

BULLETIN DES DIRIGEANTS DE LA CTCC



Vol. III — No 1



Février 1956

BILLET DE L'AUMONIER

OBJECTIFS, DANS LA SERENITE

La recherche, la discussion semblent s'engager sérieusement pour des structures plus adéquates, pour une action plus efficace et plus rayonnante, pour une pénétration plus profonde et une communication plus large de notre idéal syndical parmi les travailleurs. La préoccupation des résultats que nous cherchons ne doit pas être perdue de vue un seul instant, si nous ne voulons pas en sortir moins forts, plus meurtris et brisés, séparés et divisés même par un engagement dans des polémiques qui ne mèneraient à rien.

La vérité est quelque part et il faut la chercher loyalement, sans préjugé et sans intérêt personnel. Il nous faut donc un souci à toute épreuve d'objectivité et être prêts à chercher la vérité, non pas chacun la sienne, et à discuter dans une atmosphère de sérénité et de paix. Il est nécessaire d'apporter la même attention au but d'un syndicalisme sain, aux exigences de notre foi et aux faits qui s'imposent à notre attention. Tous doivent simultanément concourir à nous éclairer, si nous voulons être réalistes et vrais dans nos décisions.

Il arrive fréquemment qu'à des malentendus, provoqués par des incidents mineurs, succèdent l'incompréhension et une opposition passionnée entre dirigeants ou permanents. Ces désaccords entre eux ne devraient jamais se produire ou du moins, si la conduite des uns y donnent lieu, la charité des autres devrait mettre en oeuvre tous les moyens pour y apporter une solution autour de laquelle on peut se rallier et éviter ainsi de porter le scandale à un public avide, pour des motifs étrangers à nos intérêts, de ce genre de spectacle.

Si nous voulons nous interroger sérieusement, nous reconnâtrons qu'à la base de ce dissentiment se trouvent un oubli des vrais mobiles qui doivent inspirer les dirigeants chrétiens et peut-être aussi certaines défaillances dans leur coeur à l'égard des vertus évangéliques: la charité et l'humilité. L'action à tout prix peut entraîner à sacrifier l'idéal à l'opportunité de la situation du moment, comme l'idéal à tout prix peut entraîner à paralyser l'action et à restreindre les desseins de Dieu sur tous les travailleurs.

Méditons ces réflexions si justes de Monseigneur Dejardin au dernier Congrès du M.O.C. belge: "Les véritables sources de frottement et de conflit qui viennent fréquemment, hélas, troubler notre apostolat pour le royaume de Dieu et en diminuer l'efficacité, résident bien souvent dans ce pauvre petit "moi" avec les penchants égocentriques qu'y a déposés le péché originel: l'amour-propre, l'attachement à nos idées propres, à notre volonté propre, l'esprit de domination, l'esprit d'indépendance, le désir de paraître et de faire étalage de notre personnalité, les petites jalousies et les impérialismes inavoués, etc. Toutes ces sournoises imperfections qui couvent dans l'ombre au fond de nos coeurs peuvent nous surprendre personnellement, mais aussi collectivement, c'est-à-dire en tant qu'organisation."

Soyons disponibles pour toute la vérité et soyons prêts à juger et à décider dans sa lumière. Dans l'évaluation des forces de tout ordre qu'il s'agit d'orienter suivant les exigences chrétiennes, il nous faut un regard perspicace et profond. Ce regard ne doit être gêné par aucun préjugé, par aucun intérêt personnel, par aucune ambition, par aucune passion. Tous ces derniers sont susceptibles de fausser les appréciations. Si la sincérité et la droiture sont nécessaires, elles ne suffisent pas. Il faut connaître toutes les données du problème pour se former un jugement que les travailleurs sont en droit d'attendre de leurs dirigeants.

Si nous sommes restés objectifs dans la sérénité, nous aurons toutes les chances d'avancer sans rien briser et de prendre les initiatives qu'il faut.

Henri PICHETTE, ptre, chan.

LE ROLE DE L'AVOCAT DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL

Lorsque le syndicalisme ouvrier a commencé de s'implanter à la fin du XIXe siècle, il était extrêmement rare de voir les avocats intervenir dans le domaine délicat des relations du travail.

Ceci s'explique facilement. Les premiers syndicats ouvriers ont réussi à s'établir et à obtenir des ententes collectives avec les employeurs à coups de force économique, c'est-à-dire en recourant à la grève ou, tout le moins, à la menace de grève. Le conflit de travail, à cette époque, ne pouvait avoir d'implications légales directes, parce que la législation du travail était inexistante. A mesure que les travailleurs ont senti le besoin de s'unir, que le nombre des syndicalistes s'est accru, que les conventions collectives se sont multipliées, les pouvoirs publics ont été graduellement amenés à légiférer sur le sujet. Aujourd'hui, la législation du travail est devenue complexe, et c'est pourquoi on voit de plus en plus des avocats présents aux différentes phases des négociations collectives de travail. Les employeurs et les syndicats ouvriers ont recours à leurs services.

C'est à la table des négociations, devant les conseils d'arbitrage en qualité d'arbitre ou de procureur qu'on trouve principalement les avocats. Selon qu'il comprend bien ou mal son rôle, la présence de l'avocat à la table des négociations peut être heureuse ou néfaste. S'il comprend bien l'esprit de la législation du travail qui vise à assurer des relations harmonieuses entre les employeurs et les ouvriers, il s'efforcera de découvrir et de mettre au point les formules les plus justes et les plus équitables qui permettront d'aménager entre les parties des relations qui iront toujours en s'améliorant. Aussi, sa tâche, qu'il agisse pour les travailleurs ou les employeurs, doit-elle en être une de conseiller plutôt que de procureur. Il ne participe pas aux négociations en tant que plaideur qui défend un point de vue coûte que coûte, mais en tant que guide qui s'assure que les ententes intervenues sont conformes aux desiderata des parties.

