

Relations industrielles Industrial Relations



Aspect moral des clauses de sécurité syndicale

Gérard Dion

Volume 2, Number 8, April 1947

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023875ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023875ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dion, G. (1947). Aspect moral des clauses de sécurité syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(8), 4–6. <https://doi.org/10.7202/1023875ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

ASPECT MORAL DES CLA

GÉ

Les clauses de sécurité syndicale existent dans beaucoup de conventions collectives. Il ne s'agit pas dans ce travail d'essayer de légitimer des faits accomplis, pas plus que de tracer une ligne de conduite aux employeurs et aux syndicats. Notre unique but, en envisageant l'aspect moral de cette question est d'étudier ce fait social en rapport avec les principes généraux pour jeter un peu de lumière et guider l'action de ceux qui, aux prises avec la réalité, auront à juger de leur opportunité pratique. Il ne nous revient donc pas de déterminer si dans telle ou telle entreprise il faut accorder ou refuser des clauses de sécurité syndicale. Nous nous plaçons franchement sur le plan sociologique et philosophique.

Il est excessivement important de tirer au clair cet aspect de la question parce que la solution qui en découlera peut, soit laisser la porte ouverte à des discussions subséquentes ou bien clore toute discussion. En effet, si à ce point de vue, la réponse est un *non catégorique*, si une clause de sécurité syndicale est mauvaise en principe, on ne peut l'admettre en fait pour aucun autre motif d'ordre économique. Et, d'un autre côté, il ne faut point perdre de vue non plus que si une clause de sécurité syndicale est en principe bonne ou indifférente, il ne s'en suit pas *nécessairement* qu'en pratique il soit opportun de l'appliquer soit pour l'employeur, soit pour les *travailleurs*, soit pour les syndicats.

En morale, pour déterminer la légitimité d'un acte, on doit d'abord se rendre compte s'il est en conformité avec la nature de l'agent qui le pose; en second lieu, il faut voir s'il n'implique pas une violation de droits irréductibles soit en lui-même, soit en raison de circonstances particulières ou du but que poursuit celui qui l'exécute.

Est-ce que le syndicat, que l'on définit communément comme une association libre et volontaire, ne pose pas un acte contraire à sa nature et outrepassant son pouvoir moral lorsqu'il astreint quelques travailleurs à l'obligation d'entrer dans ses rangs ou de ne pas l'abandonner selon qu'ils le jugent à propos?

Cette question au point de vue philosophique et juridique est très sérieuse, car c'est un principe solidement établi en morale naturelle que tout être doit agir selon sa nature et c'est une perversion inadmissible qu'un être se conduise sans en tenir compte. Le syndicat qui grouperait des membres contre leur volonté perdrait sûrement par le fait même son caractère essentiel d'association libre, et par conséquent détruirait sa nature. Ce ne serait plus un syndicat. Mais, en est-il de même dans la réalité?

Pour étudier cette question, on doit éviter de rester uniquement dans l'abstrait, d'appliquer à priori des notions qui ne concordent point avec la réalité. Voilà pourquoi, il est nécessaire de faire appel à la sociologie, à l'observation des faits. Il faut aussi ne point perdre de vue que tout notre problème se situe à l'intérieur d'un contexte historique.

Il existe des liens de solidarité entre tous les travailleurs d'un établissement, d'une profession. Ces liens d'intérêt commun, quoique la plupart du temps inconsciemment perçus par la grande majorité des travailleurs, n'en sont pas moins *réels* et donnent naissance à une certaine collectivité qui n'est pas libre. Le fait de s'embaucher pour tel employeur, de se livrer à tel métier incorpore le travailleur dans la communauté. Celui-ci a sans doute la faculté de choisir un autre moyen de gagner sa vie et celle des siens en servant le public, mais s'il choisit cette façon, d'avance il en accepte tacitement le conditionnement nécessaire: avoir des liens de solidarité avec ses compagnons de travail.

Comme cette collectivité est une réalité, qu'elle possède ses besoins et ses exigences, et que, d'autre part, elle n'est pas organisée, à un moment donné, il est inévitable que certains individus plus conscients du but commun poursuivi et des intérêts communs à sauvegarder, prennent l'initiative de l'organiser en créant un instrument pour agir en son nom. Ils s'éveillent alors, — et cela ne se fait pas toujours sans difficultés — à éveiller chez leurs camarades cette conscience de solidarité qu'ils éprouvent eux-mêmes et forment ce que l'on appelle communément un syndicat.

