aussi grand que celui qui s'est opéré dans le passage du stage artisanal et corporatif au stage industriel et syndical. Nous pouvons cependant prévoir que ce sera l'occasion pour nous de faire l'épreuve de nos forces. Si nous sommes capables de suivre l'évolution industrielle et de nous développer en même temps, il nous sera alors possible de négocier avec succès les conditions des changements technologiques. Le coût élevé des nouvelles machines automatiques va rendre extrêmement pénibles les arrêts de travail. Les employeurs devront autant

(4) "Automation", brochure citée, page 12.

que possible éviter les conflits ouvriers. C'est ce qui explique d'ailleurs le résultat des dernières négociations de l'UAW.

En même temps que nous réviserons nos plans de négociations, il nous faudra exiger de nos gouvernements une politique de plein emploi et de stabilité économique qui permettra au pays de se développer sans risque de crise et de profiter au maximum des avantages illimités de l'automatisation. Jusqu'à présent, nous pouvons dire que le Fédéral a semblé ignorer systématiquement le problème. La revue "Maclean's Magazine" du 1er octobre dernier notait, dans un article sur l'automatisation, que Colin Cameron, député CCF de Nanaimo, avait demandé sans succès au Ministère du Travail de faire un relevé complet de l'importance de l'automatisation au Canada. C'est d'ailleurs conforme à la philosophie du libéralisme qui défend l'intervention de l'Etat dans le développement économique et social des pays. Voilà encore pourquoi nous devons nous préparer tout de suite à entreprendre une des plus grandes luttes de notre histoire.

C'est l'avenir de toute la classe ouvrière qui est en jeu une fois de plus, comme il le fut, il y a un siècle, à la naissance du syndicalisme en pleine révolution industrielle. Nous avons vaincu une première fois, nous le pouvons encore si nous y mettons le même courage qu'ont manifesté les fondateurs des premières unions ouvrières.

Fernand Jolicoeur

BIBLIOGRAPHIE

Volumes

- Friedmann, George—"Problèmes humains du Machinisme industriel".
 Friedmann, George—"Où va le travail humain?"
 Mumford, Lewis—"Technique et Civilisation"
 Wiener, Norbert—"Cybernetics and Society"
 Diebold, John—"Automation, The Advent of the Automatic Factory"
 Public Affairs Press, (Wash. D.C. 1955)—"The Challenge of Automation"—procès-verbal de la Conférence nationale du CIO sur l'automatisation tenue en avril 1955. (27 pages \$2.00)

Brochures

- "Automation"—A Report to the UAW-CIO Economic and Collective Bargaining Conference held in Detroit, Michigan, the 12th and 13th of November 1954, (38 pages).
 "Automation"—CIO Committee on Economic Policy—Pamphlet No 270 (24 pages).

Articles de revues

- Monthly Labor Review—Fev. 1955 (U.S. Department of Labor)
 Harvard Business Review—Mars-Avril 1955
 The Catholic Mind—Août 1955
 Informations et Documents—1er septembre 1955—(Service d'Information des E.U.)
 Business Week—1er octobre 1955
 Maclean's Magazine—1er octobre 1955
 Consumer Reports—1er octobre 1955.

POURQUOI LA SECURITE SYNDICALE S'IMPOSE-T-ELLE ? (1)

Cette étude a une fin précise: celle d'exposer quelques-uns des motifs qui m'ont convaincu que, dans un secteur indéterminé mais sûrement important de l'industrie américaine, une organisation syndicale efficace et stable est irréalisable sans sécurité syndicale. Je conclurai par quelques observations sur l'opinion de ceux qui soutiennent que l'atelier syndical viole les droits des travailleurs pris individuellement.

L'expression "droit au travail" est un slogan choisi pour sa valeur commerciale. Pris dans son sens propre, il décrit d'une manière tout à fait inadéquate la législation que nous discutons. Ce que j'ai à l'esprit, c'est une loi ou un amendement à la constitution qui défende les formes usuelles de sécurité syndicale (atelier fermé, atelier syndical, maintien d'affiliation). L'atelier fermé, illégal en vertu de la loi Taft-Hartley, ne permet d'embaucher et de ne faire travailler que des syndiqués ou, lorsque ceux-ci ne sont pas disponibles, des personnes qui sont disposées à adhérer au syndicat. Dans un atelier syndical, l'employeur est libre d'embaucher qui il veut, mais les employés doivent adhérer au syndicat dans un délai déterminé, généralement trente jours, et, par la suite, demeurer membres du syndicat. Dans les clauses de maintien d'affiliation, les employés qui adhèrent au syndicat doivent en demeurer membres.