A ce propos, il convient de citer ici l'opinion d'une autorité en la matière qui n'est nul autre que M. James P. Mitchell, secrétaire du Travail à Washington. Il y a quelques mois, il déclarait ce qui suit devant l'Association du Barreau de New York: "Je pense que vous serez d'accord pour admettre que l'avocat, dont le rôle dans les négociations collectives doit être celui d'un conseiller, doit s'abstenir d'assumer la responsabilité de l'employeur ou du syndicat qui doivent prendre les décisions...non seulement à la table des négociations, mais dans l'étude des griefs ou de toute autre question dont la situation dépend des relations directes entre les parties."

Nous pourrions citer, à titre d'exemple, le cas d'un avocat d'association patronale qui, au moment de l'étude d'une demande de hausse de salaires, se retire tout simplement de la salle des délibérations en disant qu'il n'est pas en mesure de discuter cette question. Cette façon d'agir est excellente. Cet avocat s'en tient à son rôle de conseiller et n'essaie pas d'agir comme procureur sur un sujet où les employeurs se trouvent mieux placés pour fournir les réponses appropriées.

On retrouve également l'avocat devant le conseil d'arbitrage, soit qu'il agisse comme procureur des parties ou arbitre. Là également, l'avocat peut contribuer à la solution et au règlement du litige tout comme il peut être responsable de graves conflits.

Les conseils d'arbitrage doivent juger en équité et bonne conscience. Il est entendu que le formalisme des cours de justice doit être exclu des conseils d'arbitrage. Il faut rendre la procédure aussi simple et aussi souple que possible. Si le procureur essaie de "faire de la procédure", il risque fort de mécontenter l'autre partie; s'il emploie des termes techniques que les gens ne comprennent pas, il peut aussi être la cause d'incompréhensions qui empêchent un règlement équitable. Ceci est particulièrement vrai, lorsqu'il insiste sur le caractère de légalité pure des questions en jeu. Les différends, qui portent sur les dispositions concernant les mesures de sécurité syndicale, ont souvent fait devant les conseils d'arbitrage des débats à n'en plus finir dont le seul résultat a été, par exemple, d'entraîner de graves conflits.

Ce que nous venons de dire des procureurs devant les conseils d'arbitrage s'appliquent également aux arbitres, qu'ils agissent comme président ou tiers-arbitre ou qu'ils représentent les parties.

A ce sujet, nous tenons à faire quelques remarques sur deux points en particulier, et ces remarques valent également pour les avocats qui agissent en qualité de procureur.

Il ne faut pas que les procureurs non plus que les arbitres oublient que le conseil d'arbitrage n'est pas une cour de justice ordinaire. Le procureur n'est pas là uniquement pour plaider, ni pour établir une preuve; les membres du conseil ne sont pas là uniquement pour juger. D'une certaine façon, leur rôle va beaucoup plus loin. Ils doivent agir les uns et les autres en qualité **d'amiables compositeurs**, c'est-à-dire, avant de porter un jugement, ils doivent chercher à trouver un terrain d'entente entre les parties. Aussi ne doivent-ils perdre aucune occasion de faire les suggestions qui permettent aux parties de tomber d'accord. La meilleure recommandation arbitrale est celle où les membres du conseil sont en mesure de dire: "Sur tel point, tel point et tel point, nous avons réussi à obtenir une entente". Il faut admettre que de tels efforts ne sont pas tentés assez souvent, soit parce que le président du conseil s'en tient à un rôle ou à une fonction de juge, soit que les arbitres des parties refusent de collaborer en ce sens, soit que leurs procureurs conseillent aux parties de refuser obstinément toute concession. C'est ainsi qu'on en est venu à la longue à fausser dans une certaine mesure le mécanisme de l'appareil arbitral.

Cette attitude entraîne une autre conséquence. Les membres du conseil d'arbitrage se montrent trop exigeants en matière de preuve, surtout lorsqu'il s'agit des dispositions généralement désignées sous le nom de dispositions d'ordre économique. Par exemple, en matière de salaires, de vacances et de congés, on refuse d'accepter comme éléments de preuve sérieux et valables des comparaisons ou des données statistiques. Ce refus a pour conséquence de placer les parties dans une situation extrêmement difficile. Il ne faut pas oublier que si les gouvernements mettent au point des statistiques en ces matières, ce n'est pas uniquement pour le plaisir de faire des compilations, mais bien pour guider et orienter les travailleurs et les employeurs dans la négociation des conventions collectives de travail. L'avocat qui rejette ces données à leur face même sous le prétexte que ce ne sont pas là des faits qui parlent par eux-mêmes rend de mauvais services non seulement aux parties, mais peut nuire d'une manière générale à l'établissement de bonnes relations patronales-ouvrières.

Ces quelques notes sont loin de décrire d'une façon complète le rôle de l'avocat dans le domaine des relations industrielles, mais puissent-elles être de nature à guider dans une certaine mesure le comportement de ceux qui seront amenés, de par l'exercice de leur profession, à participer au processus des négociations collectives de travail.

SUR UNE ENQUETE FAITE EN ALLEMAGNE

LES FEMMES QUI TRAVAILLENT SONT-ELLES SURMENEES ?

Les psychologues chargés d'examiner le travail des femmes dans l'industrie se font en Allemagne de vifs soucis. Ils ont constaté en effet que la femme ouvrière ou employée est surmenée et que l'extrême limite de sa capacité est atteinte.

