

## L'éthique des relations patronales-ouvrières

Goetz Briefs

Volume 7, numéro 1-2, décembre 1951, mars 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023073ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023073ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Briefs, G. (1951). L'éthique des relations patronales-ouvrières. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(1-2), 12-26.  
<https://doi.org/10.7202/1023073ar>

Résumé de l'article

Le lecteur trouvera ici la description du développement et du mécanisme de la « morale des affaires », cette éthique partielle et spécifique qui, plus souvent qu'à son tour, entre en conflit ouvert avec la morale tout court, la morale humanitaire ou chrétienne. L'auteur nous montre comment les hommes d'affaires ont usé et abusé de cette « morale », et comment les unions ont fini par l'accepter comme instrument fort commode de dialogue avec les employeurs et de victoire sur eux. L'emploi de la force a fait avancer les unions: le capitalisme n'est plus un sujet « tabou »; tout est remis en question. Mais si la puissance doit être le facteur déterminant, où allons-nous ? Vraisemblablement, vers un régime où « le Travail » régnera en maître. Mais cette domination en perspective, diffère-t-elle vraiment des autres formules totalitaires ? Il reste une chance de salut: patrons et ouvriers ont encore le recours possible à des décisions conscientes et libres. Il faut que disparaisse l'éthique d'inimitié, et que la morale traditionnelle régisse enfin les relations patronales-ouvrières. Sinon, c'est le chaos.

# L'éthique des relations patronales-ouvrières

Goetz Briefs \*

*Le lecteur trouvera ici la description du développement et du mécanisme de la « morale des affaires », cette éthique partielle et spécifique qui, plus souvent qu'à son tour, entre en conflit ouvert avec la morale tout court, la morale humanitaire ou chrétienne. L'auteur nous montre comment les hommes d'affaires ont usé et abusé de cette « morale », et comment les unions ont fini par l'accepter comme instrument fort commode de dialogue avec les employeurs et de victoire sur eux. L'emploi de la force a fait avancer les unions: le capitalisme n'est plus un sujet « tabou »; tout est remis en question. Mais si la puissance doit être le facteur déterminant, où allons-nous ? Vraisemblablement, vers un régime où « le Travail » règnera en maître. Mais cette domination en perspective, diffère-t-elle vraiment des autres formules totalitaires ? Il reste une chance de salut: patrons et ouvriers ont encore le recours possible à des décisions conscientes et libres. Il faut que disparaisse l'éthique d'inimitié, et que la morale traditionnelle régisse enfin les relations patronales-ouvrières. Sinon, c'est le chaos.*

Avec l'avènement du libéralisme dans le monde, la philosophie de l'homme et de la société, et donc la morale traditionnelle — philosophie et morale qui jusque là s'étaient appliquées dans leur intégrité à toutes les sphères de l'activité humaine — ont perdu leur emprise sur le monde occidental. On leur a substitué une interprétation relativiste du monde, et un pluralisme moral à l'avenant. La « morale des affaires » en est une expression.

## La « morale des affaires »

Cette « morale des affaires » peut s'envisager sous deux angles. Ce peut être d'abord l'application de principes éthiques universels aux relations économiques en général, et aux affaires en particulier. On peut y voir encore une

\* Le lecteur trouvera ici une traduction, condensée par ROGER CHARTIER, de l'article de M. GOETZ BRIEFS, professeur d'Economie, Georgetown University, Washington, « The Ethics of Labour-Management Relations », qui apparaît plus loin « in extenso » dans ce numéro.

série de normes qui n'auraient de valeur que dans les affaires et les rapports économiques — avec cette présomption que les affaires constituent un domaine autonome régi par des lois morales spécifiques.

Cette seconde interprétation est d'origine relativement récente. Selon Max Weber et R. H. Tawney, elle s'est fait jour avec la formation d'un individualisme laïciste d'origine avant tout sectaire. Avec le temps, cet individualisme s'est exprimé en une philosophie et une morale sociales faites d'intérêt personnel et de concurrence, tous deux considérés comme principes inhérents à un « système des affaires ». C'est ainsi que les sociétés traditionnelles, appuyées sur une morale communautaire, ont subi le processus de l'érosion. Autorité et hiérarchie, tout fut remis en question. Désormais, on ne reconnaît plus en la justice le fondement de la vie politico-économique. Les organismes corporatifs de jadis perdirent leur sens, et avec elle s'éroussa la notion du bien commun, auquel doivent se subordonner tous les biens particuliers.

