

No 151

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE

PUBLICATION MENSUELLE

L'atelier syndical fermé

en regard des principes sociaux
catholiques

PAR

M. Alfred CHARPENTIER

Prix: 15 sous

MONTRÉAL

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE

Direction :

SECRÉTARIAT DE L'É. S. P.

1075, RUE RACHEL

Administration :

L'ACTION PAROISSIALE

4260, RUE DE BORDEAUX

TOUS DROITS RÉSERVÉS



L'École Sociale Populaire

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE fut fondée à Montréal, en 1911, par un groupe de prêtres, de professeurs et d'hommes d'œuvres. Son but était d'étudier et de faire connaître les moyens les plus aptes à résoudre les problèmes que des conditions sociales nouvelles imposent à notre pays. Elle n'a pas failli à sa tâche. Toutes les questions qui intéressent le bien-être social de notre peuple ont été abordées dans ses conférences ou ses publications: associations ouvrières, coopératives, caisses populaires, désertion des campagnes, colonisation, hygiène, instruction publique, etc. La magnifique floraison des syndicats ouvriers catholiques à laquelle nous assistons aujourd'hui, germa au sein de L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE.

L'É. S. P. continue de publier chaque mois ses brochures de 32 pages sur les questions sociales à l'ordre du jour. La liste de ces brochures, publiée en dernière page, indique suffisamment quelle variété de sujets attire son attention.

L'É. S. P. ne désire qu'une chose, répandre de plus en plus son influence pour fortifier l'union de tous ceux que préoccupent les problèmes sociaux du Canada français.

Les brochures de l'É. S. P. se vendent 15 sous l'unité; l'abonnement est de \$1.50 par année.

L'atelier syndical fermé

en regard des principes sociaux
catholiques

151
HN
31
E34
v.151
1926

DANS le monde industriel y a-t-il sujet plus controversé que l'atelier fermé? Ceux que le libéralisme économique influence encore y voient un défi au droit naturel de la liberté du travail; ceux que l'idée d'organisation professionnelle a convaincus y voient la seule garantie, de nos jours, de la permanence des conditions de travail convenables. Dans cette controverse essayons de mettre les choses au point dans l'ordre que voici. Après avoir retracé l'origine de l'atelier fermé, montré les deux groupes opposés d'atelier qu'a provoqués ce fait moderne, nous verrons comment se justifie l'atelier syndical fermé et quelles sont les différentes méthodes de l'obtenir comme de le maintenir.

ORIGINE DE L'ATELIER FERMÉ

Atelier fermé est une expression d'origine américaine. Elle n'est pas sortie du sein du travail organisé. Au contraire, c'est une formule d'accusation qui a été lancée contre lui aux États-Unis, depuis 1902¹, par les employeurs hostiles aux unions ouvrières. Celles-ci étaient accusées d'entraver la liberté individuelle des patrons et des ouvriers en demandant aux premiers de n'employer que des unionistes. Pertinemment, ce que demandait le travail syndiqué, c'était l'atelier unioniste, par l'acceptation de la part des patrons du principe de

1. Voir *A Historic Labor Review* dans *American Federationist*, mai 1921.

la reconnaissance de l'union. Effrayés par ce principe, alors nouveau et audacieux, les ennemis des unions s'écrièrent que ce qu'elles voulaient, c'était l'atelier fermé contre ceux qui n'étaient pas dans leurs rangs.

Si le droit à l'association était reconnu aux ouvriers par la loi anglaise depuis 1824, par contre les industriels de cette époque, et jusqu'à la fin du dernier siècle, se révoltaient à l'idée de reconnaître ce droit à leurs employés. Mais que valait aux travailleurs le droit de s'associer, si leurs associations, faute d'être reconnues par les patrons, ne leur permettaient pas d'accomplir les fins pour lesquelles elles étaient formées? Depuis cette époque, où la liberté du travail était encore le grand cheval de bataille de l'individualisme régnant, ç'a n'a pas été peu de chose que de vouloir amener le patronat à accepter le principe de la reconnaissance de l'union. Le travail organisé a toujours préconisé ce principe comme le recouvrement d'un droit frustré depuis l'abolition des corporations et du compagnonnage.

Cependant ce n'est pas dans les corporations que ce principe ou ce droit prend son origine, c'est plutôt dans le compagnonnage ou les « associations de compagnons de métiers » qui, dès le quatorzième siècle, avaient commencé à s'édifier en dehors des corporations. L'année 1399 présente même deux exemples en France, à Rouen et à Amiens, où les ouvriers compagnons obtinrent la personnalité civile à l'égal des corporations.¹ Pourquoi l'apparition du compagnonnage dans les derniers siècles du régime corporatif? Parce que celui-ci se développait alors en une caste de maîtres, qui fermait de plus en plus l'accès à la maîtrise aux ouvriers compagnons sans fortune. Or, au temps où nous vivons, depuis un siècle, le principe de la reconnaissance de l'union se

1. Martin ST-LÉON, *Histoire des corporations de métiers*, p. 256.

motive par des raisons analogues à celles qui autrefois autorisaient les associations de compagnons de métiers. Aujourd'hui ce n'est plus le compagnonnage qui lutte contre la négation, pratiquement, du droit à la maîtrise, mais les corps de métiers qui doivent lutter pour le droit même de s'organiser contre l'égoïsme du régime capitaliste.

Droit enfin internationalement reconnu par le traité de Versailles de 1919. Mais l'aurait-il été, il y a cinquante ans? Certes non. Donc les premières tentatives faites alors par les corps de métiers organisés pour faire reconnaître leurs unions par la signature de contrats de travail équivalaient à un retour à l'idée du compagnonnage. Précisément ces efforts avaient pour but de faire revivre cette idée en l'adaptant aux exigences de l'industrie moderne. Mais la masse des industriels n'en voulaient pas de cette reconnaissance qui consacrait l'atelier de l'union, et par conséquent en maintes circonstances, elle leur a été imposée par les grèves. C'est alors qu'ils commencèrent à livrer bataille au travail organisé par l'*open shop* (l'atelier ouvert) contre la *closed shop* (l'atelier fermé), dont ils l'accusaient de vouloir se réclamer au détriment des non-unionistes. Aux États-Unis la campagne hostile des employeurs devint si aiguë qu'aux environs de 1903 toute la presse américaine parlait contre la *closed shop*.¹ Malgré sa répugnance à se servir de ce terme, le travail syndiqué américain fut forcé de l'accepter sous la pression générale. Néanmoins il s'efforce depuis de corriger cette expression incomplète en prétendant que ce qu'il revendique, c'est la *closed union shop* (l'atelier unioniste fermé).

1. *American Federationist*, novembre 1903. Campagne hostile à la *closed shop* que la presse américaine a encore répétée dans les premières années qui ont suivi la guerre.

ATELIER UNIONISTE vs ATELIER NON-UNIONISTE

Il ressort donc de ces explications préliminaires que l'acception courante d'atelier fermé, c'est l'atelier unioniste, de même que l'atelier ouvert indique l'atelier non-unioniste. Cependant, il faut savoir que ce sont là deux genres d'ateliers qui en contiennent chacun plusieurs catégories.

Par atelier unioniste on entend un atelier où l'union est reconnue et peut négocier avec les employeurs au nom des employés. Au contraire, l'atelier non-unioniste est celui où l'union n'est pas reconnue ni admise à traiter avec les patrons. Pour éviter des redites et pour mieux comprendre les diverses sortes d'ateliers unionistes, voyons tout de suite les quatre subdivisions suivantes de l'atelier non-unioniste.

1° *Atelier non-unioniste, fermé.* Celui qui est exclusivement composé de non-unionistes, où les unions sont vigoureusement combattues.

2° *Atelier non-unioniste par préférence* où les non-syndiqués ont la préférence sur les syndiqués.

3° *Atelier non-unioniste ouvert avec conseil d'usine.* Dans ce cas d'atelier ouvert l'union n'est ni reconnue ni combattue. Il y a un conseil d'usine approuvé par le patron.

4° *Atelier non-unioniste ouvert sans conseil d'usine.* Comme précédemment l'union n'est ni reconnue ni combattue, mais, en plus, il n'y a pas de comité d'ouvriers.

De ces différents ateliers non-unionistes les deux premiers manifestent une hostilité agressive aux syndiqués, les deux derniers témoignent d'une hostilité passive. En somme chacun comporte une méconnaissance officielle du principe de la reconnaissance de l'union et marque, plus ou moins, un âpre attachement à l'école

individualiste. Tout au contraire l'atelier unioniste marque un triomphe sur cette école par la conversion à l'idée de la coopération industrielle. Mais comme cette conversion n'est pas encore générale et qu'elle manque d'uniformité dans le degré de conviction de chaque individu, nommément employés et employeurs, il s'ensuit que le principe de la reconnaissance de l'union est interprété de diverses manières et que, par conséquent, l'atelier unioniste prend lui-même des formes variées. Il existe dans la pratique cinq conceptions de l'atelier unioniste. Les voici :

1° *L'atelier ouvert indirectement aux unions.* Atelier où l'union est indirectement reconnue, en ce sens que, s'il n'y a pas de contrat, les syndiqués y sont la majorité et leurs taux de salaires sont reconnus.