Antérieurement à la loi Taft-Hartley, le refus d'appartenir à un syndicat pour un motif quelconque pouvait entraîner la perte de l'emploi sous un régime de sécurité syndicale. Depuis 1947, cependant, seule l'exclusion d'un syndicat découlant du défaut de payer le droit d'initiation, les cotisations ou les prélèvements périodiques, peut entraîner le congédiement. Les différentes formes de sécurité syndicale ont ceci de commun: le paiement des droits d'initiation et des cotisations est devenu une condition d'emploi continu. Une législation relative au droit au travail aurait pour effet de les rendre illégales.

Ce qui existe ailleurs

Si nous étions un pays comparable à l'Angleterre, la Norvège ou la Suède, où la population industrielle est stable et homogène, je ne suis pas certain que les arguments que je vais faire valoir seraient aussi irrésistibles. En Grande-Bretagne, par exemple, les clauses d'atelier fermé sont rares, mais il est de tradition depuis longtemps que tout le monde appartient au syndicat. Un syndicat tolère normalement la présence d'un autre syndicat au sein de la même unité de négociation ou du même établissement, mais les travailleurs syndiqués refusent de travailler avec ceux qui ne le sont pas. La situation est à peu près identique en Suède. Là, l'atelier fermé est légal jusqu'au congédiement des employés non syndiqués, mais le syndicat ne peut se prévaloir de l'atelier fermé pour exiger le congédiement de membres d'un autre syndicat. En Norvège, l'atelier fermé est légal, mais on ne le trouve que rarement à cause de la politique des associations patronales. Cependant, dans plusieurs grandes industries norvégiennes, on ne peut trouver que peu d'employés qui ne soient pas membres des syndicats. Dans de tels pays où la population industrielle est stable et homogène et où il est de tradition que les travailleurs appartiennent aux syndicats, le problème de l'insertion des clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives de travail est beaucoup controversé. De toute façon, elles sont des accessoires qui ne sont pas essentielles à un mouvement syndical efficace et stable.

Mais nous ne sommes ni en Grande-Bretagne, ni en Norvège, ni en Suède. Une mobilité horizontale et verticale sans parallèle caractérise notre main-d'oeuvre. Ici, les travailleurs passent non seulement des emplois non spécialisés aux emplois spécialisés, de l'établi à la gérance, d'une industrie à une autre, mais aussi d'une localité à une autre. Les gens déménagent fréquemment non seulement d'une maison à l'autre dans une même ville ou un même comté, mais d'un comté ou d'un Etat à l'autre, et même d'un pays à l'autre. Une grande entreprise sidérurgique de la région de Chicago, par exemple, embaucha récemment

(1)—Traduction d'un article du Père Léo Brown, s.j., paru dans "The Catholic Mind".

un si grand nombre de travailleurs venant du Mexique, de Porto-Rico et d'autres pays espagnols qu'il fut nécessaire d'organiser des classes de langue afin que les travailleurs puissent comprendre les contremaîtres et savoir suffisamment lire pour éviter les dangers ordinaires. L'effet d'une telle affluence sur l'organisation syndicale, si les nouveaux venus ne sont pas syndiqués, et la difficulté par ailleurs de les amener à adhérer au syndicat et de les y intégrer sans le recours à une forme quelconque de sécurité syndicale, sont évidentes. L'immigration internationale, cependant, ne constitue qu'une menace mineure à la stabilité du syndicat. La migration domestique d'une industrie à l'autre, au sein de la même industrie ou encore d'un établissement à l'autre est une affaire entièrement différente.

Une grande mobilité

Considérons la fréquence du changement de domicile aux Etats-Unis. Dans la période de sept ans qui s'est écoulée d'avril 1940 à avril 1947, 58% de la population civile masculine de plus de quatorze ans a changé de domicile. De ce pourcentage, 36% a émigré d'un comté à un autre, alors que le reste déménageait d'un domicile à un autre à l'intérieur du même comté. D'autres statistiques indiquent qu'une très forte proportion de ces déménagements se rattachaient à un changement d'emploi pour le principal gagne-pain de la famille. Dans une étude sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans six villes de l'est, on a trouvé que, de 1940 à 1949, 30% seulement des hommes et 17% des femmes furent employés d'une façon continue par un employeur durant cette décennie. Mais ceci ne fait que commencer à indiquer la mobilité de la main-d'oeuvre. Les 70 emplois sur 100 où il y eut virement furent probablement occupés par trois ou quatre personnes pendant cette période. Pour garder les 100 emplois occupés, il a fallu embaucher plus de 400 personnes pendant ces dix ans.