Les femmes occupent 32% des places de travail. Depuis 1948, le nombre des femmes salariées a augmenté annuellement de 200,000 à 300,000. Dans la même période, le nombre des femmes qui abandonnent prématurément leur emploi a augmenté dans une mesure inquiétante. 85% de toutes les femmes bénéficiant des assurances sociales deviennent inaptes à leur travail ou invalides avant d'avoir atteint la limite d'âge légale. Ce sont les affections cardio-vasculaires qui provoquent le plus souvent l'incapacité de travail chez les femmes.

Les causes de cet état de choses sont surprenantes. Il ne s'agit pas, par exemple, d'une prédisposition plus accentuée aux maladies, ni non plus d'une régression qualitative des soins médicaux, mais bien de la rationalisation toujours plus poussée et de l'automatisme plus prononcé du travail des femmes dans l'industrie. Et cette mécanisation intensifiée ne tient pas compte des facteurs hygiéniques et humains.

Les psychologues précisent les deux causes majeures de ce développement regrettable: 1. Le travail dit "statique" (p. ex. à la chaîne) est toujours considéré à tort comme peu fatigant; 2. Les femmes vivent et réagissent plus fort que les hommes par le sentiment, de sorte que la monotonie de la besogne rendue automatique exige d'elles un surplus d'effort.

L'enquête a démontré qu'à la longue un travail "léger", qui ne requiert pas un grand effort immédiat, ne ménage pas les forces, mais au contraire les use davantage. C'est que le manque de mouvement compensateur nuit à l'organisme. Rester longtemps assis ou debout, par exemple, entrave la circulation périphérique et provoque la lassitude des groupes de muscles constamment astreints à l'effort. Les enquêteurs proposent en conséquence de courtes interruptions du travail, sans déduction de salaire, pour rétablir l'équilibre fonctionnel.

Le mode de rémunération joue un rôle important. Dans les travaux à forfait, beaucoup de femmes n'observent pas les pauses prévues. Certaines dépassent la prestation normale de 70% et plus, alors que 25% de travail supplémentaire nuit déjà à la santé.

Les enquêteurs concluent que les investigations faites en Allemagne au sujet du problème du travail des femmes font surtout entrer en ligne de compte les facteurs se rattachant aux conflits sociaux et négligent les suites de la rationalisation systématique du travail féminin.

LE VINGT-CINQUIÈME ANNIVERSAIRE DE "QUADRAGESIMO ANNO"

I—Le rappel de "Rerum Novarum"

Le 15 mai prochain marquera le XXVe anniversaire de la publication de l'encyclique "**Quadragesimo Anno**" de Sa Sainteté Pie XI.

C'est là un anniversaire qu'on ne peut vraiment pas passer sous silence. Il convient donc que le Bulletin des Dirigeants de la C.T.C.C. consacre quelques pages à ce document pontifical qui est sans contredit, après "**Rerum Novarum**" de Léon XIII, la plus importante encyclique publiée par le Saint-Siège sur les problèmes sociaux et économiques du monde moderne.

Comment commémorer cet anniversaire? Il n'y a vraiment que deux manières de le faire: rappeler sommairement les principaux points de doctrine énoncés dans "**Quadragesimo Anno**" et essayer de voir ce qui a été accompli pour en assurer la réalisation dans notre milieu.

L'atmosphère de 1931

Avant de parcourir à larges traits l'encyclique, il est bon de se replacer dans l'atmosphère de 1931. 1931! C'est une année tragique dans l'histoire du monde occidental. On est au cœur même de la crise économique. La débâcle, commencée brusquement aux Etats-Unis en octobre 1929, s'est étendue à tout le continent nord-américain, à presque toute l'Europe aussi, La province de Québec est touchée brutalement. Aucune classe de la population n'est exempte. Mais ce sont les travailleurs qui sont le plus cruellement frappés. 1931! — et cela dure déjà depuis près de deux ans et cela va continuer jusqu'à 1939 —, c'est le chômage qui frappe des milliers et des milliers de familles ouvrières; c'est le régime des secours directs et des camps de travail où s'entassent des centaines de jeunes gens; c'est le spectacle de toute une jeunesse qui ne trouve que faire de ses bras et de son intelligence; c'est le désespoir de centaines et de centaines de familles qui voient en l'espace de quelques mois fondre des épargnes péniblement amassées; c'est le spectacle des maisons qui restent en chantier parce qu'un bon matin le capital a manqué pour continuer la tâche.

1931, c'est aussi une année de désespoir, parce que aucun, parmi les gens en place, hommes d'affaires, politiciens, n'est capable de dire quand la reprise économique commencera. Leurs prévisions qui, quelquefois, veulent être optimistes, sont démenties aussitôt par les faits. L'horizon est sombre, bouché.

C'est dans cette atmosphère que "**Quadragesimo Anno**" est promulgué et, dans ce document pontifical, beaucoup ont trouvé des motifs d'espoir pour l'avenir, à condition de réaliser dans la vie sociale et économique les recommandations, plus les appels pathétiques de Pie XI.

Quelles étaient ces recommandations, quelles étaient ces règles de la restauration de la vie sociale qu'indiquait le Souverain Pontife ?