2° *L'atelier unioniste ouvert.* L'union, ici, est officiellement reconnue par un contrat, mais qui permet l'admission des non-syndiqués dans l'atelier.

3° *L'atelier par préférence unioniste.* C'est-à-dire que les syndiqués y ont la préférence, les non-syndiqués n'étant employés que lorsque les premiers sont insuffisants.

4° *L'atelier unioniste fermé avec union ouverte.* Ce qui veut dire un atelier où seuls les syndiqués peuvent travailler, où cependant des non-syndiqués sont admis à condition de s'enrôler dans l'union.

5° *L'atelier unioniste fermé avec union fermée.* Ici encore seuls les syndiqués sont admis, mais l'union n'ouvre ses rangs qu'à ceux qui lui plaisent.

Sur cinq catégories d'ateliers unionistes notons ici qu'il y en a trois qui n'accordent qu'une reconnaissance partielle aux syndiqués. L'atelier ouvert indirectement aux unions, l'atelier unioniste ouvert, l'atelier par préférence unioniste sont tout simplement trois types d'ateliers syndicaux partiels. Ces trois types d'ateliers se

rencontrent partout où il y a insuffisance d'organisation tant chez les patrons que chez les ouvriers et où ceux-ci manquent d'esprit d'association et ceux-là d'esprit de collaboration. Il va de soi qu'aucune forme de l'atelier syndical partiel n'entrave la liberté de travail, ou guère s'en faut, dans l'atelier par préférence unioniste.

Est-ce aussi le cas de l'atelier syndical fermé avec union ouverte ou avec union fermée? Les deux présentent le même type d'atelier unionisé ou syndicalisé complètement. La différence entre les deux consiste seulement en ce que l'un est contrôlé par une union ouverte à qui veut y entrer, tandis que l'autre est contrôlé par une union qui n'est ouverte qu'à ceux qui lui conviennent et fermé aux autres. Remarquons de suite que l'attitude de cette dernière est légitime quand elle est inspirée par des raisons de principes, qu'elle n'est répréhensible que pour des mobiles égoïstes. En définitive, ces deux formes d'ateliers unionistes fermés s'équivalent dans les rapports avec les patrons, parce qu'un contrat de travail similaire stipule que les patrons demanderont à l'union toute la main d'œuvre dont ils ont besoin et que l'union devra la leur fournir aux conditions convenues. En somme une telle entente consacre l'établissement de l'atelier unioniste intégral. Lequel aussi est l'aboutissement naturel de toutes les formes d'ateliers unionistes partiels.

Or, évidemment, c'est lui surtout qui prête flanc à l'opposition de ceux qui revendiquent la liberté individuelle et la liberté des conventions. C'est lui donc qu'il nous faut maintenant défendre et ensuite justifier par la morale catholique, quand il est effectué dans des conditions qu'elle ne peut qu'approuver.

DÉFENSE DE L'ATELIER SYNDICAL TOTAL ET SA
JUSTIFICATION PAR LA MORALE
SOCIALE CATHOLIQUE

En commençant à traiter ce point essentiel de notre étude nous préférons désormais employer l'expression d'atelier syndical à celle d'atelier unioniste. La nouvelle appellation nous reposera de la précédente; elle est plus française et rendra mieux notre pensée.

Ce qui fait naître l'atelier syndical, c'est le contrat collectif de travail. De la nature de ce contrat découle l'atelier syndical ou partiel ou total. Mais outre cela le contrat collectif se négocie de deux façons qui sont généralement confondues quand elles sont désignées par ce nom seulement. D'abord il y a le contrat collectif négocié par un syndicat avec chaque patron individuellement. En second lieu il y a le contrat collectif conclu entre l'association des patrons et l'association ouvrière de toute une industrie. Le premier donnant naissance à un atelier syndical, nous le désignerons sous le nom de contrat collectif syndical;¹ le second couvrant toute une industrie syndicalisée, nous le nommerons la convention collective d'industrie.

Ces deux distinctions étaient préalablement nécessaires pour diriger notre attention vers l'objet précis sur lequel doit porter notre argumentation pour justifier l'atelier syndical, c'est-à-dire la sorte de contrat collectif la plus susceptible de contestation en matière de liberté individuelle et de liberté des contrats. C'est le contrat collectif syndical pour chaque atelier particulier. Par contre la

1. Nous disons contrat collectif syndical pour le distinguer d'avec le contrat collectif non-syndical qui serait le cas d'une entente entre ouvriers non-syndiqués d'un atelier avec leur patron.

convention collective d'industrie, par le fait qu'elle généralise les mêmes conditions d'emplois et de travail à tous les patrons et ouvriers respectivement syndiqués d'une industrie, écarte ces principes surannés du libéralisme économique. Pareille convention étant l'effet du consentement mutuel, ni la liberté de travail, ni l'autonomie du patron ne subissent d'entrave, puisque ouvriers et patrons trouvent leur bénéfice à agir dans le sens de la réglementation.

A partir de ce moment donc notre défense de l'atelier syndical n'envisagera particulièrement que celui qui résulte d'un contrat collectif négocié avec les patrons individuellement. Voici le terrain proprement dit où sont encore plus ou moins contestées les deux libertés individualistes énoncées plus haut. Car pourquoi sommes-nous ici en présence de trois catégories d'ateliers syndicaux partiels: l'atelier ouvert indirectement aux syndicats, l'atelier syndical ouvert, l'atelier par préférence syndical, sinon parce qu'ici, d'une part, les patrons hésitent à se défaire pleinement de leur liberté d'embaucher qui ils veulent et parce que, d'autre part, les employés manquant d'organisation complète, il s'en trouve qui préfèrent garder leur liberté de travailler où ça leur plaît et pour le salaire de leur gré? Au surplus, quand les travailleurs sont incomplètement organisés dans un métier ou une industrie, on peut y voir les trois formes de l'atelier syndical partiel et même l'atelier libre ou non-syndical, si quelque employeur se déclare hostile. En somme les syndiqués doivent se soumettre aux conditions de travail que leur a obtenues ou non leur faible syndicat.

Mais cette situation change quand l'organisation professionnelle est assez complète pour se sentir en mesure d'exiger une reconnaissance totale d'elle-même auprès de chaque patron, considérant toujours ceux-ci sans

association. Non seulement réclame-t-elle alors une reconnaissance parfaite, mais en même temps un contrat de travail identique de la part de chaque employeur individuellement. Supposons que ce contrat lui soit généralement accordé par libre consentement, dès lors, c'est l'atelier syndical total qui s'établit dans chacun des ateliers concernés. Atelier donc fermé aux non-syndiqués.

Voyons à présent comment est justifié ce régime d'atelier par la morale sociale catholique.

Considérons d'abord, placés au sein de la grande industrie contemporaine, la prétention qu'ont certains employeurs de garder la liberté d'embaucher qui ils veulent conjointement avec la liberté de passer des contrats individuels. Le P. J.-A. Ryan, éminent jésuite américain, déclare carrément que « la coutume du libre contrat est injuste »... « parce que beaucoup de contrats de travail ne sont libres en aucun sens véritable », et parce que cette règle « ne tient compte ni des droits, ni des besoins moraux qui constituent le tout premier titre à l'obtention de biens matériels ». ¹ L'iniquité du contrat individuel entre patrons et ouvriers, Léon XIII la vit bien nettement lui-même quand il dit ces paroles profondes : « Que si, contraint par la nécessité ou poussé par la crainte d'un mal plus grand, il (l'ouvrier) accepte des conditions dures que d'ailleurs il ne lui était pas loisible de refuser parce qu'elles lui sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre du travail, c'est là subir une violence contre laquelle la justice proteste. » ² « Dans ces cas, en principe, continue-t-il, la solution doit être réservée aux corporations ou syndicats. »

1. J.-A. RYAN, *Distributive Justice*, pp. 330-331.

2. Encyclique *Rerum Novarum*.

Ce que nous devons faire, en second lieu, c'est de connaître les raisons morales qui peuvent autoriser un syndicat, étant données certaines conditions, de contrôler la liberté du travail des membres d'une même profession. En un mot comment justifier qu'il puisse prescrire à ceux-ci des bornes à l'exercice de ce droit naturel ?