On peut tirer des conclusions identiques des statistiques mensuelles sur le virement de la main-d'oeuvre dans l'industrie manufacturière. Ces données indiquent que par 100 personnes sur les bordereaux de paie, 4 quittent leur emploi chaque mois et 4 autres les remplacent, c'est-à-dire que, dans un intervalle d'un an, pour chaque 100 personnes employées, il y en a environ 48 qui laissent l'emploi et 48 autres qui les remplacent. Ceci, toutefois, ne signifie pas qu'un employeur qui commence l'année avec 100 employés n'aura que 52 d'entre eux à la fin de l'année. Le virement rapide se produit normalement à l'intérieur d'un segment restreint de la main-d'oeuvre où les nouveaux employés sont fréquemment remplacés après une courte période par d'autres. Si l'on tient compte de tout, ces données devraient démontrer que la tâche de maintenir une organisation syndicale efficace dans bien des établissements est colossale et ne donne aucun répit.

Et encore !

D'autres données conduisent à une conclusion identique. Comme le montre le tableau I, en 1950, dans toute industrie assujettie au Programme de sécurité sociale, les employés qui travaillèrent quatre trimestres au cours de cette année pour un même employeur ne travaillèrent que 56.4% de tous les trimestres travaillés par l'ensemble des employés. Il est imprécis, mais, certes pas erroné de dire que, en 1950, à peine 56.4 pour cent du travail exécuté le fut par des employés qui travaillèrent pour le même employeur pendant toute l'année. En 1951, le pourcentage correspondant était de 53.5 et, en 1952, de 54.4 pour cent.

Tableau I.—Trimestres travaillés par des ouvriers qui ont travaillé pour le même employeur pendant quatre trimestres par rapport aux pourcentages du total de tous les trimestres travaillés en 1950, 1951 et 1952. (1) et (2)

(1) Le nombre des travailleurs qui ont travaillé pour le même employeur pendant quatre trimestres dans chaque groupe d'industries fut multiplié par quatre pour déterminer le total des trimestres travaillés par ces employés. De même, le total de tous les trimestres travaillés par tous les employés fut trouvé en multipliant le nombre des travailleurs qui ont travaillé le premier, le deuxième, le troisième et le quatrième trimestre par un, deux, trois et quatre respectivement.

(2) Les statistiques pour les années 1950 et 1951 furent compilées sur la base de 1 par 100 échantillons et pour 1952 sur la base de 0.1 par cent échantillons.

| EMPLOI | 1950 | 1951 | 1952 |
|-------------------------|------|------|------|
| Toutes industries | 56.4 | 53.5 | 54.4 |
| Manufactures | 62.7 | 59.8 | 59.5 |
| Commerce | 48.4 | 44.6 | 44.8 |
| Services | 41.6 | 40.6 | 44.0 |

Dans les industries manufacturières, où nous aurions dû nous attendre à une stabilité plus grande, les proportions des trimestres pour un même employeur par rapport à tous les trimestres travaillés étaient en 1950 de 62.7 pour cent, en 1951, de 59.8 pour cent et, en 1952, de 59.5 pour cent. Dans les services où nous aurions dû nous attendre à un virement plus élevé de la main-d'oeuvre, les proportions étaient en 1950 de 41.6, en 1951, de 40.6 et, en 1952 de 44.0 pour cent.

La proportion des employés qui travaillèrent pour le même employeur pendant quatre trimestres par rapport à tous les employés qui ont travaillé dans les divers groupes industriels sont significatives comme le démontre le tableau II.

Tableau II.—Pourcentage de employés qui ont travaillé pour le même employeur pendant quatre trimestres par rapport à l'ensemble des travailleurs, 1952. (1)

| Genres d'entreprises | Tous employés | Employés pendant quatre trimestres | Pourcentage de tous employés |
|---------------------------------|---------------|------------------------------------|------------------------------|
| Etats-Unis (total) | 55,511 | 25,185 | 45.4 |
| Manufactures | 23,546 | 11,156 | 47.6 |
| Commerce (gros et détail) | 18,571 | 5,676 | 30.5 |
| Services | 9,783 | 2,875 | 29.3 |

Considérons ces données dans les termes concrets des problèmes de l'organisation syndicale. Elles indiquent que, en 1950, dans l'industrie manufacturière 60 pour cent du travail exécuté était fourni par 47.6 pour cent de tous les employés dont les noms apparaissent sur les bordereaux de paie pendant l'année entière. 40 pour cent était fourni par 52.4 pour cent des employés sur le bordereau de paie. Sur cent emplois permanents, 60 étaient occupés par des travailleurs qui ont travaillé pour le même employeur pendant quatre trimestres, mais approximativement 66 employés moins stables étaient nécessaires pour remplir les 40 emplois qui restaient, ou une moyenne de 1.7 employé par emploi.