Le Pape rappelle d'abord "**Rerum Novarum**" publiée, il y a quarante ans déjà sur la condition ouvrière, qui fournissait quelques-uns des principes capables d'assurer à la vie sociale et économique un peu de paix et de stabilité. De "**Rerum Novarum**", les hommes, les catholiques comme les autres, ont fait assez peu de cas. Le Souverain Pontife n'en cache ni son regret ni son amertume lorsqu'il écrit:

"Au milieu de ce concert d'approbations, il y eut cependant quelques esprits qui furent un peu troubles; et par suite l'enseignement de Léon XIII, si noble, si élevé, complètement nouveau pour le monde, provoqua, même chez certains catholiques, de la défiance, voire du scandale. Il renversait, en effet, si audacieusement les idoles du libéralisme, ne tenait aucun compte de préjugés invétérés et anticipait sur l'avenir: les hommes trop attachés au passé dédaignèrent cette nouvelle philosophie sociale, les esprits timides redoutèrent de monter à de telles hauteurs; d'autres, tout en admirant ce lumineux idéal, jugèrent qu'il était chimérique et que sa réalisation, on pouvait la souhaiter mais non l'espérer."

Déjà, dans ce paragraphe de l'encyclique, il y a tout le plan d'une longue étude sur les réactions qui suivirent la publication des documents pontificaux sur la question sociale. Mais qu'il suffise d'en rester à quelques constatations.

Rerum Novarum avait suscité du scandale chez nous. Il continue d'en susciter encore malheureusement.

Des hommes "trop attachés au passé", qui ont dédaigné et qui dédaignent encore "cette philosophie nouvelle", il y en a dans notre milieu. C'est ce qui explique, par exemple, que notre législation du travail soit encore aussi incomplète, aussi mal adaptée aux besoins sociaux, aussi restrictive; c'est ce qui explique aussi que, dans la pratique, on prenne autant de moyens pour en contrecarrer les effets.

Des "esprits timides" qui ont redouté de monter à de telles hauteurs", nous n'en avons pas manqué non plus et, chose grave, il est arrivé souvent que de tels esprits se soient trouvés bien en place à la tête d'organismes dont un des premiers soins auraient dû être de répandre cette doctrine nouvelle, de la diffuser, de la faire rayonner. Bien au contraire, ils se sont tus, ont multiplié toutes les réserves, ont craint par dessus tout de se compromettre. Il s'en est trouvé aussi qui ont cru impossible la réalisation d'un tel idéal, qui ont été incapables d'accepter le moindre sacrifice, d'accepter la moindre contrariété pour en assurer le développement. Voilà pourquoi un mouvement comme le nôtre n'a pas grandi autant qu'on aurait pu s'y attendre.

Néanmoins, tout en constatant ces faiblesses, le peu de cas qu'on a fait de l'enseignement de ses prédécesseurs, Pie XI ne recule pas: il va de l'avant. Il veut secourir l'apathie, ranimer les courages d'abord. Et pour

cela, il n'est rien de mieux que de montrer les fruits de l'encyclique "**Rerum Novarum**": ce qui a été fait pour en assurer "l'application et l'adoption aux circonstances".

Les fruits de "**Rerum Novarum**"

Considérer ces fruits de l'encyclique *Rerum Novarum*, c'est en quelque sorte faire enquête sur ce qui s'est accompli chez nous. Dans le domaine de la diffusion de la doctrine, il s'est fait quelque chose sans doute: lettres pastorales, conférences, articles, discussions dont il serait bien difficile de calculer le nombre. Mais cet effort de vulgarisation a-t-il été suffisant? A tout bien peser, il faut répondre par la négative. Il suffit aujourd'hui encore de constater, par exemple, que la grande majorité des travailleurs n'ont pas encore une confiance absolue dans la valeur de l'association professionnelle; il suffit de se rendre compte de la lutte implacable que tant de gens mènent rondement contre le syndicalisme ouvrier; il suffit de constater que la plupart des jeunes quittent l'école, — même les universités —, sans avoir plus qu'une idée très vague de la doctrine sociale de l'Église, une idée si vague même qu'on la considère comme une branche du savoir qui n'a aucun lieu avec la réalité quotidienne, avec la vie.

Dans le domaine des applications concrètes, la doctrine de Léon XIII a suscité de la part des intéressés des initiatives fructueuses. On ne saurait nier tout le travail qui s'est accompli sans être profondément injustes. Mais ces oeuvres multiples ne jouissent pas encore du caractère de permanence qui leur seraient nécessaire pour mener à bien leur tâche. Aujourd'hui, tout comme à l'origine, les militants syndicaux doivent presque partout faire office de défricheurs. La tâche doit être recommencée à tout bout de champ tant l'édifice est assailli de côtés à la fois: indifférence des travailleurs eux mêmes, antipathie des employeurs, influence nocive d'idées diverses et souvent aberrantes qui empêchent la classe ouvrière d'avoir une vision nette de ses véritables devoirs. Dans une société en voie de transformation comme la nôtre, à côté du petit nombre de ceux qui ont réussi à "prendre conscience de leur véritable dignité", qui sont "éclairés sur les droits et les devoirs de leur classe", qui sont "capables d'aller de l'avant dans la voie d'un juste progrès et de devenir même les chefs de leurs compagnons", il faut dire que la masse continue d'être ballotée au gré de tous les courants.

L'État n'a pas bougé

Est-ce mieux, si l'on se retourne du côté de l'État? C'est peut-être ici que le libéralisme triomphe encore le plus facilement et que la voix de Léon XIII et Pie XI a été le moins entendue. Pour la plupart de nos hommes politiques — et le plus grave, c'est que la chose est encore plus marquée dans la province de Québec, que dans le reste du pays, alors que les gouvernants sont pourtant des catholiques — l'État reste uniquement "le gardien de l'ordre et du droit". Des principes énoncés par Léon XIII, confirmés avec plus de force encore par Pie XI, ceux-ci n'ont à peu près pas tenu compte.