Léon XIII, dans son Encyclique *Longinqua Oceani*, dit bien que « personne ne doit être empêché de travailler où ça lui plaît et quand ça lui plaît », mais cela ne veut pas dire que la liberté du travail est un droit sans limite, puisque au contraire, comme tout autre droit, il doit être limité par un contrat juste et honnête et par la loi morale. C'est ce qui ressort de l'enseignement du même Pape dans *Rerum Novarum*.

Ainsi donc l'atelier syndical total, s'il est basé sur un contrat collectif juste et honnête, n'implique pas une négation du droit à l'ouvrier de vendre son travail comme il l'entend ni du droit du patron de louer ce travail. C'est au contraire une affirmation de ces droits, puisque, d'autre part, les syndiqués affirment leur droit de s'entendre sur le prix de vente de leur travail et que l'employeur, lui, peut affirmer son droit de louer le travail des non-syndiqués.

Évidemment de part et d'autre chacun laisse une partie de sa liberté dans le contrat collectif, mais en vue de quoi est-ce dans les conditions industrielles du temps présent, sinon pour éviter entre les travailleurs une concurrence néfaste et stabiliser à l'avantage du patron les prix du marché. Avant tout le contrat collectif est essentiellement jugé nécessaire de nos jours pour l'obtention de justes conditions de travail. Seul, cependant, le contrat collectif procurant l'atelier syndical total, donnera une véritable stabilité à ces conditions. De fait leur permanence dépendra de l'obligation où sera

mis tout ouvrier non-syndiqué admis dans le dit atelier de faire partie du syndicat. Car, supposant toujours que l'atelier syndical total résulte d'un contrat juste et honnête, il faut soutenir que ce non-syndiqué n'a pas le droit de refuser son adhésion au syndicat, quand même il prétendrait, pour toutes sortes de raisons, pouvoir s'en passer, comme aussi de ses avantages. Il n'a pas le droit légitime d'en rester isolé. Comme le déclare le P. Rutten, « ce non-syndiqué quand même pourrait-il vivre à meilleur compte que la moyenne des ouvriers et travailler pour un salaire inférieur au salaire moyen est injuste contre l'ouvrier syndiqué et contre lui-même, car si son exemple est suivi par un trop grand nombre, il est frappé du coup de son imprévoyance par son manque d'esprit de solidarité ». Donc, conclut l'éminent Père, « la concurrence entre ouvriers est anti-morale et anti-sociale », car « elle fausse le véritable sens de la liberté individuelle en lui donnant une portée égoïste ».¹

Conséquemment si les exigences de l'industrie moderne font qu'en général l'organisation syndicale est nécessaire pour obtenir de justes conditions de travail, il découle que la pratique de l'atelier syndical totale est justifiable. Naturellement cette règle souffre des exceptions, mais il ne s'agit ici que de ce qui arrive généralement sans chercher si les exceptions sont fréquentes. Le P. J.-A. Ryan, justifie l'atelier syndical total dans les termes suivants: « En autant, dit-il, que l'atelier unioniste fermé est nécessaire comme moyen d'avoir des conditions de travail raisonnables, il n'est pas immoral, ni contre le non-unioniste, ni contre l'employeur. » « Ni l'un ni l'autre, continue-t-il, n'est privé de son droit d'entrer en rapports économiques et de s'assurer sa sub-

1. Conférence donnée à Montréal en juillet 1915, dans la salle du Cercle paroissial de Saint-Enfant-Jésus, et résumé par l'auteur de ce travail dans *Le Progrès ouvrier* du temps.

sistance suivant des conditions raisonnables. Alors, c'est raisonnable que le non-unioniste doive se conformer à la condition qui seule rend la justice possible à la masse de ses confrères ouvriers et il ne serait pas raisonnable qu'il désirât travailler comme non-unioniste quand pareille action tend à faire naître d'injustes circonstances pour tous. » ¹

Voyons à présent le cas des exceptions. Premièrement, nous distinguons deux catégories d'ouvriers qui pourraient prétendre légitimement se soustraire permanentement aux conditions de travail syndicalistes, et à la non-nécessité ou à l'impossibilité pour eux d'adhérer au syndicat. Ce sont les défaillants, vieillards ou infirmes, pour lesquels, cependant, le syndicat peut avoir des règlements spéciaux; et ce sont les opposants par principes religieux ou politiques. Les vieillards et les infirmes ne pouvant plus donner à leur travail le rendement économique normal doivent avoir la liberté de travailler pour un salaire moindre à celui assuré par le contrat collectif. Les opposants par principes, autrement dit pour des motifs de conscience, ont le droit indéniable de s'abstenir d'adhérer à un syndicat qui professe des idées subversives ou qui répudie ou bafoue ses idées religieuses ou politiques. Nous n'apercevons pas d'autres exceptions légitimes d'un caractère permanent que ces deux-là devant le fait, bien entendu, d'un atelier syndical total basé sur un contrat collectif juste et honnête. Pourtant la dernière exception est toujours plutôt théorique, car la plupart des ouvriers qui obtiennent du travail dans un atelier syndical, obtenu par un syndicat contraire à leur choix, sont généralement contraints d'y adhérer. Cependant, grâce à Dieu, cette

1. Article: *Closed Shop* dans *Catholic Encyclopedia*, vol. III, p. 727.

deuxième catégorie d'exceptions a commencé à diminuer depuis l'avènement du syndicalisme catholique.

Deuxièmement, signalons deux autres exceptions relevant de la conscience, mais dont l'une est plutôt théorique et parfois douteuse, quant à la légitimité de son droit, et l'autre qui, ne prêtant pas au doute, n'est généralement que de nature accidentelle et temporaire.

La première se rapporte à un atelier syndical provenant d'un contrat que quelques ouvriers, syndiqués ou non, considèrent injuste et tyrannique envers le patron. Ces ouvriers, s'autorisant de ce fait, auraient le droit de chercher admission dans tel atelier à des conditions plus équitables envers l'employeur. Seulement ce fait d'un patron pressuré par des ouvriers syndiqués n'est franchement pas fréquent. Par ailleurs pour légitimer le droit en question de ces ouvriers, il faudrait toujours savoir jusqu'à quel point s'élève leur conception du bien-être matériel et social des travailleurs. Car c'est ici qu'il faut se défier de la sorte de non-unionistes connus sous le nom de *scabs*.

La deuxième exception, de nature plutôt accidentelle, regarde l'ouvrier, syndiqué ou non, qu'un extrême besoin force, pour avoir de l'emploi, à offrir son travail à des conditions moindres que celles qui prévalent équitablement, dans un atelier syndical partiel ou total ou dans un atelier contre lequel une grève juste a été déclarée. Dans les deux circonstances l'ouvrier extrêmement nécessaire obtenant ainsi de l'emploi ne nuirait guère aux intérêts syndicaux s'il restait une exception isolée. Malheureusement ceci n'est pas. Aussi, en principe les syndiqués ne la peuvent tolérer, pas plus que la pointe d'un coin dans ce qui ne doit pas être divisé. Voilà pourquoi des syndicats obvient à ce mal en assistant leurs chômeurs.

Tout compte fait, les véritables exceptions légitimes à la pratique de l'atelier syndical, résultant d'un contrat juste et honnête, sont réellement très rares. Généralement donc, s'il en est ainsi, tout ouvrier a le devoir d'appartenir au syndicat de son métier, du moins à celui de ses préférences, s'il en est plus d'un. Le droit au travail devient alors soumis à certains rapports. On ne saurait plus prétendre que le non-syndiqué ait le droit de travailler aux côtés du syndiqué, car ce droit serait sans condition, il contredirait et annulerait le droit semblable du syndiqué de ne pas travailler aux côtés du premier et annulerait le droit du syndicat de protéger ses membres. L'on peut objecter que de ces deux droits l'un ne vaut pas mieux que l'autre. A vrai dire « en fait, ni l'un ni l'autre de ces droits n'est véritable, car il ne peut y avoir pareille prérogative qu'un droit sans condition dans les rapports sociaux... pour la raison que ce droit est conditionné par les circonstances et qu'il n'est valide que lorsque celles-ci sont raisonnables ». ¹ D'où il découle que si les circonstances donnent raison au syndicat de recourir à la pratique de l'atelier syndical fermé, le devoir du non-syndiqué est d'en faire partie, devoir qui, ici, prime tout droit de faire le contraire.