Tâche difficile

Considérons le cas d'un établissement où le syndicat a recruté 70 pour cent de la main-d'oeuvre. Sauf exception, un pourcentage de 70 pour cent représente une réalisation initiale franchement intéressante. Présumons aussi que l'adhésion au syndicat au moment de l'organisation est répartie également parmi les employés stables et les employés moins stables. En dedans d'un an, à moins que le syndicat ne recrute de nouveaux adhérents, il peut advenir qu'il n'y ait que 42 pour cent de la main-d'oeuvre dans le syndicat, c'est-à-dire seulement 70 pour cent des travailleurs stables (qui, comme nos données l'indiquent, représentent environ 60 pour cent des travailleurs dans la manufacture). Pour maintenir des effectifs de 70 pour cent, il faudrait que le syndicat recrute, non pas 22 nouveaux membres par cent employés, mais 37 nouvelles recrues, parce que, comme nos statistiques l'indiquent, il faut une moyenne de 1.7 employé moins stable pour occuper chaque emploi. En d'autres termes, pour maintenir un effectif de 70 pour cent, le syndicat devrait recruter environ 37 pour cent de la main-d'oeuvre moyenne chaque année.

Les statistiques que nous venons de citer s'appliquent à l'industrie manufacturière qui peut être considérée comme celle où l'emploi est le plus stable. Dans le commerce de gros et de détail, tel qu'indiqué par les statistiques, le roulement est plus fort. En 1952, 33 pour cent des employés qui apparaissent sur les bordereaux de paie dans le commerce de gros et 34 pour cent dans le commerce de détail ont travaillé quatre trimestres pour un même employeur.

(1) 0.1 par échantillon de cent.

Nous avons discuté en termes de moyennes. Il y a des employeurs où l'expérience démontre que le roulement de la main-d'oeuvre est bien meilleur que la moyenne. N'importe qui parmi nous, avec un peu d'efforts, peut nommer plusieurs employeurs où l'expérience du virement de la main-d'oeuvre ne correspond nullement au tableau que nous venons de décrire. Leur expérience est bien meilleure que la moyenne. Mais, tout de même, il y a des employeurs où l'expérience du virement de la main-d'oeuvre est bien pire. *Et c'est précisément dans les secteurs de grande instabilité qu'une forme quelconque de sécurité syndicale est nécessaire pour maintenir une organisation syndicale efficace.*

L'effort d'organisation doit être constant

Il y a quelques mois, un employeur et un syndicat m'ont demandé de vérifier, en regard du bordereau de paie, les cartes d'adhésion syndicales afin de savoir si les employés de trois petits établissements situés dans des régions éloignées les uns des autres désiraient être représentés par le syndicat. Il fut convenu que, si dans chaque établissement 51 pour cent des employés dont les noms apparaissaient sur la liste de paie désiraient être représentés par ce syndicat, l'employeur le reconnaîtrait. L'employeur me fournit le bordereau de paie à la date la plus rapprochée de l'entente pour servir aux fins de vérification. Il s'était écoulé de trois semaines à un mois entre le moment où le syndicat avait obtenu les signatures et la date du bordereau de paie. Le syndicat me fit parvenir les cartes d'adhésion en croyant bien qu'elles représentaient beaucoup plus que 50 pour cent des employés dans chaque établissement.

Sur la première liste, il y avait 172 employés éligibles. Pour ceux-ci, le syndicat soumit 113 cartes d'adhésion. Mais, sur ces 113 cartes, il me fallut en rejeter 24, parce que les noms n'apparaissaient pas sur le bordereau de paie remis par l'employeur. La plupart de ces personnes avaient laissé l'établissement de l'employeur pendant la période qui s'était écoulée entre la date de la signature des cartes et celle du bordereau de paie utilisé. Entre ces deux dates, il s'était probablement écoulé moins d'un mois.

Dans le deuxième établissement, il y avait 91 noms sur le bordereau de paie de l'employeur. Le syndicat présenta 58 cartes, soit 64 pour cent du nombre d'employés dont les noms apparaissaient sur le bordereau de paie. Mais parmi celles-ci, il me fallut en refuser six ou un peu plus de dix pour cent. Dans ce cas, je vérifiai auprès de l'employeur et découvris que ces six employés n'étaient plus à son emploi.