On conçut la société fondée sur la libre entreprise comme un mécanisme obéissant aux déterminations individuelles, aux dispositions et aux intérêts de chacun, la concurrence faisant les frais de l'équilibre. L'offre et la demande déterminaient prix et revenus; ainsi déterminés, ces derniers devenaient non seulement rationnels, mais « justes » en quelque sorte. Donc, pas besoin de normes de justice en dehors de la décision du marché; pas de mention de l'élément humain, en dehors des « charités » et des obligations sociales. Le bon état des affaires, croyait-on, se portait garant du bien-être général, qui n'était que la somme numérique des biens particuliers.

Dans un monde ainsi conçu et ordonné, les relations économiques étaient des rapports *entre étrangers*. « Les affaires sont les affaires », ou encore cette expression de Zola: « Les affaires, c'est l'argent des autres », cela signifiait justement qu'au seuil du monde des affaires, il convenait de se dépouiller de toutes les normes qui « juraient » avec la vie des affaires. Sinon, la faillite ! Et qui plus est, la conduite incongrue du récalcitrant allait nuire au bienfaisant mécanisme automatique du monde des affaires !

### Une éthique d'étrangers

Mais revenons à l'éthique d'étrangers. On peut trouver quatre types d'étrangers. D'abord, cet étranger respecté, d'homérique mémoire, ce messager des dieux qui apporte de bonnes nouvelles et qu'on reçoit à bras ouverts. Il y a encore cet étranger qu'il convient de traiter avec défiance tant qu'il ne s'est pas montré honnête et acceptable. On trouve aussi ce troisième type d'étranger qui vient déranger « nos » usages. « Subversif », il l'est à sa façon,

puisqu'il propose d'étranges façons de penser et de vivre, vraisemblablement incompatibles avec « nos » habitudes. On lui crée des inimitiés: les normes morales à son endroit seront celles qui déterminent les « rapports avec un ennemi ».

Enfin, un quatrième type d'étranger: celui envers lequel on ne se sent ni obligation, ni responsabilité. On le traite d'une façon impersonnelle. Les relations, fort rares d'ailleurs, sont uniquement fondées sur l'intérêt: le *contrat* constituera le mode ordinaire de relation avec ce type d'étranger.

En ce sens l'« *étrangéité* »\* (*alienness*) est un concept relatif: elle présuppose toujours un groupe dont on est ou dont on se dissocie. On la retrouve dans tous les domaines de la vie courante; dans une sphère ou dans une autre, des personnes sont toujours — ou parfois — des étrangers l'un pour l'autre. Des frères peuvent agir en étrangers dès qu'ils entreprennent de « parler d'affaires ».

C'est encore en ce sens — quatrième type d'étranger — que « l'étrangéité » devient la forme catégorique des relations humaines dans une économie d'affaires. Sur le plan des affaires, un entrepreneur voit dans l'autre entrepreneur un étranger; pour lui encore, le consommateur est un étranger; le travailleur aussi, d'ailleurs — et *vice versa*. Le monde des affaires est un monde de concurrence: l'éthique qui y prévaut est celle de « relations entre étrangers. » Plus « les affaires » marquent la réalité et l'échelle des valeurs d'une société, plus ces dernières sont imprégnées « d'étrangéité ». S'en portent garants et l'intérêt personnel, à la base du jeu, et la concurrence, langage fondamental des rapports. Avec ce monde-là, deux modes d'agir ne peuvent cadrer: d'abord, l'application des lois de la charité et d'une justice qui dépasse la forme commutative, puis, la prise de positions-force méta-économiques (i.e. humanitaires ou chrétiennes).

### Les frontières de la « morale des affaires »

La « morale des affaires », comme toute norme, connaît un minimum et un maximum. Le minimum, c'est l'acceptable, tout juste. Le maximum se situe au niveau de ce qui commence à surpasser le domaine des « affaires », au niveau du « *more-than-mere-business ethics* ».

Ici, la conduite ne s'évalue plus seulement en termes « d'affaires »; on fait intervenir des considérations extérieures à l'économique, i.e. humanitaires

(\*) Qu'on nous permette ce néologisme expressif et commode.

ou chrétiennes. La règle minima, appelons-la *éthique marginale*: elle permet une conduite tout juste acceptable aux yeux des autres hommes d'affaires, des autres groupes sociaux, ou du public en général. Tout niveau plus élevé que ce minimum, nous le qualifierons d'*intra-marginal*. Les façons d'agir inférieures au minimum seront qualifiées de sous-marginales.

Inutile d'ajouter que ces limites ne sont pas inflexibles: ce qui est marginal aujourd'hui pourra être intra-marginal ou sous-marginal demain. De nouvelles conjonctures pourront rendre à peine marginal un haut degré d'intra-marginal. De plus, les divers domaines des affaires et des occupations n'ont pas nécessairement les mêmes exigences éthiques. Par exemple, certains métiers et industries, de par leur structure même ou par les conditions dans lesquelles ils se déploient, sont l'objet de continuelles pressions sous-marginales, alors que d'autres en sont relativement à l'abri.