Ce syndicat, lorsqu'il a réussi à grouper un pourcentage quelconque de membres et acquis une certaine force, soit à cause de certaines attributions qu'il s'est lui-même données, ou que l'autorité publique ou l'employeur lui a reconnues, il ne se contente pas de représenter ses membres exclusivement ou de promouvoir leurs intérêts, mais, *de facto* il prend en main les affaires de tous les travailleurs d'un établissement donné. Le syndicat, lorsqu'il négocie une convention collective ou en surveille l'exécution est comme une sorte de fonctionnaire au service de tous les employés, il joue un rôle public; et les constructions juridiques ne doivent pas nous cacher la réalité sociale

qu'elles recouvrent. Cela n'est pas un fait isolé dans le développement des institutions. Nous pouvons l'observer dans la formation de toute communauté.

Ce syndicat, indépendamment de toute conception abstraite que l'on peut en avoir, devient un organe de cette collectivité dans la poursuite du bien commun de tous les travailleurs qu'elle englobe. Tout naturellement il s'impose, parce que aucun autre ne peut mieux que lui représenter la communauté, agir en son nom. En ce faisant, le syndicat se borne à assumer une fonction nécessaire qui jusqu'ici n'était remplie par personne; il ne fruste donc aucun droit d'un autre, puisqu'il est le premier occupant. Alors, il pourra prendre les moyens nécessaires pour que l'on ne travaille point contre le bien commun de cette collectivité qu'il représente et même exiger que l'on contribue efficacement à sa réalisation. En agissant de la sorte, il ne posera pas un acte contre nature.

Il faut aller au delà des mots pour saisir la réalité des choses. Nous n'avons donc pas à juger le syndicat abstraitement, mais le syndicat tel qu'il existe dans les faits. Or cet instrument que se sont créé les travailleurs pour défendre leurs intérêts communs dans les entreprises ne correspond pas à la définition abstraite et juridique du syndicat. Il n'y a donc pas de contradiction pour un tel groupement à essayer de contraindre les travailleurs à entrer dans ses rangs. Les clauses de sécurité syndicale manifestent une tendance du syndicat à se substituer à l'institution de la communauté des travailleurs dans un établissement. Devons-nous contraindre la réalité à entrer dans les cadres de concepts abstraits ou laisser l'évolution s'accomplir quitte à la consacrer par après? Il est peut-être préférable que cette substitution se fasse, car le syndicalisme tel que considéré abstraitement n'étant pas suffisamment accepté ni compris par tous les employeurs et les travailleurs, cette étape dans l'évolution de l'organisation professionnelle devient nécessaire pour en arriver plus rapidement aux véritables syndicats. C'est dans ces conditions seulement que pourra exister, le syndicat, *groupement libre*.

En certains milieux, on objecte que les sociologues catholiques de France et d'ailleurs préconisent comme conforme à la pensée de l'Eglise la formule du «SYNDICAT LIBRE DANS LA PROFESSION ORGANISEE». A ce sujet, qu'on nous permette les remarques suivantes:

a) On dit «syndicat libre dans la profession organisée». Or, actuellement qu'est-ce qui existe? les professions sont-elles organisées? Evidemment non. C'est donc qu'il s'agit d'un ordre idéal, d'un but à poursuivre. En attendant de posséder des professions organisées, les syndicats, par la force des choses sont obligés de jouer un rôle qui dépasse normalement leurs attributions. Quand les professions seront organisées, il sera alors temps de parler de syndicalisme libre.

b) En second lieu, la formule «syndicat libre» peut être interprétée de deux façons: dans un cas, les travailleurs sont libres d'adhérer ou de ne pas adhérer du tout à *aucun* syndicat; dans l'autre, tous les travailleurs sont obligés d'entrer dans *UN* syndicat, mais ils sont libres de choisir entre plusieurs. De plus en plus, les sociologues catholiques en Europe délaissent la première interprétation pour accepter la seconde qui est beaucoup plus communément partagée.

Concluons donc que le groupement que l'on désigne aujourd'hui communément sous le nom de syndicat, si l'on considère sa nature, peut sans contradiction, comporter une affiliation obligatoire. Mais cette adhésion telle que requise par les clauses de sécurité syndicale va-t-elle à l'encontre des droits inaliénables des employeurs, des travailleurs non-syndiqués ou de ceux des syndiqués qui désireraient cesser d'être membres du syndicat? C'est ce qui nous reste à étudier.