Sur cet important sujet des droits et devoirs, Mgr L.-A. Pâquet dit qu'ils sont « des corrélatifs nés au même moment, du même rayonnement de la raison divine et de l'idéal divin sur les êtres créés et qui, par la vertu de cette suprême influence, gouvernent et coordonnent tous les rapports sociaux. Ce n'est donc ni la force, ni l'intérêt, ni la loi — loi publique ou loi syndicale — créée par l'intérêt et basée sur la force, qui font le droit et imposent le devoir. Devoirs et droits appartiennent à l'ordre moral, continue Mgr Pâquet, à l'ordre fondé sur

1. J.-A. RYAN, *Closed Shop*, dans *Catholic Encyclopedia*, vol. III, p. 727.

ce que la raison prescrit, sur le vrai et sur le bien, sur l'intelligence du vrai et sur la liberté du bien. » ¹

N'est-il pas évident alors que tous les droits sont du côté du syndicat qui n'a rien d'oppressif et ne cherche que le bien honnête à accomplir, et qu'en conséquence, celui qui refuse d'y entrer manque à son devoir et pose un acte déraisonnable. Si pour ce refus il se voit fermer l'accès à un atelier syndicalisé dans des conditions conformes à la justice, son droit au travail ne sera pas violé par le syndicat, car ce droit en question, comme l'affirme le P. Ryan, dépend de la condition d'être exercé dans des limites raisonnables. « Nier ce fait, conclut-il, c'est implicitement affirmer que les syndiqués sont obligés de travailler dans des conditions non-raisonnables. » ²

Somme toute, s'il est vrai que droits et devoirs découlent de « ce que la raison prescrit sur le vrai et sur le bien », quelles sont donc les vérités à inoculer dans l'intelligence des ouvriers? Les vérités économiques et sociales, la vérité de l'expérience sur les rapports individuels entre patrons et employés, la vérité sur la concurrence anti-morale et anti-sociale entre ouvriers de même métier. Œuvre éducatrice que les syndicats s'efforcent d'accomplir le mieux possible. Leur mission première est de répandre ces vérités parmi le monde du travail. Pourquoi la raison ne prescrirait-elle pas alors qu'ils doivent avoir la liberté de faire le bien en protégeant la faiblesse économique de l'ouvrier isolé par le moyen de l'atelier syndicalisé?

Et voilà la vérité dominante que les syndiqués voudraient voir acceptée par tous les esprits droits.

1. Mgr L.-A. PÂQUET, *Études et appréciations* (1918), p. 228.

2. Article: *Closed Shop*, dans *Catholic Encyclopedia*, vol. III, p. 727.

MÉTHODES D'OBTENIR ET DE MAINTENIR
L'ATELIER SYNDICAL FERMÉ

Si nous avons justifié l'atelier syndical fermé dans son principe, de même sa réalisation doit n'avoir rien qui lèse la justice. Partant, les méthodes pour l'obtenir doivent être conformes à cette loi. Nous les étudierons séparément pour voir dans quelle mesure chacune se justifie ou non, toujours à la lumière de la doctrine catholique.

Il y a sept méthodes connues qui peuvent se diviser en deux groupes: les pacifiques et les agressives. Les premières sont le libre consentement mutuel, l'offrande de l'étiquette syndicale, le développement graduel d'un syndicat; les deuxièmes sont la menace de la grève, la cessation même du travail, la grève de sympathie, la grève de solidarité.

Méthodes pacifiques. — Considérons d'abord chacune des trois méthodes pacifiques. De toute évidence le libre consentement mutuel des patrons et des syndiqués est la méthode juste par excellence. Lorsque le régime de l'atelier syndical fermé découle de l'emploi de cette méthode, c'est l'indice d'un état d'esprit, chez les patrons, franchement favorable au travail syndiqué. Ce qui est d'autant plus vrai chez eux que le contrat collectif qui a été négocié couvre, non pas seulement les membres d'un syndicat de métier isolé, mais s'étend à tous les membres d'une fédération professionnelle, nationale ou internationale (dans le sens américain), et, encore plus, à tous les différents métiers syndiqués d'une industrie ou partie d'industrie, formés en consolidation industrielle, soit dans une ville, une région ou un pays.

Ces ententes collectives de large envergure ne peuvent se concevoir sans l'existence de l'association chez les patrons ou sans le concours de grandes corporations industrielles opérant sur toute l'étendue d'un pays et même au delà. Où elles sont réalisées pacifiquement, les ententes collectives, petites ou grandes, ne comportent pas toujours nécessairement, pour obtenir comme pour généraliser à toute une industrie le régime de l'atelier syndical fermé, une clause liant les employeurs à refuser de l'emploi au non-unioniste; seulement celui-ci, réalisant que le syndicat a un contrôle moral sur tous les employés, comprend qu'il vaut mieux s'y joindre pour garder sa position.

L'étiquette syndicale est la seconde méthode pacifique qu'emploient avec succès bon nombre de métiers syndiqués dans les industries manufacturières, surtout celles à fabrication domestique. L'usage de l'étiquette est particulièrement facile et profitable aux patrons et ouvriers partout où elle peut s'apposer sur un produit fini qui est livré à la consommation quotidienne. Signifiant que ce produit est fait dans une boutique où les conditions de travail sont convenables, elle est à la fois une réclame au patron et une protection aux ouvriers. Bon nombre de patrons, reconnaissant l'avantage de cette réclame, sont heureux d'accepter l'étiquette syndicale qui leur est offerte par les syndiqués négociant avec eux, et de consentir à fermer leurs ateliers aux ouvriers qui déclinaient de joindre les rangs des premiers. Cette concession aussi, on le reconnaît très bien, est largement compensée par le bénéfice que leur vaut la mise de l'étiquette syndicale sur leurs marchandises.

Maintenant il y a deux sortes d'étiquettes, celle qui est la propriété d'un seul métier syndiqué, celle qui est la propriété collective de plusieurs métiers connexes, qu'on appelle, par exemple, l'étiquette des métiers alliés.

Dans ce cas le contrat de travail obtenu par l'influence de cette étiquette commune assure aux membres de chacun des métiers connexes des conditions à la fois équitables et absolument unionistes.

Dans l'exposition des deux méthodes qui précèdent, nous nous mettions, implicitement, en présence d'organisations syndicales parvenues à un développement relativement parfait. Il en va autrement avec celles qui sont incomplètement organisées. Naturellement leurs rapports ne sauraient être autres que pacifiques avec les patrons. D'où la méthode à suivre en vue d'obtenir l'atelier syndical total doit correspondre au développement graduel de ces organisations. Leur première action consiste à demander seulement l'atelier syndical partiel. De ce dernier elles ne sont libres d'accepter que la forme que le patron veut leur consentir : soit une simple reconnaissance de fait, non-officielle ; soit une reconnaissance officielle, mais avec l'obligation aux syndiqués de travailler avec les non-syndiqués ; soit la préférence accordée aux syndiqués sur les non-syndiqués. Au fur et à mesure qu'un syndicat remplit ses cadres il acquiert le droit et la force de franchir chaque étape jusqu'à ce qu'il parvienne à l'étape finale de l'atelier syndical total. En règle générale les étapes précédentes sont franchies sans difficulté. A la dernière, au contraire, on fait souvent opposition.

Retenons qu'un syndicat qui se prévaut du droit de réclamer dans un contrat collectif la clause de l'atelier syndical fermé est un syndicat qui doit se sentir matériellement et moralement en mesure de remplir la condition qui lui est faite, écrite ou non, par l'octroi de cette clause, qui est de fournir aux patrons toute la main d'œuvre requise. Mais un tel syndicat qui voit sa ré-

clamation refusée délaissera-t-il toujours les méthodes pacifiques pour vaincre cette opposition par des moyens agressifs ?

Méthodes agressives. — Le recours aux méthodes agressives ne se fait pas ordinairement sans plusieurs raisons graves. Il est très rare qu'un syndicat y recourra uniquement pour contraindre un patron d'accepter, sous signature, la clause de l'atelier syndical fermé, quand par ailleurs ce patron, malgré son opposition à cette clause, accorde toutes les conditions d'emploi demandées par le syndicat. Menacer de la grève un tel patron ne serait pas juste. Mais la situation n'est pas toujours aussi simple que cela. Il est beaucoup plus fréquent qu'un employeur qui refuse de n'admettre dans son atelier que des membres d'un syndicat s'oppose également à d'autres demandes de celui-ci, ou à l'intention d'en contourner quelqu'une.

Or, ce que nous avons à considérer ici, c'est le fait, sur un point de territoire, d'une organisation syndicale parfaitement organisée qui a obtenu de la part individuelle de la majorité des patrons dans un métier ou une industrie, un contrat collectif identique, contrat comportant, de fait ou par écrit, l'atelier absolument syndicalisé; et à côté de cela, une minorité d'employeurs hostile au contrat collectif, qui voudrait soumettre les membres de la dite organisation au régime de l'atelier libre avec ses conditions individualistes, ou qui, acceptant le marchandage collectif, voudrait leur faire accepter des conditions de travail inférieures à celles consenties par la majorité des autres employeurs. En présence d'une telle situation quelle peut-être l'attitude justifiable du syndicat concerné ?