### En guise d'illustration

Un exemple. Dans une vallée de l'Allemagne méridionale, plusieurs manufacturiers de cotonnades étaient en concurrence. Le produit régulier mis en vente par eux tous était le n° 48, c'est-à-dire que 48 fils parallèles en chaîne étaient traversés par 48 fils en trame, au centimètre carré. Concurrence serrée, stagnation partout. Soudain, l'une des fabriques se mit à prospérer plus qu'il ne paraissait possible dans les circonstances. On eut vite fait d'éventer le secret: l'heureux concurrent vendait le n° 48 avec seulement 47 fils en chaîne et en trame. Procédé bien sous-marginal ! Les autres fabriques y allèrent elles aussi du 47, se plaçant ainsi sur le même pied que le « sous-marginaliste ». On atteignit finalement le point de stabilité en vendant du n° 44 comme du n° 48. . .

### Le jeu de la concurrence

Des compagnies en concurrence peuvent demander moins cher pour leurs produits que ne le déterminent les standards marginaux existants par la réduction des salaires, l'altération de la qualité des produits, l'accélération du travail, bref, par une foule de procédés qui minent un niveau donné de morale des affaires. Avec le temps, ces procédés peuvent devenir normaux, grâce à la modification de la ligne de démarcation morale qui prévalait jusque-là. Ceux qui, en dépit d'une chaude concurrence, ne parviennent pas à s'adapter aux nouvelles règles du jeu seront vraisemblablement éliminés.

C'est l'absence de protection institutionnelle qui, dans un régime de concurrence serrée, établit le degré d'acceptabilité des empiètements sous-margi-

naux. Unions ouvrières, associations professionnelles et agricoles, cartels industriels, tous à l'envi se sont donné la tâche de se défaire des « coupeurs de prix » qui joueraient plus bas que la limite minima acceptée comme « morale » dans la vie des affaires: c'est justement cela, la protection donnée à l'uniformité des salaires, des prix et de la qualité des produits.

Par ailleurs, la pression concurrentielle peut abaisser à tel point les limites marginales qu'il devienne intéressant pour certaines firmes d'adopter des limites supérieures, bien protégées et garanties, v.g. par la marque de fabrique ou par le bon renom de la compagnie. La concurrence monopolistique, voilà le prix de ce frein imposé à la pression sous-marginale.

Certains groupes de compagnies nous apparaissent comme faibles ou solides de par leur nature même. Certaines industries sont plus exposées que d'autres à la concurrence. Employeurs et travailleurs, tout naturellement, révèlent dans les négociations une puissance fort variable. L'employeur ou l'union détenant un monopole complet peuvent dicter leurs conditions, qui peuvent bien être sous-marginales en regard des limites fixées.

Dans un état de concurrence, le consommateur est un choyé; pourtant, une concurrence trop étroite pourra entraîner une diminution de qualité ou une falsification du poids du produit, etc. Une politique à court terme adoptée par une compagnie en mauvaise posture ou par un « coupeur de prix » pourra déséquilibrer tout un marché en abaissant la limite marginale. Les fabricants sans politique suivie, certains syndicats profiteurs utilisent fréquemment ce procédé.

Par sa nature même, la morale des affaires est une morale partielle; il lui manque la dignité d'une règle universelle, d'une éthique vraiment « humaine », pour ne pas dire chrétienne. Dans son domaine pourtant, cette éthique partielle est marquée au sceau du succès. C'est justement cette réussite qui invite à l'application de cette morale à toutes les formes et dimensions des relations humaines. Etre « d'affaires », appliquer une éthique d'étrangers dans nos rapports avec autrui, voilà qui souvent apparaît comme la méthode « efficace » et « rationnelle » dans des domaines qui dépassent de beaucoup celui, proprement dit, des affaires. Cette formule s'infiltré dans la vie du groupe, dans la famille, dans l'administration publique et jusque dans le domaine de la bienfaisance. C'est le plus puissant dissolvant des standards communautaires.

\* \* \*

L'histoire du travail, au tout début de la Révolution industrielle, révèle une rapide détérioration des règles marginales dans les relations entre employeurs et employés.

## Entrée en scène des unions ouvrières

L'employeur aux prises avec la concurrence s'adonnait logiquement — on a vu pourquoi — aux pratiques sous-marginales. La réaction des travailleurs ne tarda pas: d'abord des émeutes ici et là; puis l'organisation, pour certains groupes privilégiés comme les travailleurs qualifiés.