Dans la troisième manufacture, le bordereau de paie comprenait 113 employés. Le syndicat présente 59 cartes, soit 67 pour cent du nombre d'employés dont les noms apparaissaient au bordereau de paie. De nouveau, je rejetai six cartes signées par des travailleurs qui n'étaient plus à l'emploi de l'établissement, c'est-à-dire 10 pour cent du nombre de cartes présentées. Dans chacun des cas, le syndicat croyant qu'il possédait bien au delà du 51 pour cent requis, faillit perdre sa reconnaissance à cause du virement de la main-d'oeuvre entre la date de la signature des cartes d'adhésion et celle des bordereaux de paie utilisés. Le bordereau de paie du mois suivant eut-il été choisi comme liste de vérification, le syndicat aurait probablement perdu sa reconnaissance, et tous les efforts d'organisation auraient été peine perdue. Ceci illustre, je crois, les efforts d'organisation continuels qui sont exigés dans beaucoup d'établissements pour maintenir un syndicalisme efficace.

Un autre ensemble de données permet une conclusion identique. Il y a une couple de jours, je téléphonai à un syndicat de St-Louis qui organise les employés des services. Il a une moyenne d'environ 5,400 membres. Du 1er novembre 1953 au 31 octobre 1954, ce syndicat recruta 2,246 nouveaux membres et perdit 2,456 membres anciens. Pour l'année, il subit une perte nette de 210 membres, mais des 5,200 membres qui lui restaient à la fin de l'année à peine plus de 50 pour cent en étaient membres au commencement de l'année. Point n'est besoin de beaucoup d'imagination pour s'apercevoir quelles difficultés ce syndicat pourrait avoir à maintenir une organisation efficace dans des établissements où il y a des conventions collectives, s'il était privé de toute forme de sécurité syndicale.

Considérons un exemple de plus. Il est, il faut l'admettre, un cas extrême. Mais, après tout, nous parlons d'une loi qui prohiberait la sécurité syndicale non seulement dans les entreprises caractérisées par une population ouvrière fort stable, mais dans toutes les entreprises. Ce syndicat organisa une cinquantaine d'employés dans un garage qui, parce qu'il se rattachait à une municipalité, ne jouissait d'aucune forme de sécurité syndicale. Il représentait ces employés depuis trois ans. Au bout de ces trois années, il ne restait que trois membres cotisants dans le syndicat. Le syndicat réunit ces trois membres cotisants, leur donna des cartes de retraite et écrivit aux autres employés pour leur suggérer de s'adresser à un autre syndicat et pour leur expliquer que le syndicat qui les avait représentés jusqu'ici ne pouvait plus demander à ses membres cotisants de payer pour un groupe de personnes qui refusaient d'accepter leur part du fardeau.

Les problèmes d'organisation

Ce sont là des statistiques et des exemples d'un genre qui ne justifie pas de conclusions précises. Je ne l'ai fait que pour indiquer qu'il y a un fort virement de main-d'oeuvre dans plusieurs industries et établissements en ce pays et pour montrer l'importance du problème de maintenir une organisation syndicale efficace où de telles conditions existent. La conclusion, je crois, se justifie parce que dans de larges secteurs de l'industrie américaine une organisation syndicale efficace et stable est presque impossible sans quelque forme de sécurité syndicale ou sans une campagne d'organisation permanente dont le coût serait prohibitif et qui, pourrait-on ajouter, entretient un état de désordre continu.

Pour appuyer mon point de vue d'une façon plus précise, je risquerai l'opinion que dans les secteurs de l'industrie caractérisée par des emplois hautement spécialisés, comme les métiers du bâtiment, les chemins de fer, les services d'utilité électrique et plusieurs types de manufactures, une loi relative au "droit au travail" serait peu dommageable à la stabilité du syndicat, sauf en ce qu'elle affecterait sa situation financière en rendant plus difficile la perception des cotisations. Mais, même sur ce point, je crois que les conséquences mauvaises seraient transitoires, parce que les syndicats dans ces industries, après étude de la loi, y suppléeraient par des dispositions nouvelles et parce que les employeurs ayant à affronter des syndicats forts, coopéreraient. Dans ces secteurs, le résultat important d'une pareille législation dans beaucoup de cas serait la rupture d'accords mutuels satisfaisants laborieusement mis au point au cours des années.

Dans plusieurs services, dans le commerce de gros et de détail, dans les secteurs industriels caractérisés par des emplois semi-qualifiés, saisonniers et où le roulement de la main-d'oeuvre est élevé, j'estime que les lois relatives "au droit au travail" créeraient des problèmes d'organisation que les syndicats ne pourraient pas surmonter, qu'ils disparaîtraient dans plusieurs établissements et qu'ils deviendraient presque totalement inefficaces ailleurs. En résumé, je m'attends à ce que les effets de cette législation seraient plus rigoureux là où le personnel est formé de manoeuvres et de travailleurs semi-qualifiés et où, peut-être, les syndicats sont le plus nécessaires.