La liberté de travail, la liberté d'association et la liberté d'embauchage, quoique étant toutes enracinées dans la nature de l'homme, comportent en principe, comme dans les faits certaines limitations légitimes et l'on aurait tort de proclamer leur intangibilité absolue: elles se limitent réciproquement.

Toutes ces libertés que nous venons de mentionner n'ont point une égale valeur. Entre elles, il existe une certaine hiérarchie qui découle de leur connexion avec la nature humaine,

DE SÉCURITÉ SYNDICALE

ON

de leur influence dans la vie de l'homme et de l'importance du bien poursuivi en regard du bien commun. En principe, il importe de laisser à la liberté, apannage de la personne humaine le jeu le plus large compatible avec l'intérêt général. Cette liberté cependant n'est pas absolue et cet intérêt général commande souvent que des limites soient apportées à son exercice. Mais il faut alors que les avantages résultant de cette limitation compensent tout au moins les sacrifices imposés à l'initiative des individus.

Quelques auteurs canadiens aiment à se couvrir de l'autorité de Mgr Paquet en citant le texte suivant: « le droit de disposer à sa convenance de ses énergies physiques et intellectuelles est primordial, il est antérieur à l'établissement des associations, parce qu'il est plus étroitement lié à notre nature; par conséquent, d'une façon générale, il ne saurait être supprimé par les syndicats ». Il n'y a aucun doute que l'affirmation de Mgr Paquet est entièrement conforme aux principes. Toutefois, on a le tort de la mal appliquer à une situation concrète, car le problème ne se pose jamais de cette façon. Il ne s'agit pas de faire disparaître un droit pour en sauvegarder un autre, mais seulement de savoir si pour sauvegarder un droit, il est permis d'apporter certaines limitations à l'exercice d'un autre droit.

Envisagé sous cet angle, le seul réaliste, la situation est pour beaucoup moins tragique. En effet, si pour sauvegarder le droit d'association, il est nécessaire de poser certaines limitations à l'exercice du droit de propriété, ou même à l'exercice du droit au travail, limitations qui restent toujours raisonnables, il est évident que l'on doit tâcher de concilier l'un et l'autre. S'il se présente une circonstance où le droit au travail d'un individu est incompatible avec le droit au travail d'une multitude, le bien de celle-ci passe avant celui de l'individu. De même pour le droit d'association. Et à plus forte raison, si pour sauvegarder l'intégrité d'un droit commun à une multitude, il faille, ne pas faire disparaître ce même droit chez un individu, mais seulement poser quelques limitations à son exercice, la sagesse commande de combiner l'exercice de ce droit en donnant la priorité au bien communément partagé par l'ensemble.

Les clauses de sécurité syndicale pourraient être illégitimes de deux façons: la première, si par leur nature, elles exigeaient de la part de quelqu'un l'obligation de poser un acte essentiellement mauvais ou si elles violaient des droits naturels intangibles; la seconde, si, tout en étant indifférentes en elles-mêmes, elles entraînaient directement et nécessairement des conséquences mauvaises.

Par les clauses de contribution syndicale qui affectent uniquement les syndiqués, ceux-ci, en raison de leur adhésion au syndicat donnée sans aucune pression de la part de qui que ce soit, ont déjà l'obligation de payer leur cotisation syndicale. C'est même une dette reconnue par nos lois civiles. On ne leur cause donc aucune injustice en leur facilitant le moyen de s'en acquitter. Chacun est tenu de payer ses dettes, et il peut le faire lui-même ou charger un autre de l'effectuer en son nom, en en déduisant le montant de ses revenus.

Que faut-il penser maintenant de la légitimité d'une clause qui oblige tous les travailleurs à verser un certain montant au syndicat, qu'ils en soient membres ou non (formule Rand)? Nous pourrions distinguer deux phases: la première qui se place au moment où cette clause est introduite et la seconde après que cette clause a été mise en vigueur.

Disons d'abord qu'aucun préjudice n'est causé à personne quand il s'agit des travailleurs membres du syndicat, pour les raisons que nous avons mentionnées précédemment, ni pour les nouveaux embauchés, après que cette clause a été mise en vigueur, parce que ceux-ci, sachant que, comme condition d'emploi, ils devaient payer ce montant au syndicat, ils ont accepté de s'embaucher.