Un autre facteur qui réduisit la pression exercée sur le marché du travail, ce fut l'entrée en scène des gouvernements, notamment par des lois pour la protection des femmes et des enfants. L'industrie connut, dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle, une ère de grande prospérité qui favorisa l'organisation efficace des unions et l'établissement progressif de la politique sociale des gouvernements.

L'action des unions eut pour effet d'affaiblir les pressions sous-marginales. L'amélioration subséquente des salaires et des conditions de travail profita indirectement aux travailleurs non organisés. Dès la fin du 19<sup>e</sup> siècle, le niveau de l'éthique des relations du travail s'était considérablement élevé. Mais il devint évident aussi que les hauts niveaux intra-marginaux d'inspiration humanitaire ou chrétienne ne tenaient pas le coup devant une forte concurrence. En conséquence, les limites maxima et minima se rapprochèrent l'une de l'autre.

## Les ouvriers et la « morale des affaires »

Les ouvriers durent adapter leurs attitudes et leurs gestes à la « morale des affaires ». Ce cadre de relations, tout nouveau pour eux, leur imposa les principes de la liberté et de la responsabilité individuelle, de l'intérêt personnel et de la concurrence. Et ceci, à une époque où le marché du travail était chroniquement sursaturé et où les travailleurs vivaient encore sous un climat moral et non individualiste.

C'est pourquoi leur liberté de profiter au maximum du nouveau système économique était tout au plus théorique; la responsabilité individuelle constituait en fait un insupportable fardeau; l'intérêt personnel se mua en une acceptation passive des offres du marché; enfin, quelle redoutable réalité que cette concurrence !

L'histoire du mouvement ouvrier montre que le seul type d'organisation et de stratégie à réussir fut celui qui accepta la situation telle quelle, s'y adaptant et en tirant tout le parti possible. La coalition et l'organisation, deux façons de résister à des pressions trop fortes et de s'adapter ! Mais une telle adaptation impliquait déjà l'acceptation d'une éthique d'étrangers et son application à la condition des ouvriers.

## Le langage des unions

Ainsi peut s'exprimer la logique des unions :

*« Vous autres, employeurs, prétendez que « les affaires sont les affaires ». Fort bien. Nous voulons donc des contrats précis, une situation claire, donnant donnant; sans quoi notre travail n'est pas à vendre.*

*« Vous parlez d'offre et de demande. Ça nous va. Nous satisferons la demande, mais pour améliorer les salaires de nos membres; nous ferons réduire les heures de travail, contrôlerons la charge de travail et éliminerons du marché certains types de travailleurs — d'abord les femmes et les enfants.*

*« Vous soutenez que le gouvernement ne devrait pas se mettre le nez dans vos affaires. Parfait ! Qu'il ne se mêle pas non plus de nos organisations, de nos méthodes, de nos conflits avec vous.*

*« Le travail est une marchandise, dites-vous ? D'accord. A cette marchandise nous attacherons un bon prix.*

*« Vous prétendez que les relations du travail doivent être des relations entre étrangers ? Pas d'objection. Mais alors, cessez de parler de loyauté, de dévouement des travailleurs envers la Direction ou la Compagnie; nous en prendrons soin, nous, de leur loyauté !*

*« Vous parlez de profits illimités. Nous ajoutons: les salaires seront aussi illimités. Avec Sam Gompers, nous crierons sans cesse: « Davantage, davantage, toujours davantage ». Vous êtes en faveur de la « morale des affaires » ? Très bien. Nous adopterons votre langage, et vous aurez la monnaie de votre pièce ! »*

## La « morale des affaires » : arme syndicale

La « morale des affaires », aux mains des unions, devint pour eux un moyen de réaliser les fins sociales du groupe. Car l'éthique des unions est bien une éthique de groupe. La morale chrétienne ou communautaire n'ont pas orienté les unions; celles-ci ont au contraire adopté l'éthique d'étrangers, sinon l'éthique d'ennemis, pour améliorer le sort des travailleurs. Donc, même éthique pour le Capital et les unions: les objectifs, pourtant, sont opposés, et c'est ce qui crée le conflit.

Les unions ne s'efforcent pas de propager une éthique qui serait acceptable universellement. Elles sont engagées dans une bataille « privée », et n'ont que faire d'une morale « de l'extérieur »: l'arme qui procure la victoire est



bonne « ipso facto ». La répercussion de leurs gestes sur tout le milieu social, ce n'est pas leur problème; pourtant, elles sont souvent enclines à identifier leurs demandes avec l'intérêt de la société tout entière. (A noter que les conflits de juridiction entre unions, de même que les disputes au sein des unions, constituent une autre manifestation de l'éthique d'étrangers.)