D'abord il est évident que ce syndicat aura tenté vainement d'en venir à une entente avec les patrons hostiles. Or il lui resterait de recourir à la première

méthode agressive: les menacer de la grève dans leurs ateliers. Mais prendre cette décision, c'est se déterminer en même temps à exécuter la menace, si elle ne suffit pas. Donc, en principe, la grève est décidée dès l'envoi de cet ultimatum, et dès lors elle doit contenir les éléments qui la justifieront si elle est déclarée. Cependant l'ultimatum a pu suffire (ce qui arrive parfois) à amener les patrons revêches à accepter les conditions syndicalistes. Si non, c'est la grève, mais partielle.

Voici la vraie méthode offensive, la cessation du travail. Incontestablement cette grève renferme tous les éléments qui la justifient. Elle est engendrée par un ensemble de causes à la fois raisonnables et graves, dans les deux cas qui nous occupent. Dans le premier le syndicat est méconnu et le marchandage collectif refusé; dans le second les conditions de travail offertes sont injustes parce que inférieures à celles obtenues généralement dans la profession. Et la gravité de ces causes est faite, premièrement, de l'obligation qu'a le syndicat d'agir avec justice envers la majorité des patrons liés individuellement par un même contrat; secondement, de l'obligation d'agir avec équité envers chacun de ses membres en leur assurant une protection égale; troisièmement, par la crainte de mettre en danger sa propre existence par la double réaction que produirait une conduite qui ne serait pas prudente et loyale, en ne sévissant pas contre les employeurs injustes.

Quand Léon XIII recommanda les syndicats ouvriers comme un instrument pour « sauvegarder les intérêts des salariés », ¹ son approbation couvrait nécessairement leurs principes vitaux. Or c'est pour la défense de quelques-uns de ces principes, autant que pour la

1. Encyclique *Rerum Novarum*.

revendication de justes conditions de travail que, dans le cas présent, la grève est déclarée. En plus les considérations qui précèdent établissent que cette action est justifiée encore par la proportion plus grande de la somme de bienfaits à en retirer que la somme d'inconvénients qu'elle peut occasionner. Enfin étant donnée l'assurance probable que les désavantages ne peuvent être que temporaires, vu les circonstances favorables dans lesquelles cette action doit se développer, n'affectant qu'une minorité d'employeurs et d'employés, il y a, conséquemment, en principe, un espoir fondé de succès. Ce qui apporte le dernier élément de sa justification.

En définitive cette grève a été déclenchée pour finir de généraliser dans un métier ou une industrie, en fait du moins, le régime de l'atelier syndical fermé par voie de contrat juste et honnête. Le syndicat auteur de cette grève n'est pas de la catégorie de ceux « qui cherchent à s'assurer par d'injustes menaces une domination exclusive et odieuse », fortement désapprouvés par Mgr L.-A. Pâquet. Le même auteur ajoute judicieusement : « Nous ne voulons pas par là condamner les ouvriers syndiqués qui, sans rupture de contrat d'aucune sorte, sans danger pour l'ordre public ni pour le bien général de leurs familles, dans l'intérêt de l'union dont ils font partie et qu'ils jugent traitée d'une façon inéquitable, quittent ensemble délibérément et pacifiquement l'atelier où ils travaillent. » ¹

Tous les considérants de ce jugement trouvent, ce nous semble, leur application dans l'exemple que nous venons d'étudier.

1. *Semaine sociale du Canada, 11e session, Québec, 1921, p. 46.*

MAINTIEN DE L'ATELIER SYNDICAL PAR LA GRÈVE

Si ce témoignage très précieux appuie et approuve en soi le recours à la grève, dans les circonstances voulues, pour obtenir l'atelier syndical total, de même doit-il encore approuver l'emploi de ce moyen, dans des circonstances analogues, pour le maintien de l'atelier syndical, lorsque atteinte lui est portée pour le saper.

Nous savons que cette pratique syndicaliste peut exister de deux façons: ou par un effet de l'autorisation tacite du patron et de la puissance numérique du syndicat, ou par suite de l'inclusion légale dans le contrat de travail de la clause réservant l'atelier aux syndiqués. D'un côté la pratique de l'atelier syndical fermé est consacrée par la coutume, de l'autre par un fait légal.

Dans ce second cas un patron, se rendant coupable de violation légale par l'inobservance de la clause qui le lie, donne évidemment droit au syndicat de décréter la grève contre lui, s'il s'est montré intraitable sur ce point envers le syndicat. Tentative patronale parfois essayée en temps de dépression industrielle, ou situation qui arrive lorsqu'un patron refuse de renouveler un contrat avec la clause dite syndicalisante. Si ces francs efforts, en vue d'imposer l'atelier libre avec invariablement son cortège de conditions déprimantes aux ouvriers, ne viennent que de la part d'un ou de quelques patrons isolés dans une industrie, il semble acquis que, encore dans le présent exemple, la grève contient tous les éléments qui la rendent justifiable.

Il peut se faire que dans des circonstances industrielles anormales le succès n'en soit pas immédiat ou qu'il soit incomplet en vue de l'objet à atteindre: l'atelier fermé syndiqué; mais il n'empêche qu'elle ait chance de réussir pour faire respecter au moins le double principe de la reconnaissance de l'union, partiellement du

moins, et du marchandage collectif. Il ne faut pas perdre de vue qu'ici encore le syndicat se doit de recourir à cette action rigoureuse par équité envers ses membres, par égard à la majorité des patrons bien disposés envers lui et pour conserver intacte son existence.

Considérons à présent le moyen de la grève pour maintenir la pratique de l'atelier syndicalisé là où elle est mise en danger bien que résultant plutôt d'une coutume établie que du fait légal. Dans ce cas-ci l'ensemble des patrons d'un métier ou d'une industrie autorise tacitement par bienveillance ou par la conviction de la puissance numérique d'un syndicat la pratique de l'atelier syndical fermé. Il n'existe pas d'entente collective entre aucun patron avec le syndicat. Cependant les conditions de travail (heures, salaires) sont déterminées par le syndicat, annoncées aux patrons et acceptées par eux au jour indiqué. Puis, règle générale, la syndicalisation de leurs ateliers se fait indépendamment de leur volonté, quand les contremaîtres sont des syndiqués qui surveillent les intérêts de leur syndicat. Mais vient le jour où dans un atelier le contremaître n'est plus un syndiqué, qu'il est même un anti-syndicaliste. Dès lors les membres du syndicat n'ont plus de protection assurée, le risque de voir la préférence aller graduellement aux non-syndiqués éclate tout de suite à leurs yeux, et voici que des démissions injustifiées parmi les employés syndiqués ne tardent pas à se produire, ou que des non-syndiqués sont engagés, à qui le mot a été dit de refuser d'entrer dans le syndicat, auquel ils s'objectent eux-mêmes. Le syndicat a averti le patron de ses griefs, il n'en a eu cure ou s'est déclaré neutre en cette affaire. Alors apparaît aux syndiqués la connivence du patron avec le contremaître et son véritable effort pour soustraire son atelier au contrôle moral du syndicat. Bien que les conditions du travail envers les syndiqués y soient encore raisonnables, le dit atelier

n'est plus, par coutume, syndical, il est devenu crûment non-syndical; et les démissions injustifiées ou l'embauchage de non-syndiqués à des conditions qu'ignorent les syndiqués sont des attaques directes pour chasser les syndiqués de tel atelier et, en même temps, des efforts certains pour avilir les conditions de travail.

Comme les ateliers voisins de celui en cause dans la même industrie ne tolèrent la pratique syndicalisante que par le fait de la coutume, les syndiqués se méfient toujours alors des dispositions plus ou moins sympathiques de leurs propriétaires envers le syndicat. Aussi ce dernier a-t-il raison de craindre que laisser faire sans résistance l'annihilation de ses intérêts dans l'atelier en cause, n'exerce une influence fatale auprès des employeurs voisins. Plus que cela, il appréhende en pareille circonstance les conséquences périlleuses de son inaction auprès de ses propres membres; aussitôt il perd leur confiance et les indifférents, les tièdes, les égoïstes, sans compter les nécessiteux, voyant diminuer leurs chances d'emploi, vu la tolérance de la situation par le syndicat, sont les premiers à se détourner de lui et à miner son existence en acceptant des conditions de travail malheureuses. Or, il s'agit de savoir parer à temps à ce désastre dans les rangs du syndicat, en évitant opportunément une première défaite.