Bien des gens qui appuient une législation relative au "droit au travail" affirment que les travailleurs ont un droit inconditionné à un emploi, indépendamment de leur adhésion à un syndicat, et s'oppose à l'atelier syndical, qui oblige à adhérer à un syndicat, parce qu'il viole ce droit. Nous pouvons affirmer que les travailleurs eux-mêmes ne semblent pas bien inquiets de la perte de ce droit. Entre le 22 août 1947 et le 22 octobre 1951, période de quatre ans et deux mois, il y eut 46,146 élections tenues par le Conseil national des relations ouvrières pour savoir si les employés dans les établissements concernés désiraient un atelier syndical. 77 pour cent des élections furent favorables à l'atelier syndical. Sur 5,538,982 votes valides, 91 pour cent furent favorables. Les gens dont les droits sont le plus directement touchés, les travailleurs eux-mêmes, ne paraissent guère s'en faire au sujet de la perte de la liberté que comporte l'atelier syndical.

Pour ma part, je n'ai jamais été convaincu que le droit de refuser d'appartenir à un syndicat, quand cette adhésion se fait sans discrimination, est le plus fondamental des

droits américains ou même humains. Si nous tenons compte des relations de travail force est d'admettre que le droit des travailleurs de refuser de travailler avec des compagnons, dont l'attitude ne leur convient pas, est aussi réel que le droit d'un travailleur de refuser d'adhérer à un syndicat ouvrier.

Prenons un établissement qui emploie cent couturières où 60 d'entre elles appartiennent au syndicat et où 40 n'en font pas partie. Présumons que le syndicat est nécessaire et que ces 40 qui refusent d'y adhérer rendent difficile l'organisation de ces ouvrières en vue de négocier collectivement d'une manière efficace. Supposons que le coût d'administration est élevé pour les 60 ouvrières qui sont syndiquées. Présumons aussi que le syndicat offre à celles qui ne sont pas syndiquées d'adhérer au syndicat sans aucune discrimination. Les ouvrières syndiquées violent-elles un droit manifeste des autres si elles refusent de travailler avec elles, parce que ces ouvrières non-syndiquées affaiblissent la position des syndiquées et, par suite de leur refus, augmentent le coût des services que le syndicat fournit, dont elles ont besoin et auxquels elles ont droit?

Posons-nous la question à rebours. Sur quoi peut se fonder le droit des ouvrières qui ne sont pas membres du syndicat de priver leurs 60 compagnes d'un syndicat efficace? Sur quoi peut se fonder leur droit de refuser de payer leur part du coût des avantages que le syndicat procure et dont elles jouissent. Quel que soit ce droit, il n'est pas, à mon avis, absolu et sans condition; il n'est pas plus essentiel que le droit des travailleurs d'obtenir des conditions de travail et des salaires convenables et de compter sur une organisation syndicale efficace pour y arriver.

Tel qu'admis précédemment, on a abusé de l'atelier syndical et de la puissance syndicale, et ces abus doivent être corrigés. Mais une raison importante et impartiale de s'opposer à une législation relative au "droit au travail" est son impuissance à déceler ces abus et à leur apporter des remèdes appropriés. De tels abus sont la résultante d'un état de choses que la législation relative au "droit au travail" ne touche pas. Ces abus sont graves et exigent une analyse approfondie et un diagnostic attentif. Cependant, même si des amygdales hypertrophiées peuvent être fatales pour le patient, une intervention chirurgicale à la doloire ne paraît pas le traitement indiqué.

Le Livre du Mois:

LE DROIT ET LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Les problèmes du travail dans la société moderne sont fort complexes. Ils sont également très nouveaux. Il n'y a guère plus de cent ans qu'ils se posent. Et, à l'intérieur de ce siècle, ils ont pris une telle ampleur qu'ils touchent aujourd'hui, pourrait-on dire, la grande majorité de la population. Dans notre pays et dans notre province, cette transformation de la vie sociale s'est produite dans une période beaucoup plus restreinte encore, au maximum une soixantaine d'années.

Pour résoudre et ordonner ces problèmes, il a été nécessaire de faire appel à plusieurs branches et à plusieurs disciplines du savoir humain parmi lesquelles la morale, la sociologie, l'économie politique et le droit occupent une place considérable.