Avec le déclin de la concurrence et l'établissement solide des unions, les correctifs automatiques du marché ont perdu beaucoup de leur efficacité. Les unions, avec l'appui du gouvernement, sont devenues plus que des organismes de revendication et de règlement des griefs: elles sont devenues un facteur indépendant dans les processus de distribution et donc de production; elles peuvent mettre en échec ou contrôler certaines lignes de conduite de la gérance.

Les unions ont concentré leurs efforts sur le problème du plein emploi, délicat entre tous, pierre de touche de la gérance et peut-être du système économique lui-même. Si la Direction ne procure pas le plein emploi, le gouvernement doit intervenir; car le syndicalisme exige le plein emploi presque à tout prix.

Avec le temps, la structure économique-sociale des nations industrielles a donné de plus en plus de poids aux réclamations du syndicalisme, réclamations qui prenaient facilement l'allure de questions politiques. Le travail organisé prétendait parler « en faveur du peuple » et contre « de puissants intérêts particuliers »; il criait toujours bien haut qu'il était un groupe négligé, relégué aux rancarts; il pouvait se battre comme en terrain privé, sans s'inquiéter des ricochets inévitables sur la nation; il pouvait insister sur la négociation collective, y voir sa Grande Charte, tout en la minant par des interventions politiques ou des ultimatums; il pouvait faire de ses réclamations un cas de bien commun, alors qu'au fond certaines d'entre elles se fondaient sur des rivalités de chefs syndicaux ou sur le besoin de sécurité syndicale. Une fois solidement installées, les unions pouvaient réclamer la co-gestion sur le plan de l'entreprise, et une part dans l'élaboration de la politique gouvernementale.

### Un tabou qui disparaît...

Ce sont donc les fondements de notre système qu'on remet en question. Le capitalisme n'est plus un sujet *tabou*; s'il ne satisfait pas les exigences du syndicalisme, il lui faudra peut-être disparaître. Mais la montée vers une économie travailliste implique des bouleversements politiques, sociaux et culturels d'un caractère révolutionnaire, même si la transition en est graduelle.

Il n'est pas de structure sociale immortelle. Un système économique vit et meurt, remplissant sa fonction historique: le capitalisme ne fait pas exception

à cette loi, pas plus d'ailleurs que les institutions qui l'appuient ou celles qui le mettent en échec, comme le syndicalisme. David Dubinsky (chef syndiqué américain) disait: « Le syndicalisme a besoin du capitalisme comme le poisson a besoin de l'eau ».

### **Les travailleurs, classe dominante?**

Certains soutiennent qu'il n'y a rien de mal à ce que les unions disparaissent quand les travailleurs auront émergé comme classe dominante. Mais d'abord, on peut se demander en quoi le travailleur a supériorité sur le fermier, le professionnel ou l'homme d'affaires? Voilà un point de vue insoutenable, non fondé en réalité. Parce qu'il constituerait la vaste majorité? Cette autre prétention de Marx est jetée à terre par les chiffres: les travailleurs (labour) — et à plus forte raison si l'on identifie travailleurs et travailleurs organisés — ne constituent pas une vaste majorité.

Mais supposons que le Travail en vienne à dominer les autres groupes sociaux. Le capitalisme disparaîtra de la scène historique, et avec lui les institutions de contrôle social. Le « Travail », lui, n'est qu'une abstraction; ce qui nous intéresse, c'est le sort des travailleurs et travailleuses. Une économie planifiée saura-t-elle sauvegarder les droits de la personne humaine? Ce n'est pas probable, historiquement et sociologiquement parlant. Le « Travail » peut gagner toutes les batailles, alors que les travailleurs perdent tout: c'est arrivé en Russie; on redoute la même chose en Angleterre. Il faudra toujours des gouvernants et des gouvernés; et la planification de l'économie ne peut qu'accroître cette nécessité. La nouvelle élite parlera au nom du « Travail » ou du « peuple », mais comme l'ancienne elle règnera. Et quel recours aura le peuple contre les « représentants du peuple »?

### **L'alternative**

L'alternative présente n'est pas réjouissante. D'une part, un système travailliste qui implique une certaine forme de dictature — au moins durant la période de transition; et l'expérience présente indique que la tendance est au totalitarisme établi en permanence. La dictature moderne a son élite, entourée du halo d'une idéologie qui est presque une religion, et sa multitude bien soumise. La dignité de la personne humaine se trouve totalement absorbée par la collectivité absolue symbolisée par les « leaders »; les individus doivent s'humilier et se soumettre. Tout système dictatorial renonce de bon cœur à reconnaître les droits inaliénables de l'homme, la justice pour tous et la charité.