Quant au cas des travailleurs non-syndiqués et déjà à l'emploi de l'entreprise au moment où l'on a mis en vigueur cette clause, il se pose d'une autre façon. Peut-on, sans injustice, changer les conditions d'emploi et leur imposer l'obligation de verser ce montant au syndicat? Pour répondre à cette question, il faut se demander si la fin pour laquelle cette mesure

est apportée est mauvaise. Il semble que non, puisque soutenir un syndicat qui prend les intérêts de tous les travailleurs dans un établissement, loin d'être un acte mauvais, peut jusqu'à un certain point être considéré comme un acte de justice. L'employeur de concert avec le syndicat peut donc s'entendre là-dessus, comme il le fait lorsqu'il s'agit d'augmentations de salaires ou d'amélioration de conditions de travail — choses pour lesquelles les non-syndiqués ne crient point à l'injustice.

On peut donc conclure que toutes ces clauses qui comportent uniquement le support financier apporté au syndicat, qu'elles affectent exclusivement les syndiqués ou qu'elles affectent tous les travailleurs sont en elles-mêmes légitimes. Cependant, je ne crois pas qu'il soit permis d'imposer à des non syndiqués ou à des syndiqués qui s'y refusent le versement d'une somme qui dépasserait d'une façon exorbitante le montant communément considéré comme normal pour subvenir aux frais d'administration d'un syndicat (1). De plus, en aucune façon serait-il permis que l'on use de ce moyen pour soutenir un syndicat qui au lieu de poursuivre le bien des travailleurs se servirait de ces montants pour faire de la propagande communiste.

Pour ce qui est des clauses d'adhésion syndicale, il serait essentiellement mauvais de (a) contraindre quelqu'un à poser une action contraire à la loi naturelle, comme par exemple, dans le cas qui nous concerne, forcer un travailleur à adhérer à un groupement poursuivant une fin mauvaise, ou bien (b) de violer des droits intangibles. Or, ni l'un ni l'autre cas ne se présente, lorsqu'il s'agit de ces clauses d'affiliation syndicale.

Aujourd'hui la question n'est plus discutée ni discutable. Tout le monde admet qu'objectivement les syndicats ouvriers sont non seulement des groupements bons, mais encore qu'ils sont indispensables pour établir des relations entre employeur et employés sur des bases de justice et pour réaliser la paix et l'ordre social. Plusieurs documents pontificaux en font foi (2) et l'autorité publique le considère ainsi.

On remarquera cependant qu'il faut que le groupement soit honnête, qu'il fournisse des garanties de responsabilité et qu'il poursuive, comme c'est normal, des fins spécifiquement syndicales. Mais, sur ce point, nous n'avons pas le droit de soutenir qu'en général, toutes les unions ouvrières sont malhonnêtes, qu'elles sont dirigées par des « exploités », ni, enfin, qu'elles poursuivent des fins étrangères à leur nature. (3) Il sera peut-être difficile, dans le concret, de faire le triage entre les unions qui remplissent les qualifications mentionnées et les autres qui sont indignes, mais c'est là un autre problème, qui ne change rien à la question de principe.

Les restrictions apportées à ces libertés par les clauses de sécurité syndicale, loin de les faire disparaître complètement, permettent parfois qu'elles s'exercent plus efficacement.

Si on considère ces libertés, en faisant abstraction des exigences collectives et des biens supérieurs, je crois qu'il est impossible de solutionner pacifiquement le problème soulevé par les clauses de sécurité syndicale. En effet, sur le plan individuel, si l'ouvrier qui ne veut point adhérer au syndicat uniquement par entêtement a inconsciemment le droit de travailler, avec autant de raison chacun des autres ouvriers membres du syndicat peut se prévaloir de cette même liberté. Tous ensemble, ils auront donc le droit de ne pas vouloir travailler avec les non-syndiqués parce que ceux-ci ne contribuent pas à défrayer la protection qu'ils reçoivent du syndicat et mettent même en péril sa possibilité d'exister et d'accomplir efficacement son rôle.

Le même conflit surgit entre le droit des travailleurs à mettre comme condition de leur consentement au contrat d'embauchage que tous les ouvriers deviennent membres du syndicat et le droit de l'employeur à embaucher les ouvriers qu'il veut. N'oublions pas que nous vivons en régime d'économie libre. Les travailleurs et l'employeur ont toujours la faculté de refuser de signer un contrat: c'est un droit bilatéral.

Si on reste donc sur le plan des droits individuels, et mêt délibérément de côté des considérations d'un ordre supé-

(1) Dans les faits ceci n'est pas très commun. Clyde S. Summers, *Admission policies of labor unions*, dans *Quarterly Journal of Economics*, Nov. 1946, vol. LXI, no 1, pp. 81-82.