Qu'on relève cette page de **Quadragesimo Anno** et qu'on compare avec la situation existante:

“Quant au rôle des pouvoirs publics, Léon XIII franchit avec audace les barrières dans lesquelles le libéralisme avait contenu leur intervention; il ne craint pas d'enseigner que l'Etat n'est pas seulement le gardien de l'ordre et du droit, mais qu'il doit travailler énergiquement à ce que, pour tout l'ensemble des lois et des institutions, “la constitution et l'administration de la société fassent fleurir naturellement la prospérité tant publique que privée”. Sans doute il doit laisser aux individus et aux familles une juste liberté d'action, à la condition pourtant que le bien commun soit sauvegardé et qu'on ne fasse injure à personne. Il appartient aux gouvernements de protéger la communauté et les membres qui la composent: toutefois dans la protection des droits privés, ils doivent se préoccuper d'une manière spéciale des faibles et des indigents. “La classe riche se fait comme un rempart de ses richesses et a moins besoin de la tutelle politique. La classe indigente, au contraire, sans richesses pour la mettre à couvert, compte surtout sur la protection de l'Etat. Que l'Etat entoure donc de soins et d'une sollicitude particulière les travailleurs qui appartiennent à la classe des pauvres.”

Sécurité sociale et législation du travail

Au moment de la parution de **Quadragesimo Anno**, la sécurité sociale est à peu près inexistante chez nous. La commission d'enquête sur les mesures d'entraide sociale vient de présenter son rapport qui ouvre la voie à plusieurs avenues intéressantes. Mais rien de concret n'est réalisé, sauf en ce qui a trait à la réparation des accidents du travail. Jamais le fléau du chômage n'a été aussi dur; jamais autant de travailleurs ont été frappés. Mais il n'existe rien de sérieux pour leur venir en aide. Une mesure relative aux pensions de vieillesse a été passée par le gouvernement fédéral en 1927, mais la province de Québec n'a pas jugé à propos de s'en prévaloir. On donne pour excuse qu'en agissant ainsi la province sacrifie son autonomie. Vain prétexte? La vraie raison est autrement profonde: on croit encore que les fils doivent subvenir entièrement aux besoins de leurs pères, principe juste dans une société patriarcale et familiale, mais tout à fait dénué de sens commun dans une société industrielle, où la grande majorité des travailleurs vivent en deça des exigences rudimentaires du minimum vital. D'allocations familiales, d'assistance aux nécessiteux, d'assurance-santé, il n'en est question que d'une façon générale. Il faudra attendre des années avant d'obtenir de l'Etat quelque chose d'un peu concret dans le Québec où l'on se hâte beaucoup trop lentement, où l'on fait la sourde oreille à l'enseignement de Léon XIII.

Dans le domaine de la législation du travail proprement dite, c'est un peu la même chose. Il y a bien la Loi des différends ouvriers qui existe depuis ou delà de vingt ans, mais elle reste lettre morte. La Loi des Syndicats professionnels, elle, qui vient de naître, reconnaît la liberté d'association professionnelle sans, cependant, l'imposer. La loi protège les privilèges des grands et des riches. Les faibles, les dépendants attendent toujours. C'est

à coups de luttes et de batailles que les travailleurs en viennent à faire admettre leurs syndicats. Et la situation ne changera pas tellement dans les vingt-cinq années suivantes, même si la législation s'est quelque peu améliorée. C'est le même esprit qui domine de la part des gouvernants: on craint l'existence de syndicats puissants qui puissent faire entendre leur voix dans la société. Tous les moyens dilatoires sont bons pour entraver leur action, amoindrir leur succès, bloquer leur avance, les aiguiller vers les routes qui rallongent.

Pie XI a écrit que "de cet effort persévérant un droit nouveau est né, qu'ignorait complètement le siècle dernier, assurant aux ouvriers le respect des droits sacrés qu'ils tiennent de leur dignité d'hommes et de chrétiens. Les travailleurs, leur santé, leurs forces, leur famille, leur logement, l'atelier, les salaires, l'assurance contre les risques du travail, en un mot tout ce qui regarde la condition des ouvriers, des femmes spécialement et des enfants, voilà l'objet de ces lois protectrices."

Quand on regarde ce tableau et qu'on compare avec la situation existant chez nous en 1931 et même aujourd'hui, force nous est de constater que nous sommes en retard de presque toute la durée de l'encyclique.

N'est-ce pas parfaitement le cas pour ce qui est de l'attitude à l'endroit des syndicats. Ce texte de Pie XI jette une lumière crue sur l'état d'esprit qui règne chez nous: "Car, en plus d'un pays, à cette époque, les pouvoirs publics, imbus de libéralisme, témoignaient peu de sympathie pour ces groupements ouvriers et même les combattaient ouvertement. Ils reconnaissaient volontiers et appuyaient des associations analogues fondées dans d'autres classes; mais, par une injustice criante, ils déniaient le droit naturel d'association à ceux-là même qui en avaient le plus grand besoin, pour se défendre contre l'exploitation des plus forts. Même dans certains milieux catholiques, les efforts des ouvriers vers ce genre d'organisation étaient vus d'un mauvais oeil, comme d'inspiration socialiste ou révolutionnaire."

Il est vraiment à se demander si chez nous, on a de beaucoup dépassé ce stage. Les pouvoirs publics témoignent-ils véritablement de la sympathie aux groupements ouvriers? Tant d'événements graves qui se sont produits depuis quelques années, tant d'incidents qui se répètent chaque jour nous montrent bien que, si l'on n'a plus l'audace de nier le droit naturel d'association, on ne se gêne pas pour favoriser toutes les mesures dilatoires ou autres qui en paralysent concrètement l'exercice, et cela, le plus souvent, devant les abus des plus forts. Le syndicalisme jouit tout au plus chez nous d'un régime qui équivaut simplement à de la tolérance.