En cette matière, le droit, qui est la science des rapports sociaux tant au point de vue des personnes que des biens, ne pouvait faire autrement que de jouer un rôle très important.

C'est pourquoi le droit du travail a commencé de se constituer dès que ces questions nouvelles sont apparues. Il s'est bâti difficilement, toutefois, comme un droit d'exception qui, dans l'esprit de certains, devait garder un caractère transitoire. "Bref, "il est apparu par tranche, sous l'impulsion des besoins, besoins de protéger la classe ouvrière, besoins de rencontrer les problèmes créés par les relations entre employeurs et employés, en particulier dans la grande industrie". Ce droit reste incomplet, fragmentaire, plus ou moins bien ordonné. Il n'offre pas de règles arrêtées et définitives. Il évolue selon les tendances et les impulsions de l'opinion publique et des hommes politiques. Pour résumer, il s'agit d'un droit en pleine période de formation qui ne prend pas facilement sa place, parce qu'il se heurte sans cesse à d'autres principes de droit faits pour une société différente.

Malgré cela, dans notre pays et dans notre province comme dans d'autres pays du monde, le droit du travail a déjà à son crédit une histoire fort intéressante qui permet sans doute de le juger dans l'immédiat, à l'action s'il est possible de s'exprimer ainsi, mais aussi d'indiquer les routes à suivre dans l'avenir.

Au Canada français, jusqu'à maintenant, le droit du travail a sans doute fait l'objet de recherches très intéressantes, mais ces travaux ne portaient généralement que sur des aspects particuliers de la question. Il n'existait aucune étude d'ensemble sur notre droit du travail.

* * *

Cette lacune vient d'être comblée par la publication d'un ouvrage très considérable qui s'intitule "**Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail**". L'auteur, Me Marie-Louis Beaulieu, qui est titulaire de la chaire de législation du travail et de sécurité sociale à la Faculté de Droit de l'Université Laval, était la personne toute choisie pour mener à bien une tâche de cette envergure. Il possède, en effet, une longue expérience des problèmes du travail. Il y est mêlé activement depuis plusieurs années tant par son travail professionnel que par des études approfondies. Il a, de plus, participé à l'élaboration et à la rédaction de plusieurs pièces de législation sur le sujet et il a fait partie de commissions d'enquête qui ont étudié quelques-uns des problèmes sociaux contemporains. Sa connaissance de la question sociale dans ses implications juridiques est non seulement théorique mais pratique. Cette préparation de longue main lui a permis d'aborder le sujet en profondeur et de donner à son ouvrage une valeur qui est plus que technique.

La première partie de l'ouvrage est consacrée à l'analyse de la législation du travail au Canada et dans la province de Québec surtout. Mais Me Beaulieu ne fait pas qu'enfiler et expliquer des textes de loi les uns à la suite des autres. Il en retrace les origines et essaie d'expliquer les motifs qui ont inspiré et guidé le législateur; il analyse aussi les réclamations qui ont amené l'adoption de ces pièces de législation. C'est ainsi, par exemple, qu'avant d'aborder l'étude de la législation ouvrière du Canada et de la province de Québec, il décrit les origines des rapports collectifs du travail en France, en Angleterre et aux Etats-Unis, pays de vieille industrie qui de

toute nécessité ont dû bâtir une législation du travail avant la nôtre et dont plusieurs de nos pièces de législation s'inspirent. Ce n'est pas un secret de dire que notre Loi des syndicats professionnels s'inspire largement de la loi française, que notre Loi des relations ouvrières doit beaucoup à la législation des Etats-Unis.

Dans son exposé, tout en faisant ressortir les ressemblances, l'affinité de notre législation avec celle des autres pays, Me Beaulieu note avec soin ce qui les différencie, ce qui en change le sens et l'interprétation. Cette étude comparative lui permet de dégager l'inspiration profonde de notre législation et de retracer la jurisprudence qui s'est établie depuis que ces pièces législatives ont subi l'épreuve du temps. C'est ainsi qu'il note, par exemple, que "la législation fédérale est moins empreinte de la contrainte légale", "que l'intervention de l'Etat y est moins prononcée que dans la législation provinciale", que "la loi fédérale ne vise à réglementer les relations entre employeurs et employés que dans la mesure où cette réglementation est nécessaire au bien public", que "le législateur provincial ne semble pas fait à l'idée que l'organisation professionnelle chez les employeurs et les employés est une condition essentielle à l'amélioration permanente des relations entre un patron et son personnel".