Philip Taft, *Dues and initiation fees in labor unions*. *ibid* February 1946, vol. 1, no 2, pp. 219-233.

Theresa Wolfson, *Union Finances and Elections*, dans the *Annals of The American Academy of Political and Social Science*, vol. 248, nov. 1946, pp. 30-36.

(2) Pie XI, *Quadragesimo Anno*, nos 21, 41; *Divini Redemptoris*, nos 53-54; Pie XII, *Lettre à Charles Flory*, 10-7-46, *Doc. Cath.* tome XLIII, no 971, 18 août 1946, col. 868; *Radio-message du 1er septembre 1944*.

(3) Roger N. Baldwin, *Union Administrative and civil Liberties*, dans *The Annals* op. cit. pp. 54-61.

rieur, seule la force peut clore la discussion. Et cette solution demeurera toujours éphémère, puisqu'elle ne se maintiendra plus lorsque le plus fort perdra ses positions.

Il est donc nécessaire, pour solutionner la question par la raison, de tenir compte des exigences collectives et de la hiérarchie entre les différents biens. Or le bien poursuivi par l'ouvrier qui ne veut point donner son adhésion au syndicat qui représente tous les travailleurs (souvent il possède une accréditation qui lui vient des organismes administratifs publics) et qui négocie au nom de tous une convention collective est sans contredit un bien particulier. De même, en est-il, pour l'employeur qui se refuse à ajouter cette condition supplémentaire devant être remplie soit par tous les travailleurs ou bien par quelques uns qui sont à son emploi. Et prenons la peine de remarquer qu'il ne s'agit que d'exceptions, car la majorité des travailleurs quand ce n'est pas davantage sont déjà membres du syndicat. Par ailleurs, le but poursuivi par le syndicat qui demande ces clauses d'affiliation syndicale est d'un ordre différent et supérieur. En effet, par ce moyen, le syndicat veut obtenir sa sécurité afin de travailler plus efficacement à l'intérêt de l'ensemble des travailleurs de telle entreprise déterminée.

Il convient cependant d'ajouter une remarque que nous considérons comme très importante. Nous croyons que le bien commun requiert que l'on ne se lie pas indéfiniment à une association quelconque: ce serait un véritable esclavage. Aussi est-il nécessaire qu'à certaines périodes données, il soit possible pour les travailleurs, non pas de se tenir à l'écart de tout groupement syndical, mais de choisir, s'ils le veulent, de donner leur adhésion à un autre groupement qui soit susceptible de promouvoir plus efficacement les intérêts de tout le groupe dans un établissement. Chez nous, dans la province de Québec, le cas ne se présente pas, puisque les conventions sont renouvelables chaque année et que la loi prévoit une période de temps bien déterminée au cours de laquelle les travailleurs peuvent changer leur adhésion syndicale.

Cependant, cette initiative d'insérer dans les conventions collectives des clauses qui obligent les travailleurs soit à adhérer au syndicat ou à le soutenir financièrement, quoiqu'elle puisse être prise par l'autorité publique, par l'employeur, par une confédération ou une fédération de syndicats ou enfin par un syndicat local, n'est généralement admissible que pour ce dernier, parce que seul, il a le droit de se considérer comme le représentant de l'ensemble des travailleurs dans une entreprise. Pour en arriver là, il lui est loisible d'utiliser tous les moyens honnêtes qu'il a à sa disposition, même les pressions économiques, puisque nous vivons dans un régime qui admet la concurrence entre les différents groupes et individus. Toutefois, si celui-ci a le droit de prendre les moyens de promouvoir sa sécurité, ce droit n'est pas non plus un droit absolu, inconditionné. Nous avons trop insisté au début de ce travail sur les limitations naturelles qui s'imposent à l'exercice de tout droit pour faire une exception en faveur du syndicat. Lui aussi, il s'intègre dans l'ensemble des institutions, il est soumis aux lois et la fin qu'il poursuit ne peut aller à l'encontre du bien commun. Le principe qui doit nous guider est le suivant: un syndicat ne doit jamais perdre de vue la raison même de son existence qui en même temps qu'elle se trouve à être le fondement de ses droits détermine aussi la limite de leur exercice. Voici, en résumé, les conditions qui doivent être remplies:

a) Le syndicat doit toujours respecter la liberté de conscience de ses membres et sa constitution doit permettre aux travailleurs de faire valoir leur point de vue d'après les usages communément admis dans les organisations démocratiques.

b) Le syndicat doit être réellement représentatif, poursuivre le bien de l'ensemble des travailleurs et n'être pas au service de certains individus ou d'une coterie quelconque.

c) Le syndicat ne peut en aucune façon profiter de cette force que lui donne l'adhésion et le soutien de tous les travailleurs soit pour des fins extra-syndicales ou pour propager des idées subversives.

d) Le syndicat ne peut utiliser cette mesure par malice ou par vengeance contre des individus ou contre un syndicat rival qui aurait la capacité d'assurer aux travailleurs les mêmes avantages soit dans l'entreprise ou dans la profession.