* * *

Vingt-cinq ans après **Quadragesimo Anno** et soixante-cinq ans après **Rerum Novarum**, le bilan de l'influence des principes énoncés par Léon XIII et repris avec force par Pie XI en est un à la fois d'admiration devant ceux qui ont lutté et qui luttent encore, en dépit d'une multitude d'obstacles, pour en "presser l'application et l'adaptation", et d'une grande tristesse devant le silence, l'incompréhension et les préjugés de ceux qui ont refusé d'en reconnaître la valeur.

La semence jetée en terre par les premiers a levé. Elle a porté des fruits qui sont déjà très abondants si l'on tient compte de l'action concertée des forces qui ont cherché et qui cherchent encore à l'étouffer. Sa vie est maintenant assurée, car elle a enfoncé des racines profondes dans trop d'esprits déterminés à en assurer le triomphe, même s'il arrive encore dans l'avenir qu'on tente de la détruire par la force, l'inertie ou le découragement.

Quant à ceux qui, jusqu'à aujourd'hui, hommes publics, professionnels, hommes d'affaires et hommes d'oeuvres même, ont regardé d'un mauvais oeil les enseignements de Léon XIII, répétés par Pie XI, qui les ont considérés comme un mal nécessaire et temporaire, puissent-ils méditer, et sérieusement, ces quelques lignes par lesquelles Pie XI conclut le chapitre de "**Quadragesimo Anno**" consacré à "**Rerum Novarum**": "Qui ferait peu de cas de cette encyclique et de sa commémoration solennelle, montrerait qu'il méprise ce qu'il ignore ou ne comprend pas ce qu'il connaît à moitié, ou, s'il comprend, mérite de se voir jeter à la face son injustice et son ingratitude."

André Roy

LA TRISTE HISTOIRE DU DISTRICT 50 DES MINEURS UNIS D'AMERIQUE

Le district 50 des United Mine Workers of America, qui compte pour presque rien au Canada avec ses 5,000 membres, s'est mis tout-à-coup à "raider" certains de nos syndicats et des locaux du Congrès Canadien du Travail. Comme ses organisateurs semblent ne reculer devant rien pour nuire au mouvement syndical dans la province de Québec, il est temps qu'on fasse connaître, pour l'information des militants, la triste histoire de cette union que tout le monde ignorait chez nous jusqu'à présent.

Origine du district 50

Le district 50, qui n'existe que depuis 1942, est très différent des United Mine Workers of America qui ont été organisés vers 1890. Il ne faudrait pas confondre ces deux unions dont la plus vieille et la plus importante a fait le prestige de John L. Lewis et dont l'autre a fortement ébranlé sa réputation de ce chef ouvrier américain.

C'est pendant la dernière grande guerre que Lewis sentit tout à coup le besoin de renforcer ses positions et qu'il fonda le district 50. Il venait de briser ses liens politiques avec Roosevelt, à l'occasion d'une lutte très dure pour hausser le niveau de vie des mineurs de charbon malgré la contrôle des salaires en temps de guerre. En même temps, il avait été amené à couper ses liens syndicaux avec le C.I.O. dont il avait été pourtant le principal artisan. Son vieil ami Philip Murray, vice-président des U.N.W.A., qu'il avait fait nommer président du C.I.O., n'avait pas voulu approuver les revendications, ni les grèves, des mineurs de charbon.

John L. Lewis se retrouvait seul à la tête de son union devant le gouvernement et le reste du mouvement ouvrier qui s'étaient liés contre lui. Il imagina alors d'organiser les producteurs laitiers. Il avait fait le rêve fantastique d'étendre son pouvoir sur toute la nation en contrôlant deux nécessités aussi vitales que le lait et le charbon. Il aurait pu ainsi tenir en respect non seulement Roosevelt, dont il était devenu le pire ennemi après avoir été son bras droit, mais aussi l'A.F. of L. et le C.I.O. qu'il avait vainement tenté de dominer l'un après l'autre. Il confia à sa fille Kathryn la direction de ce nouveau local qu'on appela dès lors le district 50.

Le triste sort du district 50

La campagne d'organisation des laitiers échoua lamentablement et porta un dur coup à la réputation de Lewis. Le grand champion ouvrier perdait donc toute sa force quand il sortait de son royaume des mineurs de charbon ! Le district 50 se ressentira toujours de cette défaite initiale. Il finira par grouper, tant aux Etats-Unis qu'au Canada, quelques milliers de travailleurs de toutes sortes d'industries qui n'auront aucun lien entre eux. Il restera l'instrument de la vengeance et de la division dans les rangs ouvriers aux mains d'un homme qui s'en servira comme d'un épouvantail autour de son domaine qu'il garde jalousement loin de tout le reste du monde.