Seule la grève parera à ce danger. Elle est le suprême arbitrage justifié contre le dédain avoué de l'employeur à l'endroit des syndiqués, contre l'attentat qu'il porte à leur droit de s'organiser, leur premier principe vital, et contre sa nouvelle dénégation positive de leur droit au marchandage collectif. La caractéristique particulière de cette grève, c'est que les syndiqués quittent le travail non pas par griefs contre heures et salaires, mais soit pour se protéger contre des renvois injustes, soit pour refuser de travailler avec des non-syndiqués dont l'opposition d'entrer dans le syndicat est un mépris

à tous leurs droits, soit pour les deux causes à la fois. Le refus de travailler avec des non-syndiqués est aux syndiqués un droit légal et moral qui a la même valeur légitime que le droit de quitter le travail. En justice, « nous ne pouvons raisonnablement demander, disait le P. Rutten, aux syndiqués qui ont obtenu des conditions de travail au prix de mille efforts et de sacrifices pécuniaires parfois considérables, de fraterniser avec les non-syndiqués qui bénéficient d'avantages qui ne leur ont rien coûté et sont souvent prêts à compromettre les résultats obtenus ». ¹

Nous devons conclure, en dernière analyse, que cette grève s'autorise d'une complication de raisons bien fondées, réellement graves, que le bien à en retirer dépasse le tort qu'elle peut faire et qu'en principe les chances de succès sont véritables.

Ne réussirait-elle qu'à entraver l'action de l'employeur qui cherche à désorganiser le syndicat en ce qui concerne son atelier et à l'empêcher d'y introduire les conditions individualistes de l'atelier libre, ce serait en même temps sauvegarder le maintien de la coutume de l'atelier syndical dans les autres entreprises de la même industrie.

Dans les deux exemples de grève qui précèdent, en vue d'obtenir l'atelier syndical fermé, nous avons soutenu que, même si le succès n'est pas complet, il peut être largement suffisant pour les autoriser, car il est toujours permis, selon un principe de théologie morale, « de poser une cause bonne ou indifférente d'où découle un double effet, pourvu que le but de l'agent soit juste, qu'il y ait une raison suffisamment grave et que le bon effet non moins que le mauvais résultent immédiatement de l'action ». ²

1. *Le Devoir*, 20 juin 1914.

2. R. P. MACLEAN, *The Morality of the Strike*, p. 82.

LA GRÈVE DE SYMPATHIE

Dans l'argumentation qui précède sur l'utilisation du moyen de la grève pour syndicaliser ou maintenir un atelier, seuls les membres du syndicat intéressé font la grève. Exposons à présent, pour la même fin, l'emploi de ce moyen, non seulement par les syndiqués directement concernés, mais aussi par les membres d'un ou plusieurs autres syndicats entrant en grève pour secourir les premiers. C'est le cas de la grève de sympathie et de la grève de solidarité, respectivement troisième et quatrième méthode agressive.

Or disons à l'instant que cette méthode est généralement tombée en discrédit de nos jours au sein du syndicalisme ouvrier modéré. C'est que l'opposition à la grève de sympathie ne résulte pas seulement de l'abus et de l'emploi immoral qui en a été fait autrefois, mais provient fortement aussi des conséquences désastreuses encourues souvent par un syndicat dont les membres faisaient grève au bénéfice d'une autre organisation ou d'ouvriers non-syndiqués, alors même que leur intervention pouvait être justifiable moralement.

A vrai dire il ne faut pas préjuger de la grève de sympathie, car, de fait, il est possible de tracer les conditions de sa moralité. Ce que nous avons particulièrement à rechercher ici, c'est si elle peut moralement s'exercer précisément en vue de favoriser ou de contribuer à assurer au bénéfice d'autres grévistes les avantages de l'atelier syndicalisé. L'expérience l'atteste, mais il faut observer que cela regarde surtout une forme de la grève de sympathie, qui est la grève de solidarité.

Celle-ci insuffisamment connue du public perd à être confondue avec la première. La grève de sympathie proprement dite évoque simplement l'idée de charité et

le principe de fraternité chrétienne, tandis que la grève de solidarité évoque l'esprit de corps entre plusieurs organisations unifiées et, par conséquent, l'idée naturelle d'une rigoureuse action solidaire; elle n'est sympathique aux premiers grévistes en cause qu'indirectement. Notons encore que la grève de sympathie implique l'idée de secourir un parti étranger plus faible que soi; la grève de solidarité, pas nécessairement.

Il n'est pas à notre connaissance d'exemple où, dans une même entreprise, des membres d'une organisation aient fait la grève de sympathie proprement dite uniquement pour contribuer à procurer à des confrères d'une organisation différente l'atelier syndicalisé, autrement dit la fermeture d'un atelier aux non-syndiqués. Seulement il est avéré que la grève de sympathie a déjà été exercée par des organisations fortes au bénéfice d'organisations faibles dans un même atelier, pour leur permettre d'obtenir la disparition ou l'atténuation de conditions de travail absolument inhumaines et, en même temps, les premiers gains, du moins, de l'atelier syndical: reconnaissance par l'employeur et droit au marchandage collectif.

Mais la moralité d'une pareille grève dépend de conditions nombreuses et complexes. Ce que démontre le témoignage suivant du P. J.-A. Ryan. « Des ouvriers de différents métiers, dit-il, qui ne sont pas liés par contrat ni en justice avec un employeur, peuvent être justifiés d'aller en grève de sympathie pour secourir des confrères de travail... Dans ce cas lorsque la grève de sympathie n'affecte que l'employeur concerné par la grève originale elle sera parfois, non pas seulement licite, mais recommandable. »¹ En plus de n'être pas liés ni par contrat ni en justice envers le même employeur

1. *The Church and Socialism*, p. 117.

des premiers grévistes, les grévistes sympathiques, il convient de le remarquer, doivent voir à ce que leur action soit commandée, premièrement, par des raisons de gravité en proportion plus grande que pour une simple grève de métier, deuxièmement par suite d'efforts proportionnellement plus grands pour l'éviter, troisièmement par un espoir bien fondé que telle action sera une aide matérielle considérable pour gagner les demandes des grévistes.

En définitive, bien qu'il puisse y avoir des circonstances où la grève de sympathie proprement dite soit justifiable, l'expérience prouve que les conditions et les raisons morales qui l'autorisent appartiennent plutôt au domaine de la théorie que de la pratique. A preuve le discrédit où elle est tombée au sein du travail syndiqué grandement à cause des torts graves faits aux organisations qui usaient de ce moyen: défections des membres et mépris de l'opinion publique quoique à faux parfois. Par ailleurs il y a une autre raison, de nos jours, pour que la grève de sympathie soit, règle générale, pratiquement impossible: c'est parce qu'à notre époque les organisations assez fortes pour être susceptibles de l'exercer sont la plupart liées par des contrats de travail ou du moins traitées en justice.

LA GRÈVE DE SOLIDARITÉ

Examinons à présent la forme pratique de la grève de sympathie: la grève de solidarité, en fonction de l'obtention ou du maintien de l'atelier syndicalisé. Elle est le mode d'action particulier aux divers groupements syndicaux constitués sur le principe de l'action conjointe ou par le devoir de l'assistance mutuelle. Ils sont généralement classés en trois types principaux de

fédérations, soit professionnelles, soit interprofessionnelles ou industrielles, soit mi-interprofessionnelles. En vue du but ici visé la grève de solidarité, au sein de ces groupements, s'impose, parfois, comme un besoin tout naturel, absolument indispensable et partant, sa moralité est facile à établir.

Afin d'avoir une idée claire des circonstances pouvant légitimement commander cette grève au sein de chacune des sus-dites fédérations, il importe d'abord de savoir distinctement en quoi consiste chacune d'elles.

La fédération professionnelle fédère, dans un territoire donné (ville, province, pays), les syndicats locaux du même métier dans une industrie. C'est une centrale syndicale professionnelle.

La fédération industrielle s'inféode pareillement dans un territoire donné les centrales syndicales ou les syndicats locaux des métiers connexes ou différents dans la même industrie. Par fédérations industrielles se reconnaissent ordinairement, dans une ville, les conseils des métiers alliés et, dans un territoire plus grand, les fédérations des métiers connexes.

La fédération mi-interprofessionnelle ne diffère de la précédente d'abord, que parce qu'elle ne s'incorpore qu'une partie des divers métiers syndiqués d'une industrie ou, en second lieu, parce que les organisations qui la constituent confinent leur action à l'assistance mutuelle, n'ayant pas de rapports conjoints avec les patrons comme dans la fédération industrielle.

Après ces définitions, voyons les circonstances particulières où, dans chaque cas, la grève de solidarité se justifie pour obtenir ou conserver les avantages de l'atelier syndicalisé.