En face de cette possibilité, il existe la réalité d'une société capitaliste divisée en groupes organisés qui se font la lutte. On n'y reconnaît pas un bien commun à tous; le partage des droits et des juridictions entre ces groupes et le gouvernement se butte à des frontières très confuses; on ne connaît plus la distinction entre fonction primaire et fonction secondaire. C'est un système centrifuge, sans unité morale ultime. Les droits du groupe ne dépassent pas sa force de les acquérir et de les conserver. L'Etat gaspille sa dignité et son autorité en prenant parti pour tel ou tel groupe.

### **Intervention de l'Etat**

Ce chevauchage effréné peut se poursuivre longtemps dans une société prospère; mais que survienne une dépression économique ou qu'on ait à enrayer une spirale inflationnaire, et alors le drame se joue. Pour éviter ou retarder le drame, il faut la prospérité à tout prix, une prospérité conditionnée par le plein emploi. Le patron se dit prêt à y travailler, mais il entend rester libre de ses décisions et du choix des moyens. S'il faillit à la tâche, le gouvernement entre en scène. Le gouvernement a cessé d'être le gardien du bien commun; on ne voit plus en lui qu'une puissante machine à redistribution. On attend de lui la solution de tous les problèmes, le règlement de tous les conflits. Ça facilite le travail des chefs de groupes; mais le sens de la responsabilité s'érousse.

Dans ce chaos, les pratiques sous-marginales ont beau jeu; chaque jour on voit leur pression s'exercer. Les groupes organisés qui réussissent à se ménager l'appui du gouvernement ne voient pas la nécessité de rechercher des résultats par entente mutuelle avec d'autres groupes.

Aujourd'hui, le groupe réclame pour lui-même ce qu'on exigeait autrefois pour l'individu: la liberté de disposer de soi, la responsabilité, la souveraineté, l'intérêt et la concurrence. Appelons ce phénomène la phase secondaire du libéralisme et de l'individualisme: le libéralisme et l'individualisme de groupe. La dialectique d'une telle société tend vers le totalitarisme.

### **Une chance de salut**

Le critère fondamental de cette nouvelle situation réside dans le fait que les forces anonymes du marché ont cédé le pas à des groupes organisés et à leurs chefs. Ces derniers représentent des quantités et des qualités bien connues: en cela peut-être réside le salut. Du point de vue éthique, il apparaît de nouveau un domaine où la liberté de choix et de décision peut encore s'exer-

cer, la concurrence individualiste s'étant relâchée. La vie économique, processus dynamique, se transforme en un orbite dans lequel des décisions délibérées peuvent de nouveau se prendre.

Les forces en présence — gouvernement, patrons, syndicats — peuvent encore déterminer si ce sera la guerre ou la paix, le conflit ou la coopération. Si elles ne se rendent pas compte de cette libre alternative, il semble que le totalitarisme aura la partie belle. Les trois puissances sont vraiment dans la même barque. Elles peuvent continuer de se laisser dériver dans la négation pratique du bien commun et dans la recherche des intérêts égoïstes du groupe; ou encore, elles peuvent embrasser du regard cette nouvelle situation et adopter une philosophie qui transcendera les étroites limites des intérêts particuliers.

### **Un paradoxe: « l'insatiabilité » des unions**

Il faut admettre que les unions ont obtenu, des gouvernements et des patrons, des conditions meilleures pour les travailleurs, bon gré mal gré ! Mais ce grand progrès n'a pas réussi à améliorer les relations entre patrons et ouvriers. On a souvent l'impression que les unions sont insatiables, qu'elles « veulent un mille quand on leur offre un pouce ». Si cette impression correspondait à la réalité, on aurait la tentation de refuser aux travailleurs organisés un rang définitif dans la société ou toute concession en face de leurs réclamations.

Faut-il donc conclure que, simplement parce que la condition des travailleurs s'est améliorée, le malaise industriel doit s'accroître ? L'argument serait paradoxal, mais pourrait s'expliquer ainsi: l'amélioration des conditions de travail rappelle d'autant mieux le souvenir des misères passées; ce progrès constitue un tremplin pour demander encore davantage; il se peut qu'on surestime les possibilités du système économique actuel; il se peut encore qu'une atmosphère de malaise et de conflit soit favorable aux leaders ouvriers, en leur assurant la fidélité et l'adhésion des travailleurs; enfin, ce malaise peut être accru par le malaise spirituel qui atteint de nos jours toutes les couches sociales.

Pour une telle situation, il n'existe pas de panacée. Il ne s'agit plus ici d'un problème uniquement ouvrier; c'est le problème de la société tout entière; le système de gouvernement lui-même est remis en question. Reconnaître ces faits déblaiera la route pour de nouveaux principes et un nouveau départ.

\* \* \*

L'avènement du syndicalisme à l'échelle industrielle — par opposition au syndicalisme de métier — semble constituer, par son caractère massif, le lien entre le programme économique et le programme politique du travail organisé.