Le biographe de John L. Lewis, Saul Alinsky, qu'on ne peut taxer de parti-pris et qui a contribué par son oeuvre à établir solidement la réputation de son héros, écrivait ces quelques mots bien significatifs au sujet du district 50: "De 1942 à 1945, le district 50 remplit une fonction inestimable. Comme menace constante au C.I.O., il détourna l'attention et les énergies de Murray d'un raid contre le U.M.W.A. Il joua le rôle d'un homme de paille. Depuis lors, les défaites répétées du district 50 ont affaibli le mythe de l'infailibilité de Lewis. Des millions de dollars ont été enfouis dans cette structure amorphe qui a depuis longtemps cessé d'être utile comme menace. Le district 50 et la défaite sont devenus synonymes et à part de servir de refuge aux organisateurs essoufflés, Lewis aurait mieux fait de l'abandonner". (1)

Le district 50 au Canada

Si l'union des mineurs de charbon quittait les rangs du C.I.O. en 1942 aux Etats-Unis, elle ne quittera cependant pas tout de suite ceux du Congrès Canadien du Travail au Canada. Elle comprenait le district 26 des mineurs des Maritimes (en particulier de la Nouvelle-Ecosse) et le district 18 des mineurs de l'Ouest (en particulier de l'Alberta). Peu après sa fondation, le district 50 pénétrera en Ontario, dans le Québec et jusque dans l'Ouest où il s'efforcera de maintenir ensemble quelque cinq mille travailleurs des produits chimiques, des métiers de la construction, du caoutchouc, de l'alimen-

(1)—"John L. Lewis", by Saul Alinsky, N.Y. 1949; pp. 256-257.

tation en gros, etc. Il affiliera cependant tous ses locaux au Congrès Canadien du Travail, pour rejoindre ceux des deux autres districts de la même union des mineurs de charbon. On n'aurait pû imaginer une fédération plus disparate que celle-là !

Mais, le jour où le Congrès Canadien du Travail et le Congrès des Métiers et du Travail décidèrent de se fusionner à l'instar du mouvement ouvrier américain, John L. Lewis donna ordre à ses locaux canadiens de cesser de payer des per capita au CCT. Celui-ci dut prononcer finalement la désaffiliation au mois de décembre dernier. 25,000 syndiqués, dont 12,000 mineurs de charbon des Maritimes, 8,000 de l'Ouest et 5,000 travailleurs divers se trouvent tout à coup isolés de leurs confrères canadiens, à cause d'une autre colère du grand manitou qui ne peut tolérer qu'une union ouvrière grandisse à côté de la sienne, en Amérique.

Non content de se retirer du Congrès Canadien du Travail, le district 50, tout comme aux Etats-Unis, se met à "raider" les autres unions en exploitant le mécontentement d'organisateur sans emploi et dont quelques-uns, comme Paul-Emile Marquette, ont joué un rôle peu reluisant dans le mouvement ouvrier.

Organisation anti-ouvrière

Le district 50 n'existe donc pas pour améliorer le sort des travailleurs, mais pour embêter les centrales syndicales que Lewis n'a pas réussi à contrôler. Il ne permet aucune liberté d'expression aux membres qu'il abandonne aux mains d'agents d'affaires intéressés. Il impose un projet de contrat de travail que personne ne peut discuter et s'empresse de s'entendre avec l'employeur à n'importe quelles conditions, pour être sûr de rester dans la place. On ne peut vraiment rien trouver de plus antidémocratique et anti-syndical.

C'est ainsi que le district 50 a trahi les ouvriers en les contrôlant sous de fausses représentations. John L. Lewis lui-même s'est toujours complètement désintéressé de ces locaux et n'a jamais pris part à leurs négociations collectives. Il a beaucoup trop à faire avec ses mineurs de charbon. D'ailleurs, les salaires obtenus dans la plupart des cas sont inférieurs à ceux qu'ont négocié les autres centrales. On pourra s'en rendre compte en consultant le tableau ci-dessous qui donne quelques exemples.

L'espérance s'oppose à la fois à la présomption de l'orgueilleux qui croit pouvoir se sauver seul, au découragement du pusillanime qui se tient pour incapable de quelque effort que ce soit, à l'absentéisme du paresseux que n'intéresse aucun engagement.

TAUX DE BASE

Industries	Conventions signées par le district 50	Conventions signées par une autre union
Produits chimiques	Canadian Instrustries Ltd (Brownsberg, Qué.) \$1.18 - 1.22 - 1.26	Canadian Industries Ltd (Shawinigan Falls, Qué.) Féd. Prod. Chim. CTCC—\$1.50
Alimentation en gros	General Foods Ltd (Cobourg, Ont.) \$1.28 - 1.34	General Foods Ltd (Windsor, Ont.) U.P.W.—CCL—\$1.42-1.52
Caoutchouc	Dominion Rubber Co. Ltd (Elmira, Ont.) \$1.20	Barringham Rubber & Plastic Ltd (Oakville, Ont.) U.H.W.—CCL—\$1.20-1.25-1.30

Nous aurions pu multiplier les exemples que nous donnons dans ce tableau. Ce que nous avons à l'idée est moins de prouver que le district 50 négocie au rabais (ce qui semble pourtant vrai) que de démontrer que le mythe de John L. Lewis n'a pas pour effet de faire augmenter les salaires automatiquement. Lorsque les agents du district 50 tentent de faire croire aux ouvriers qu'ils obtiendront, sans effort, des conditions supérieures par le seul fait d'appartenir à une union patronnée par John L. Lewis, ils mentent effrontément et créent des illusions qui préparent des désenchantements. C'est par les sacrifices personnels qu'ils ont consentis que les travailleurs ont progressé, et cela est vrai autant dans les U.M.W. of America que dans la C.T.C.C. ou toute autre organisation syndicale. Enfin, les millions qu'il y a d'accumulés dans les caisses des U.M.W. sont pour les mineurs de charbon et non pas pour les quelques milliers de membres du district 50.

Si John L. Lewis est adulé par des milliers de mineurs de charbon aux Etats-Unis, il est malheureusement bien mal vu chez nous où des agents sans scrupules ont mêlé son nom aux transactions syndicales les plus louches. Il faudrait que les travailleurs canadiens lui rendent le service de le débarrasser du district 50, pour que survive aussi chez nous le souvenir d'un homme qui a pourtant rendu des services inestimables à la classe ouvrière.

