

Relations industrielles Industrial Relations



Le syndicalisme chrétien — Études Économiques et Sociales — VI — Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique, Bruxelles, 1951, 220 pp.

Fernand Jolicoeur

Volume 7, Number 1-2, December 1951, March 1952

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023085ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023085ar>

[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 review

Jolicoeur, F. (1951). Review of [*Le syndicalisme chrétien* — Études Économiques et Sociales — VI — Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique, Bruxelles, 1951, 220 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(1-2), 67–69. <https://doi.org/10.7202/1023085ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1952

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/>

s'accélérer, croire que les structures valables il y a un siècle peuvent encore suffire après les changements aussi radicaux qu'énormes apportés par la révolution technique, c'est d'une stupidité flagrante. Ce qui importe aujourd'hui c'est que tous les chefs d'entreprise s'efforcent de traduire dans les faits et notamment dans toutes les structures économique-sociales, depuis l'organisation professionnelle jusqu'à l'atelier, les exigences nouvelles. Notre responsabilité est grande devant Dieu et devant les hommes ».

L'auteur analyse ensuite avec un réalisme audacieux et surprenant de la part d'un patron la situation faite aux travailleurs dans l'entreprise pour justifier la nécessité de leur intégration. Enfin dans une dernière partie il propose des moyens pour la réaliser: Assurer la sécurité d'emploi, faire une bonne sélection, donner la possibilité de promotion individuelle, améliorer l'atmosphère du travail et choisir un mode de rémunération adéquat. Ici l'auteur signale qu'il n'y a pas de système passe-partout et que celui que l'on choisit doit être l'expression d'une volonté sociale et non un truc pour la remplacer. Après avoir discuté de la participation aux bénéfices et de l'actionnariat, il donne sa préférence pour le système des équipes autonomes.

L'ensemble des moyens préconisés par l'auteur revient, en somme, à une saine administration scientifique du personnel telle qu'on la rencontre dans n'importe quel manuel traitant ce sujet avec leurs qualités et surtout leur vice fondamental: l'ignorance du rôle du syndicalisme dans la vie du travailleur. On aura beau dire, comme le fait l'auteur: « il faut trouver une solution pour les hommes *tels qu'ils sont*, c'est-à-dire non seulement avec leur désir de gain, mais aussi avec leurs affectivités profondes. Toutes les solutions qui s'adressent à un homme mutilé parce que réduit à *l'homo economicus*, sont forcément incomplètes et imparfaites ». (page 5). Si l'on fait abstraction du syndicat, cet instrument que les travailleurs se sont créé, auquel ils croient devoir une bonne marge de l'amélioration de leurs conditions et surtout sur lequel ils comptent pour garantir leurs droits, on n'envisage pas les travailleurs « tels qu'ils sont » et on ne satisfera pas « toutes leurs affectivités profondes ». Le travailleur, le père de famille, le citoyen, le syndiqué est une même personne. L'oubli de cette vérité rendra vains les meilleurs efforts et désappointera les volontés même les plus généreuses. Il est regrettable que l'auteur, pourtant si perspicace dans tout le reste de son étude, n'ait pas considéré cet aspect du problème qu'il avait à résoudre. Nous craignons fort que cette lacune ne soit même une pierre d'achoppement à la réalisation de l'objectif qu'il se proposait: « faire pour que l'ouvrier travaille à l'atelier du même cœur que dans son jardin » (p. 5). Tout cela n'infirme pas cependant la valeur intrinsèque des moyens qu'il préconise, à condition qu'on les regarde seulement comme des éléments partiels de solution.

Il ne reste pas moins qu'il faille féliciter l'auteur pour l'esprit qui anime ce travail et le stimulant qu'il infuse au lecteur.

GÉRARD DION

SYNDICALISME

Le syndicalisme chrétien — Etudes Economiques et Sociales — VI — Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique, Bruxelles, 1951, 220 pp.

Chez nous, on a longtemps considéré les syndicats catholiques comme des organismes d'apaisement social qui venaient faire contrepoids à tout le mouvement ouvrier dont on craint la force et l'esprit de revendication. Puis, petit à petit, on s'est mis à s'inquiéter devant l'attitude de la C.T.C.C. en ces dernières années et l'on se demande bien aujourd'hui quoi penser de la récente déclaration de principes de ce mouvement syndical qui propose des réformes économiques et sociales des plus hardies et qui se réclame constamment de la doctrine sociale de l'Eglise.