Premier exemple. — Des membres de plusieurs filiales d'une fédération professionnelle travaillent dans plusieurs ateliers ou chantiers, situés dans un même ou divers

endroits pour le compte d'un même employeur, à des conditions syndicales. Voici qu'un jour ce dernier veut se dérober à ces conditions dans l'un de ses ateliers et en imposer d'autres notoirement hostiles au syndicat local auquel appartiennent les ouvriers de l'atelier en cause. Aussitôt l'hostilité de l'employeur, particulière pour le moment, affecte moralement dans tous ses ateliers les membres des autres filiales et constitue pour chacune d'elles une menace flagrante à leurs intérêts vitaux. Si les syndiqués originellement affectés ont fait d'inutiles efforts pour amener un règlement, alors leurs confrères des autres ateliers rapidement comprennent leur devoir, avec l'approbation de l'organisation centrale, la fédération professionnelle, de quitter solidairement le travail au bénéfice immédiat des premiers et au leur propre implicitement. Par là, ils attestent que les conditions apparemment justes qui leur sont faites encore à eux, sont devenues faux-jeux et une arme contre leurs frères syndiqués. Car, sûrement, la morale sociale catholique enseigne que, « tandis que l'employeur a droit aux services de ses employés aussi longtemps qu'il les traite avec justice, même s'il n'existe pas de contrat, ce droit cependant n'est valide qu'en autant qu'il ne fait pas servir à des fins déraisonnables les avantages obtenus par leurs services ». ¹ Il n'est pas besoin de refaire ici l'argumentation plusieurs fois répétée déjà pour prouver que, dans le présent exemple, la grève de solidarité s'impose, non seulement pour redonner aux syndiqués de la première filiale maltraitée les avantages de l'atelier syndicalisé, mais pour en assurer la conservation aux membres des autres filiales. En conséquence elle se justifie avec la perspective presque assurée de réussir.

1. *Catholic Encyclopedia*, Vol. III. Article: *Moral Aspects of Labor Unions*.

Deuxième exemple. — La fédération industrielle (un conseil ou une fédération de métiers alliés) est de nos jours, dans quelques rares industries, essentiellement destinée par les corps autonomes qui la constituent, à servir d'agent de négociation conjointe pour l'obtention de contrats collectifs conjoints. Que les syndiqués de l'une des organisations membres de la dite fédération soient violentés dans leurs droits par l'employeur et que ce dernier veuille ignorer telle organisation ou la traiter en quantité négligeable, et que cette molestation de l'employeur s'accomplisse en rupture du contrat collectif conjoint en vigueur ou lorsqu'il est temps de le renouveler, la fédération industrielle est alors atteinte dans tous ses membres par l'assaut fait pour disjoindre le lien de solidarité qui les unit. Si cette brèche est permise, l'atelier syndicalisé qui existait collectivement pour tous les corps fédérés, ou par droit de coutume ou par droit légal, est menacé de désagrégation, sinon immédiate, peut-être plus tard. En pareille circonstance tous les corps fédérés se doivent-ils d'agir solidairement, par la grève s'il le faut, en faveur de l'organisation-sœur opprimée? A ce propos le P. J.-A. Ryan affirme que « dans le cas d'ententes syndicalistes, tous les ouvriers des différents métiers sont tenus d'agir ensemble pour toute section particulière que ce soit », et que, « si la cause est valide, cette action sera ordinairement permise et souvent recommandable, car il devient de plus en plus évident que ce n'est que par ce moyen que les ouvriers, les plus faibles, la grande armée des inhabiles, obtiendront protection équivalente ». ¹ Mais il est rare que la grève de solidarité couvrant toute une industrie se produise, au Canada, en dehors des industries privées, car pour

1. *The Church and Socialism*, p. 117.

celles dites d'utilité publique la loi contraint les parties en conflit à l'arbitrage obligatoire.

Troisième exemple. Nous ne dirons rien de la première catégorie de la fédération mi-interprofessionnelle, parce qu'elle a les mêmes caractères que la fédération industrielle, quoique opérant sur une moindre étendue. Mais occupons-nous de la deuxième catégorie restreinte à quelques centrales syndicales professionnelles qui agissent indépendamment pour fins de réglementation de travail et confinent leur action à l'assistance mutuelle. Ce n'est pas véritablement une fédération, mais c'est, dans le syndicalisme américain, la forme d'entente qui s'appelle l'alliance défensive. « Elle repose sur l'engagement mutuel qu'aucune des organisations alliées ne laissera travailler ses membres dans un atelier d'où seraient exclus les membres de l'une d'elles, ou bien dans lequel se trouveraient des membres d'un syndicat rival à l'une d'elles. Action solidaire dans les deux cas, qui n'a en vue spécialement que de forcer la syndicalisation d'un atelier au profit d'une organisation-sœur. Disposons sur le champ du second cas, en disant qu'une grève de solidarité qui n'aurait d'autre objectif que de faire éliminer d'un atelier des syndiqués rivaux à l'une des organisations alliées, au bénéfice de ses membres, serait immorale si ces ouvriers sont paisibles, travaillent dans des conditions honnêtes et appartiennent à un syndicat basé sur des principes moraux et sociaux dignes de respect. De même, dans le premier cas, la grève de solidarité serait immorale si elle ne cherche qu'à faire exclure d'un atelier, au bénéfice des membres d'une organisation alliée, des non-syndiqués qui seraient traités en justice, quand au surplus les grévistes le seraient eux-mêmes. Leur action se justifierait en faveur des membres d'une union partenaire dans un même atelier si ces derniers y étaient notoirement maltraités ou qu'ils en seraient

exclus pour les remplacer par des non-syndiqués, et pourvu que les grévistes soient employés expressément par le même patron que ceux qui en sont les victimes.¹ Évidemment leur intervention est ici premièrement commandée par l'engagement mutuel contracté par leur organisation avec l'union alliée et secondement par le principe de cesser le travail pour ne pas être à l'employeur une coopération matérielle lui permettant de poursuivre son injustice contre leurs confrères. Malheureusement l'expérience enseigne que les grèves de solidarité découlant des « alliances défensives » ont la plupart du temps péché contre quelqu'une des règles de la moralité en matière de grève. Par ailleurs, due généralement à l'instabilité ou à la nullité de ses résultats, cette méthode est de moins en moins usitée par les vieilles organisations ouvrières, en Amérique du moins.

CONCLUSION

En guise de conclusion de la présente étude résumons d'abord brièvement ce qu'il importe de retenir.

L'épithète d'« atelier fermé » a été imposée aux travailleurs syndiqués par l'hostilité patronale; c'est en soi une expression incomplète qu'il faut corriger en disant l'atelier syndical fermé ou total, puisque tout aussi bien peut exister l'atelier non-syndical fermé. Étant l'aboutissement naturel des formes imparfaites qui le précèdent l'atelier syndical total, lorsqu'il découle d'un contrat juste et honnête, est une affirmation que la liberté du travail, qu'il semble contester, n'est pas un droit sans limite. Les conditions de l'industrie moderne rendant

1. Exemple d'une grève de solidarité injuste. Deux jours avant le concert qu'elle donna au théâtre Saint-Denis en 1924, l'Association des Chanteurs de Montréal apprit que ses musiciens, des internationaux, refusaient de jouer pour elle parce que les propriétaires du théâtre employaient des accessoiristes non-syndiqués.

les ouvriers impuissants à se protéger sans organisations; il s'ensuit que la pratique de l'atelier syndical fermé est nécessaire pour obtenir comme pour conserver des conditions d'emplois justes et raisonnables. Donc, honnêtement employé, ce moyen est en tout point moral.

Des diverses méthodes de syndicaliser un atelier, retenons que l'établissement de l'atelier syndical total n'est en général que le fruit d'efforts précédents, soit par les méthodes pacifiques, soit par les méthodes agressives. A retenir aussi que l'emploi des premières méthodes démontre que l'obtention de l'atelier syndical fermé peut provenir ou du fait légal ou du fait de la coutume, et que l'emploi des secondes n'a généralement lieu que pour sauvegarder la pratique établie quand elle est méconnue. Pourtant les méthodes agressives, qui sont la grève sous ses différentes formes, ne sont permises que si elles renferment chacune tous les éléments moraux qui les justifient.

Relativement à ces dernières observons que leur emploi sera rendu plus rare et que le développement des méthodes pacifiques sera accru dans la mesure où le principe de l'atelier syndical fermé sera compris et reconnu légitime par l'opinion publique, mais plus particulièrement dans la mesure où, dans le monde industriel, existeront les circonstances ou les conditions suivantes: 1° Dans les métiers et industries où les employeurs seront complètement organisés pour permettre aux syndicats de traiter avec eux collectivement; 2° là où les syndicats seront groupés en fédérations d'industries basées sur le principe et soutenues par la discipline de la négociation conjointe pour fin de réglementation de travail; 3° dans les métiers où ils pourront s'avantager de la possession d'une marque syndicale comme aussi de l'incorporation civile, vrai moyen d'inspirer confiance et solvabilité.