## Syndicats et gouvernement

Des pressions de gauche s'exercent constamment au sein des syndicats d'industrie; ces pressions sont animées par une éthique d'ennemis et visent à la destruction de notre système économique. A cause d'elles, des unions adoptent à l'endroit des patrons des attitudes plus tranchées que ne l'exigeraient peut-être l'équité ou la nécessité économique. Ce faisant, les unions en appellent à l'opinion publique, posant à la force conservatrice.

Si les unions en appellent au gouvernement, ce dernier, juge en la matière, peut accorder la demande dans un but politique — ne doit-il pas se garder la sympathie de la masse des travailleurs ? — même si sa décision peut mettre l'employeur dans une situation économique intenable. Ainsi, des pressions apparemment inoffensives de « radicaux » au sein de certaines unions pourront bien faire bouger les gouvernements et sauter les entreprises.

## Syndicats et employeurs

Si l'employeur, au lieu de faire la lutte serrée, décide de mettre en branle tout l'appareil du bien-être et de la responsabilité des ouvriers, on l'accusera peut-être de vouloir détourner à son avantage, et au détriment des unions, la fidélité et le dévouement des ouvriers. Si les ouvriers n'ont pas voix égale dans l'administration d'un plan de bien-être social dans une usine, ils crient au « paternalisme passé de mode ».

Si la loi de la force continue à s'appliquer dans les relations patronales-ouvrières, la solution est une solution travailliste. Mais subsiste toujours cette marge de liberté morale dont nous parlions précédemment, et dont nous attendons le salut. Dans cette optique, nous formulons les suggestions suivantes:

— L'éthique d'ennemis et de guerre des classes doit disparaître si l'on veut éviter le totalitarisme économique-social.

— Il faut à tout prix éliminer les pressions sub-marginales en éthique. Des mesures institutionnelles sont nécessaires pour la protection des standards marginaux en cours dans le domaine des relations patronales-ouvrières.

— Le niveau de l'éthique marginale doit être lui-même élevé.

— Il faut respecter l'autonomie des organes secondaires. Les syndicats, les patrons, le gouvernement ne doivent pas assumer des fonctions qui appartiennent clairement à des unités sociales inférieures. Tout accord entre des parties vaut mieux qu'un accord imposé d'en-haut, en principe. Et il faut suivre, de bas en haut, les degrés de la hiérarchie, sans faire de saut, et en s'arrêtant aussi bas que possible. Il faut que la

négociation collective, par exemple, cesse d'être l'appel automatique de l'une des parties au gouvernement, ou un écran derrière lequel s'exerce la contrainte gouvernementale.

Le temps est venu pour le syndicalisme, maintenant solidement établi, de connaître sa propre force, de voir clairement les limites de ses fonctions et d'endosser librement ses responsabilités: la même affirmation s'applique d'ailleurs aux patrons, qui ne se trouveront plus exposés à des pressions illégitimes.

### **Retour en arrière**

Mais revenons à la « morale des affaires ». Nous ne croyons pas que les relations patronales-ouvrières puissent se construire aujourd'hui sur cette « morale » pure et simple. Car celle-ci ne vaut plus là où c'est la force qui décide. La puissance, ne l'oublions pas, est devenu un facteur déterminant, et elle peut déjouer tous les calculs des hommes d'affaires. Cette puissance, si elle n'est pas contrôlée, aveugle comme elle est sur ses conditions et ses conséquences, peut détruire ses propres objectifs.

Par exemple, une puissante union peut déterminer que les compagnies incapables de se plier aux exigences syndicales devront fermer leurs portes. Et si cela arrive ? L'union est-elle en mesure de prendre soin des victimes de son attitude ? Non; elle a l'habitude d'en imposer la responsabilité au gouvernement. Le malheur, c'est que les gouvernements eux-mêmes ont leurs limites; une fois atteintes ces limites, le gouvernement « prend l'affaire en main ». A ce stage, les patrons pourront bien subsister, mais c'en sera fait de l'autonomie des unions.

Nous avons parlé précédemment de la loyauté des travailleurs. Il importe qu'une partie de cette loyauté aille à la compagnie, et le gouvernement aurait tort d'en laisser le monopole aux mains des unions. Le public a des droits sur l'usage de cette loyauté; sur elle dépendent souvent des intérêts plus vastes que ceux pour lesquels luttent les unions. En d'autres termes: on ne devrait pas permettre aux « petits Césars » des unions d'ordonner une grève, puis d'y mettre fin, au rythme de leurs caprices, sans égard pour les intérêts vitaux de la société ou d'un large segment de l'économie.