Le syndicalisme chrétien participe donc, lui aussi, au grand mouvement de revendication des masses populaires qui se porte à l'assaut de l'ordre établi? Quelle est donc sa raison d'être dans le cadre du mouvement ouvrier? Voilà un problème déjà vieux de près de 50 ans, mais qui prend aujourd'hui un intérêt croissant tant à cause du développement du syndicalisme que de la complexité du problème social.

C'est pourquoi, l'étude que vient de publier la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique sur « Le Syndicalisme chrétien - sa nature et sa mission », doit retenir l'attention de tous ceux qui suivent de près ou de loin le mouvement ouvrier. C'est un travail très élaboré qui couvre à la fois les aspects idéologiques et pratiques du problème. Il a aussi l'avantage d'avoir été fait en équipe, par un groupe d'hommes venant de milieux différents: syndicalistes, universitaires, avocats, économistes, prêtres, directeurs d'oeuvre sociale. La C.S.C. avait réuni ainsi une trentaine de personnes à qui elle avait demandé de rédiger un texte pour aider son congrès de 1951 à préparer un nouveau programme d'action.

La Commission d'études veut démontrer que le syndicalisme chrétien participe, lui aussi, activement à la grande révolution sociale « dont le principal promoteur est la classe ouvrière ». « Les syndicats chrétiens ne sont pas une institution d'Eglise », dit-elle, mais « des groupement de travailleurs chrétiens qui, de manière libre et autonome dans le cadre de la société démocratique, consacrent leurs forces à l'émancipation de la classe ouvrière... » Ce qui distingue le syndicalisme chrétien de tout autre, c'est qu'il reconnaît à cette révolution sociale, un contenu et une portée humanistes et qu'il est convaincu que la morale chrétienne offre la meilleure garantie d'émancipation véritable de l'homme et d'organisation humaine de la société. Voilà pourquoi il a une place bien définie dans l'ensemble du mouvement ouvrier.

Et la Commission en vient à expliquer les raisons d'être d'un syndicalisme formellement confessionnel. Elle laisse entendre qu'il est nécessaire uniquement là où existent déjà des syndicats marxistes ou anti-chrétiens, et pas du tout là où existent des syndicats neutres, comme en Angleterre, ou en Amérique, surtout si ceux-ci affirment dans leur déclaration de principes, comme on le fait aux Etats-Unis, « Nous croyons en Dieu ». Là n'est pas d'après nous, le véritable critère pour juger d'une telle question. Un syndicalisme formellement confessionnel (nous ne disons pas nominale) est nécessaire, même à côté d'une organisation professionnelle qui ne combat pas la doctrine sociale de l'Eglise, mais qui est et se dit neutre. Le danger de la neutralité persiste toujours. Or, comme dit la Lettre Pastorale Collective des Evêques de la province de Québec, sur « Le Problème ouvrier », « L'association est formatrice. Elle le sera dans le sens chrétien, si elle adhère formellement, dans ses constitutions mêmes, aux principes sociaux du christianisme... Sinon l'association déformera l'ouvrier dans le sens matérialiste; elle lui donnera une fausse conception de la vie manifestée à l'occasion par l'âpreté des revendications, l'injustice des méthodes, l'oubli de la collaboration nécessaire au bien commun ». (no 103). Il semble que la C.S.C. belge s'est préoccupée uniquement de justifier sa position devant le syndicalisme socialiste anti-chrétien à qui elle a à faire face chez-elle. Elle n'épuise pas pour autant les raisons d'être d'un syndicalisme formellement confessionnel. Au contraire, nous croyons même qu'elle en ignore le sens profond qui est son caractère positif, pour ne lui reconnaître qu'une existence conditionnelle et d'opposition. Nous croyons, par exemple, que la C.T.C.C., chez nous, a sa raison d'être par elle-même, à cause de son adhésion formelle à la doctrine de l'Eglise. Et s'il n'existe pas d'organisation semblable aux Etats-Unis, ou en Angleterre, ce ne peut être que pour des raisons particulières qui l'empêchent de naître, car là, comme partout dans le monde, elle aurait sa place bien définie et son rôle bien spécifique à jouer. Il y a place, en effet dans le mouvement ouvrier, pour « les organisations professionnelles qui prennent pour guide de leur action la doctrine sociale de l'Eglise et dont les chefs admettent l'autorité morale en matière économique et sociale ». (L.P.C. No 103) et qui témoignent de la valeur unique de cette doctrine. Il ne suffit pas de professer sa foi en Dieu. Si on croit que « la doctrine sociale de l'Eglise est la seule capable d'assurer l'ordre social », comme le dit la déclaration de principes de la C.T.C.C., il faut beaucoup plus qu'une neutralité même très conciliante pour en assurer l'application. L'expérience même de l'Eglise dans l'histoire, le prouve abondamment.