Le deuxième livre étudie d'une manière approfondie les multiples applications de la législation existante aux rapports collectifs du travail. Me Beaulieu décrit d'abord la nature de ces rapports collectifs dans le domaine du travail. Il en montre l'origine, c'est-à-dire la transformation de l'aménagement de la production, la concentration des capitaux, l'avènement de la machinerie qui ont modifié le rôle de l'ouvrier en "le détachant spirituellement de son travail alors qu'ils l'y assujettissaient matériellement". "Les rapports collectifs du travail, continue l'auteur, apparaissent comme des tentatives de regroupements professionnels, comme une recherche de collaboration entre le capital et le travail". Dans une société qui s'est bâtie sur les principes du libéralisme doctrinal et économique, il fallait s'attendre à ce que ces tentatives et ces efforts des travailleurs pour se regrouper selon des conditions et des méthodes, des formules et des modes adaptés à la situation sociale et économique moderne se fassent non sans difficultés.

C'est ce qui explique, dit Me Beaulieu, que l'organisation des rapports collectifs ait engendré, par voie de conséquence, des conflits collectifs de travail qui "sont en bonne partie dûs aux échecs rencontrés par la classe ouvrière dans ces tentatives et cette recherche". L'Auteur ramène à trois groupes principaux quant à leur source les conflits collectifs du travail : "ceux qui sont reliés à la liberté de coalition, en d'autres termes, les grèves; ceux qui se rattachent à la liberté de coalition proprement dite; ceux qui naissent de la négociation et de l'application des conventions collectives ou de leur application". Dans ces conflits, Me Beaulieu distingue les conflits de droit et les conflits d'intérêts dont il fait une très intéressante étude comparative.

A partir de ces données d'ordre général et en s'inspirant largement de la jurisprudence des tribunaux, Me Beaulieu analyse longuement l'application à ces conflits des règles de la législation ouvrière et générale.

Il traite en premier lieu des procédures d'injonction, de **mandamus**, de prohibition et de **quo warranto** qui interviennent fréquemment, principalement l'injonction, dans les conflits collectifs du travail. Il analyse ensuite les conflits de reconnaissance syndicale dont la plupart relèvent de la Commission de relations ouvrières. Puis viennent, enfin, les conflits, de beaucoup les plus nombreux, qui ont trait à la négociation et à l'application des conventions collectives de travail, et tout le mécanisme législatif qui en assure l'examen sinon toujours la solution.

En ce qui touche cette dernière partie, il faut souligner d'une manière spéciale le chapitre que l'Auteur consacre aux problèmes de la sécurité syndicale. Me Beaulieu a poussé à fond l'étude de cette question controversée. En plus de définir les principales formules de sécurité syndicale, l'Auteur considère la sécurité syndicale en fonction des notions de liberté du travail et de liberté syndicale. Il termine ce chapitre en l'analysant du point de vue légal. Me Beaulieu conclut que ces formules, sauf dans quelques cas déterminés, ne sont aucunement attachés d'illégalité.

* * *

L'ouvrage de Me Marie-Louis Beaulieu s'imposait. Il sera d'une grande utilité à tous ceux qui sont mêlés de quelque façon aux problèmes difficiles des relations industrielles. Pour nos conseillers techniques, nos organisateurs, pour l'étude, la compréhension et surtout l'amélioration de notre législation du travail, il constitue un volume indispensable.

Mais cet ouvrage n'a pas qu'une valeur d'outil ou d'instrument de travail qu'on consulte au besoin. Sa portée est encore plus considérable. Il enseigne l'histoire du droit du travail dans la province de Québec, la façon dont il s'est constitué; il fait connaître les personnes et les groupes qui ont joué un rôle bon ou néfaste dans son élaboration. (Et, à ce propos, il faut souligner que le travail de Me Beaulieu fait ressortir le rôle important et fort actif que notre mouvement a joué dans ce domaine.)

Cette forte étude va encore plus loin. Pensée et écrite par un esprit juridique qui s'est libéré des préjugés du libéralisme doctrinaire et qui connaît les critères de la doctrine sociale de l'Eglise en matière de relations industrielles, elle permettra avec le temps, nous l'espérons, de donner à notre province une législation du travail qui rompe définitivement avec les principes d'un droit essentiellement individualiste.

N'est-ce pas le voeu implicite de Me Beaulieu lui-même quand il écrit en conclusion que le droit au travail, en outre de gouverner le travail subordonné, soumis aux ordres de l'employeur sous sa surveillance et exposé à ses sanctions, a pour objet "d'assurer à l'ouvrier l'exécution de son travail dans des conditions suffisantes de sécurité, d'hygiène et de moralité, et de le protéger contre les inconvénients, les risques et les dangers inhérents au métier".

André Roy