Fernand Jolicoeur

DOCUMENTATION:

LES RELATIONS HUMAINES DANS L'INDUSTRIE

Le samedi, 4 février, le Saint-Père a reçu en audience les membres de la Conférence Internationale sur les Relations humaines dans l'Industrie, organisée par l'Agence Européenne de Productivité de l'Organisation Européenne de coopération économique. Le Pape leur adressa, en français, le discours suivant:

En répondant à votre désir d'être reçus en audience, Nous sommes heureux d'accueillir en vous, Messieurs, les représentants des entreprises et des syndicats, qui viennent d'étudier ensemble, avec le concours de nombreux spécialistes, les relations humaines dans l'industrie. Le sujet est à l'ordre du jour, et Nous sommes le premier à Nous en réjouir, dans la mesure où il représente un progrès vers l'union des deux grandes forces qui collaborent à la production, les employeurs et les employés.

Votre but était d'étudier, dans un climat de compréhension mutuelle, les facteurs qui peuvent contribuer à l'amélioration des relations humaines dans l'industrie et d'examiner l'apport de la recherche scientifique en ce domaine. Il est primordial en effet de connaître exactement de part et d'autre les données du problème. Elles sont fort complexes en vérité, et les mesures préconisées par les sciences de l'homme, sociologie, psychologie ou psychotechnique, se heurtent à d'énormes résistances, durcies par le temps, par le jeu des institutions, par l'accumulation des erreurs et des préjugés. Non seulement les esprits ont la plus grande peine à juger objectivement, mais les libertés aussi sont plus ou moins paralysées, de puissantes forces, telles que les pressions sociales ou la concurrence technique, pesant de tout leur poids sur les décisions à prendre.

Nous constatons néanmoins avec bonheur que la pure technique a mis en relief l'importance si longtemps méconnue des relations humaines dans le travail. Notre prédécesseur de vénérée mémoire, Pie XI, ayant évoqué le mépris dans lequel étaient trop souvent tenus les intérêts supérieurs des ouvriers, ne s'écriait-il pas: "Contrairement aux plans de la Providence, le travail destiné, même après le péché originel, au perfectionnement matériel et moral de l'homme, tend, dans ces conditions, à devenir un instrument de dépravation: la matière sort ennoblie de l'atelier, tandis que les hommes s'y corrompent et s'y dépravent". (Quadragesimo Anno, Acta Ap. Sedis, vol. 23, 1931, p. 221-222). Nous voudrions pouvoir dire que cela n'a plus lieu sur aucun point de la terre. Hélas! Tout le monde sait que les progrès sont lents, beaucoup trop lents sur ce point essentiel, en bien des pays, sur des continents entiers.

Si vous avez, Messieurs, sollicité l'audience que Nous vous accordons, c'était assurément pour entendre la voix de l'Eglise sur les questions qui vous préoccupent. Ce que l'Eglise souhaite en cette matière dépend évidemment de l'idée qu'elle a de l'homme. Pour elle, tous les hommes sont égaux en dignité devant Dieu; ils doivent donc l'être aussi dans les rapports libres ou nécessaires qui les unissent.

Or la communauté de travail, qui de nos jours s'établit moralement sur la base des contrats entre les employeurs et les employés des grandes entreprises, constitue de la part des premiers un véritable engagement envers les seconds, car ils demandent à ceux-ci le meilleur de leur temps et de leurs forces. Ce n'est donc pas seulement un travailleur que l'on embauche et auquel on achète son travail; c'est un homme, un membre de la société humaine qui vient collaborer au bien de cette même société dans l'industrie en question. Certes, une entreprise, même moderne, n'est pas totalitaire; elle n'accapare pas des initiatives qui, placées hors de son activité particulière, appartiennent personnellement aux travailleurs.

En outre une entreprise moderne ne se résout pas en un jeu de fonctions techniques coordonnées de façon anonyme. Elle unit par contrat des associés, dont les responsabilités sont différentes et hiérarchisées, mais auxquels le travail doit fournir le moyen d'accomplir toujours mieux leurs obligations morales, personnelles, familiales et sociales. Ils ont à se prêter loyalement un service mutuel, et si l'intérêt des employeurs est de traiter leurs employés en hommes, ils ne sauraient se contenter de considérations utilitaires: la productivité n'est pas une fin en soi, Chaque homme au contraire représente une valeur transcendante et absolue, car l'auteur de la nature humaine lui a donné une âme immortelle. Bien plus il s'est fait homme et s'identifie moralement à quiconque attend d'autrui le supplément d'être qui lui manque: "Tout ce que vous ferez au plus petit de mes frères c'est à moi que vous l'aurez fait" (Matth. 25, 40). Lui-même n'est pas venu pour être servi, mais pour servir (cf. Matth. 20, 28), et Il n'a pas hésité à donner sa vie pour sauver les hommes. Voilà d'où vien l'éminente dignité de toute personne humaine et la responsabilité de quiconque emploie un homme à son service.

C'est pourquoi Nous souhaitons vivement que les travaux de vos journées d'études aient apporté non seulement la lumière dans les esprits, mais une compréhension plus profonde des difficultés des autres, une bienveillance réciproque plus sincère et la volonté de chercher de part et d'autre les accords nécessaires dans le respect mutuel et le souci constant du bien général.

A ces intentions et à celles que vous portez dans le coeur, Nous implorons sur vous tous ici présents, sur vos familles et vos amis le secours du Ciel, et Nous vous accordons de grand coeur Notre paternelle Bénédiction Apostolique.