L'étude traite de beaucoup d'autres points très intéressants et sur lesquels nous partageons entièrement l'opinion de la C.S.C., par exemple, l'élargissement des objectifs syndicaux à mesure que se développe le mouvement ouvrier; le rapport entre le syndicalisme et la personne du travailleur, la famille, la religion, l'organisation professionnelle, l'Etat. En particulier, le chapitre qui traite de l'entreprise mérite d'être souligné. « Nos syndicats, dit-il, sont convaincus que l'entreprise libre ne pourra être efficacement défendue que si les travailleurs prennent conscience de l'intérêt qu'ils ont à contribuer à cette défense ». En conséquence, il propose des réformes de structures économiques et sociales qu'il vaut la peine de voir de près. Enfin, le paragraphe sur « les responsabilités syndicales dans le do-

maine politique », attirera certainement l'attention d'une foule de nos gens que préoccupe cette activité du mouvement ouvrier même chez nous.

Pour terminer, nous pouvons simplement citer une phrase de la conclusion même de l'étude qui explique pourquoi ce travail a été fait: « Si nous avons entrepris cette tâche, c'est parce que le syndicalisme moderne a pris dans la société d'aujourd'hui une place de première importance, au point que dans la plupart des pays libres, il imprime sa marque sur l'évolution économique et sociale. Nous l'avons fait aussi parce que le syndicalisme se trouve en pleine mêlée. C'est un mouvement et une organisation qu'on exalte, qu'on subit ou qu'on combat. Tant chez les dirigeants que dans les autres classes, la conviction a fini par s'imposer, qu'un pays ne pouvait plus grand'chose, sans le syndicalisme, et à plus forte raison contre lui ».

FERNAND JOLICOEUR

ALFRED CHAPENTIER, *Montée triomphale de la CTCC*, un volume 123 pages. Montréal 1951. En vente chez l'auteur, 7080, rue Hutchison, Montréal, \$0.75.

Deux heures de lecture suffisent à un lecteur au courant des faits pour parcourir ce que M. le Chanoine Pichette appelle le « Mémorial » de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. L'ancien président général de la CTCC, qui a vécu les trente années du développement de ce mouvement n'essaie pas de faire une véritable histoire, mais plutôt une chronologie des événements importants qui ont marqué son développement. Ce livre sera utile pour ceux qui auront à écrire une histoire des travailleurs de la province de Québec. En attendant il est une excellente synthèse pour initier une personne qui veut avoir un aperçu du syndicalisme catholique chez nous. Il convient de féliciter l'auteur qui, on le sait, est un travailleur authentique par sa contribution à la littérature sociale dans le Québec.

GÉRARD DION

SERVICE D'ÉDUCATION DE LA C.T.C.C., *Syndicat, instrument de libération des travailleurs*, une brochure 30 pages, Québec, 1951.

Brochure destinée à faire comprendre aux travailleurs la nécessité, la nature, le rôle, le fonctionnement d'un syndicat ainsi que l'organisation et la fonction de la C.T.C.C.

SERVICE D'ÉDUCATION, *Pour bien diriger un syndicat*, Service d'éducation du Conseil Général des Syndicats Catholiques de Québec, 1950, une brochure 76 pages.

Brochure à l'intention des officiers de syndicats contient ce qu'il faut savoir pour faire fonctionner démocratiquement un syndicat: procédure des assemblées, tenue des dossiers, comptabilité syndicale. Faite spécialement pour syndicats ouvriers, mais peut être utilisée par n'importe quel groupement.

Readings in Labor Economics, edited by Francis S. Doody, Associate Professor of Economics, Boston University, College of Business Administration — 1950 — Addison-Wesley Press, Inc., Cambridge, 42, Mass.

JOHN W. MCCONNELL and ROBERT F. RISLEY, *Economic Security: A Study of Community Needs and Resources*, 79 pp., New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University — Bulletin No. 18, Ithaca, N.Y., 1951.

C.H. NORTHCOTT, M.A., PH.D., *The Personnel Aspects of Management*, Institute of Personnel Management, Management House, Hill Street, London, W.I., Prix 3s. Od.