### **Les patrons et la loyauté des travailleurs**

Que peuvent les patrons pour obtenir de leurs ouvriers une certaine loyauté ? D'abord, accepter sincèrement et ouvertement les unions, voir en elles des institutions socialement nécessaires; puis, accepter de négocier, de bonne foi, sur toute demande *raisonnable et économiquement soutenable*.

De leur côté, les unions doivent bien comprendre les droits, fonctions et responsabilités de la Direction, entre autres, ce droit à la fidélité des ouvriers et aux mesures qui peuvent la faire naître et la conserver.

L'entreprise doit cesser d'être simplement un lieu de travail, un gagne-pain. Il faut que les patrons en rendent l'atmosphère pacifique et harmonieuse, à tous les étages: ceci requiert la formation du personnel de maîtrise. Que les travailleurs se sentent « chez eux » dans l'entreprise. Qu'un système flexible de sécurité et de promotions soit institué de l'initiative même du patron; ce serait de mauvaise politique d'attendre qu'on y soit forcé par le syndicat !

Il se pose un grand problème: celui de ces entreprises énormes, concentrées, bondées, qui tuent presque la possibilité du bonheur et de l'amitié au travail. Le principe, en l'occurrence, c'est de décentraliser au maximum, d'aérer, de diminuer en nombre les groupes de travail. Les patrons doivent savoir que la hausse des salaires, et même la réduction des heures de travail, ne règlent par ce problème humain de la psychose de base qui s'installe dans l'industrie centralisée. A la solution de ce problème doivent s'attacher les patrons, les unions et le gouvernement, si l'on désire que l'industrie survive.

Il importe que les ouvriers participent à la vie de l'entreprise, qu'ils se sentent des responsabilités, qu'on leur fasse confiance. Là où c'est nécessaire, on bâtit des maisons pour les ouvriers, avec le concours des unions et du gouvernement. Bref, on fournira à l'ouvrier non seulement le confort matériel, mais aussi le réconfort moral.

### **Ce qu'il nous faut: le retour à la morale totale**

Ce que nous voulons, en dernière analyse, c'est l'application bien adaptée d'une éthique universelle, communautaire, au domaine des relations industrielles, l'élimination de l'éthique sous-marginale et l'élévation des standards marginaux. La « morale des affaires » doit s'amender, emprunter des éléments à l'éthique communautaire. Il n'est pas d'autre fondement possible pour un système économique que la justice; et la justice n'est le produit ni des forces du marché, ni de la force. Le droit ne va pas nécessairement avec la puissance; il faut redouter ces interprétations historiques qui paraissent donner raison à l'équation droit=force. Cette équation mène à la dictature, et à la servitude correspondante.

Il faut un retour à la justice commutative (qui règle les échanges entre individus), à la justice distributive (la société dans ses relations avec les indi-

vidus) et à la justice légale et sociale (les individus dans leurs relations avec la société).

Répetons-le en terminant: les relations patronales-ouvrières ne constituent pas un domaine fermé aux principes éthiques universels. Il est faux de dire qu'elles sont réglées par la concurrence uniquement, ou par la force uniquement. Elles ont une alternative, et une seule: ou bien elles acceptent les dictées de la justice, ou elles se terminent dans le chaos, organisé ou non.

---

SEPTIEME CONGRES DES  
RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL

## Salaires et Prix

Le septième Congrès des relations industrielles tiendra ses assises dans la ville de Québec, au Château Frontenac, les 21 et 22 avril prochain.

Chaque année près de 500 délégués affluent vers la vaste salle de conférence du Château. Ces deux jours d'étude sont pour tous l'occasion, non seulement d'écouter des conférences très instructives, mais aussi d'échanger des opinions, soit avec les conférenciers et les experts, soit avec les auditeurs.

1952 sera le Centenaire de l'Université Laval. Ce Congrès sera une affirmation étonnante que notre Université est au service de toute la nation. Nous croyons donc bien servir en lançant une invitation très pressante aux industriels, aux chefs ouvriers et aux fonctionnaires à se pencher sur l'un des problèmes les plus graves auquel la nation entière fait face: l'ajustement des prix et des salaires dans une économie menacée par l'inflation.

La spirale des prix et des salaires aura-t-elle une fin? Qu'est-ce qui provoque cette hausse? Quelles en sont les victimes? Y a-t-il des remèdes? Autant de questions que l'on se pose dans tous les milieux.

Afin de bien connaître tous les aspects du problème de l'inflation, nous avons demandé aux universités, aux associations ouvrières, patronales et financières de nous donner leur concours en nous assurant la collaboration de leurs conférenciers et de leurs experts.

Les sujets traités au septième Congrès se prêteront donc à des débats très animés. Comme par le passé, nous comptons sur une active collaboration tant par votre assistance que par votre participation aux forums.