En somme, l'exercice de ce droit du syndicat à promouvoir sa sécurité par ces moyens doit être réservé à des groupements représentatifs, responsables, honnêtes, démocratiques, qui dans

leur action tiennent compte des principes de la justice et subordonnent le tout au bien commun général.

Avant de terminer, je voudrais souligner le fait que tout le long de ce travail, je n'ai considéré le problème que sous son aspect sociologique et moral, c'est-à-dire d'après le droit naturel. Voilà pourquoi la seule conclusion qui puisse se dégager, c'est que la sécurité syndicale établie par des clauses contractuelles dans les conventions collectives est légitime. Personne n'a donc le droit de se prévaloir *uniquement de la liberté* pour la condamner, pas plus le législateur quand il fait ses lois que l'employeur quand il négocie avec un syndicat. Si l'on veut s'y opposer raisonnablement, que l'on apporte d'autres motifs. Il est excessivement important de noter qu'en pratique, cependant, il faudra tenir compte de d'autres considérations. Trop souvent, on constate que ceux qui s'opposent à ces clauses de sécurité syndicale ont dit leur dernier mot quand ils ont parlé de la liberté et taxé la sécurité syndicale d'antidémocratique. Et, par ailleurs, ceux qui les préconisent, après avoir tenté de prouver que la sécurité syndicale ne va pas à l'encontre de la liberté, qu'elle est aussi démocratique que toutes les autres mesures reconnues nécessaires en notre civilisation, en concluent immédiatement qu'il est opportun de l'établir. Dans l'un et l'autre cas, l'attitude pratique dépasse de beaucoup l'argumentation. Il nous semble qu'il soit nécessaire, pour saisir la question dans toute son ampleur d'envisager le problème sous d'autres aspects qui ne peuvent être dédaignés. Il faut tenir compte de la législation qui nous gouverne, des avantages ou des désavantages économiques qui s'en suivent pour le syndicat, pour l'entreprise, et pour le bien commun, car une chose, pour être bonne, doit l'être sous tous ses rapports.

Gérard DION

LA SÉCURITÉ SYNDICALE ET L'EMPLOYEUR (Suite de la page 8)

des cadres professionnels; et non l'esprit de lutte des classes; la conception matérialiste de la société; la neutralité absolue à l'égard des principes religieux qui doivent exercer une influence sur la vie économique-sociale; autant de facteurs qui opposent les classes sociales et mènent vers le cataclysme où l'ordre de choses actuel sombrera pour faire place au collectivisme sinon au communisme.

Mes associés dans la production doivent être dirigés par des chefs d'une bonne formation sociale, bien éclairés sur les problèmes de l'heure; conscients de leurs responsabilités, calme et réfléchis dans l'étude et la défense des droits des travailleurs; pondérés lorsqu'il s'agit de promouvoir les intérêts de la classe ouvrière; prompts à l'action lorsqu'il leur faut prendre des mesures urgentes de discipline à l'égard de leurs membres: suffisamment doués pour comprendre les problèmes d'une industrie, d'une entreprise; capables de présenter ces problèmes d'une manière objective à leurs syndiqués et les forcer à l'action constructive pour une collaboration efficace et soutenue.

Pour réaliser une telle action syndicale, il faut nécessairement que les chefs syndiqués possèdent une connaissance exacte des milieux sociaux dans lesquels ils évoluent. Il faut même davantage. Ils doivent vivre dans ces milieux afin de mieux saisir les éléments qui les composent: culture, influence religieuse, traditions familiales et sociales, conditions économiques, aspirations nationales, société politique, pouvoirs judiciaires, administratifs, législatifs, législations sociales. A moins d'être des nôtres, je ne vois pas comment des chefs de syndicats puissent comprendre tous ces facteurs, puissent sentir les diverses réactions des classes sociales, qui exercent une influence décisive dans l'action syndicale.