« L'organisation sociale du travail, a dit Mgr L.-A. Pâquet, ne portera en général tous ses fruits que quand elle atteindra la profession entière. »¹ Or, croyons-nous, quand une profession entière est constituée en organisation syndicale, celle-ci ne peut porter de fruits à ses membres et à la société que par le moyen de l'atelier syndicalisé. Ces fruits ne sont autres que ceux-là même qu'énumère en partie Mgr Pâquet lorsque, continuant sa pensée, il déclare que l'organisation du travail « ne sera pleinement efficace que par l'adjonction de commissions mixtes, composées de représentants des employeurs et des employés, et propres, de ce fait même, à rapprocher dans des sentiments de bienveillance mutuelle les groupes opposés et à leur permettre de discuter et de résoudre à l'amiable ou en vertu d'un arbitrage, les multiples problèmes que l'activité industrielle fait surgir ».

A la vérité, seul l'atelier syndical fermé, obtenu par voie de consentement mutuel et exercé dans des conditions justes et honnêtes, peut donner à l'industrie un régime de travail fructueux, pacifique et permanent et, partant, contribuer à assurer la paix sociale.

Faut-il enfin considérer que, s'il est au Canada une forme de syndicalisme professionnel tenu d'obéir dans toutes ses activités aux directives de la morale sociale catholique, c'est bien celle constituée par les syndicats catholiques nationaux. Dans tous les milieux catholiques influents l'on s'est plu, ces dernières années, à reconnaître en eux un puissant facteur de paix sociale. Pense-t-on à en assurer la permanence? Trop peu y songent parmi ceux qui, à l'occasion, emploient directement ou indirectement la main d'œuvre ouvrière. Le moyen pratique, c'est de traiter loyalement avec les

1. *Semaine sociale, 11e session, Québec, 1921, p. 52.*

syndicats catholiques nationaux par des contrats garantissant l'atelier syndical fermé ou de préférence, selon les circonstances. C'est de l'observation de ce devoir que dépend, au sein des unions neutres qui les entourent, non pas seulement leur futur développement, mais leur existence même.

Si, dans l'Église, le syndicalisme professionnel catholique est appelé à être la cause déterminante qui doit rénover l'industrie sur des bases chrétiennes, n'incombe-t-il pas à tous les agents responsables dans le monde catholique de coopérer avec lui par leur appui raisonné à l'obtention de ce résultat si nécessaire à la société?

Alfred CHARPENTIER

— Août 1926



PUBLICATIONS DE L'É. S. P.

151 (Suite)

71-72-73. <i>Albert de Mun et le devoir social des catholiques.</i>	Abbé GOUIN, P.S.S.
74-75. <i>Albert de Mun et l'organisation ouvrière.</i>	Abbé GOUIN, P.S.S.
76. <i>Nos Errements agricoles.</i>	R. P. Edgar COLCLOUGH, S.J.
77-78. <i>Albert de Mun et la Législation sociale.</i>	Abbé GOUIN, P.S.S.
*79-80. <i>Microbiologie et maladies contagieuses.</i>	J.-A. BAUDOUIN, M. D.
81-82. <i>L'Instruction obligatoire n'est pas nécessaire chez nous. Pourquoi?</i>	R. P. Hermas LALANDE, S.J.
83. <i>L'Organisation ouvrière.</i>	Abbé Edmour HÉBERT
84. <i>Autour de l'Encyclique « Rerum novarum ».</i>	M. L'HEUREUX
85. <i>L'Aide aux colons.</i>	Abbé Edmour HÉBERT
86. <i>Le Problème social et sa solution.</i>	
87. <i>Les Semaines sociales.</i>	
88-89. <i>De l'Internationalisme au Nationalisme.</i>	Alfred CHARPENTIER
90. <i>Vers le peuple.</i>	Guy VANIER
91. <i>L'Action sociale.</i>	Antonio PERRAULT
92-93. <i>La Grève et l'enseignement catholique.</i>	R. P. VILLENEUVE, O.M.I.
94. <i>Programme d'action sociale.</i>	Édouard MONTPETIT
*95. <i>Les Parents, l'Eglise et l'État dans leurs rapports avec l'école.</i>	Abbé Ad. SABOURIN
96. <i>L'Organisation professionnelle.</i>	Mgr L.-A. PAQUET
97. <i>Syndicats patronaux.</i>	Abbé Émile CLOUTIER
98. <i>La Confédération des Travailleurs catholiques du Canada.</i>	XXX
99. <i>L'Aspect économique du problème industriel.</i>	Edmond CLOUTIER
100. <i>Le Salaire.</i>	Abbé Edmour HÉBERT
101. <i>Nos Pêcheries.</i>	Fabien BUGEAUD
102. <i>La Question des chemins de fer.</i>	XXX
103. <i>Les caisses Desjardins, œuvre sociale.</i>	Wilfrid GUÉRIN
104. <i>L'Aube d'une ère ouvrière nouvelle.</i>	Alfred CHARPENTIER
105. <i>L'Organisation ouvrière catholique au Canada.</i>	É. S. P.
106. <i>Réformes scolaires.</i>	É. S. P.
107. <i>Le travail du dimanche dans notre industrie.</i>	Mgr Eugène LAPOINTE
108. <i>La Gaspésie.</i>	J. W.
109. <i>Les Espoirs présents du Catholicisme en France.</i>	R. P. DONCEUR, S.J.
110. <i>La Société catholique de Protection et de Renseignements.</i>	É. S. P.
111. <i>Le Problème des narcotiques au Canada.</i>	Olivier CARIGNAN
112. <i>Le charbon au Canada.</i>	Paul CHARTIEZ, S.J.
113-114. <i>Le Nord qui s'ouvre.</i>	R. P. Alexandre DUGRÉ, S.J.
115. <i>Les trois Étapes de la question ouvrière.</i>	Abbé Edmour HÉBERT
116-117. <i>Dans les chantiers.</i>	R. P. J.-A. DESJARDINS, S.J.
118. <i>La mortalité infantile.</i>	Dr Joseph GAUVREAU
119. <i>La Tuberculose.</i>	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
120-121. <i>Le Chomage.</i>	Gérard TREMBLAY
122. <i>L'Eucharistie et la question sociale.</i>	R. P. Léo BOISMENU, P.S.S.
123. <i>Le Canada minier.</i>	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
124. <i>Le Patriotisme.</i>	Mgr LAFLÈCHE
125. <i>L'Apprentissage.</i>	É. S. P.
126-127. <i>Notre problème agricole.</i>	Charles GAGNÉ
128. <i>Les Forces hydrauliques.</i>	P. R. Pierre FONTANEL, S.J.
129. <i>L'Art ménager.</i>	Abbé Arm. BEAUREGARD
130. <i>Le Domaine rural canadien.</i>	Georges BOUCHARD
131. <i>Les Paysans de France.</i>	Georges BOUCHARD
132. <i>La jeune fille et les œuvres de charité.</i>	R. P. Adélar DUGRÉ, S.J.
133-134. <i>Pour et contre le tabac.</i>	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
135. <i>Vers l'Émancipation économique.</i>	G.-E. MARQUIS
136-137. <i>Le Travail de nuit dans les boulangeries.</i>	XXX
138. <i>Expansion industrielle dans le Québec.</i>	G.-E. MARQUIS
139. <i>Le logement et la santé.</i>	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
140-141. <i>Travailleurs inconnus, nos aveugles.</i>	Père Julien SENAY, S.J.
142. <i>L'Éducation de la Justice.</i>	R. P. Louis LALANDE, S.J.
143. <i>Abolitionisme ou Réglementation.</i>	R. P. J. SALSMANS, S.J.
144. <i>L'Actionnariat syndical.</i>	M. Max TURMANN
145-146. <i>Le Conseil national d'Éducation.</i>	C.-J. MAGNAN
147. <i>Jeunes d'autrefois. Jeunes d'aujourd'hui.</i>	R. P. Maurice H.-BEAULIEU, S.J.
148. <i>Éclaircissements canadiens-français.</i>	R. P. Adélar DUGRÉ, S.J.
149-150. <i>La Pulpier et le Papier.</i>	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
151. <i>L'atelier syndical fermé en regard des principes sociaux catholiques.</i>	Alfred CHARPENTIER

Les numéros précédés d'un astérisque sont épuisés.

PUBLICATIONS DE L'É. S. P.

(Abonnement: \$1.50 par an)

- 1* *L'École Sociale Populaire* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
2. *L'Organisation ouvrière catholique en Hollande* Arthur SAINT-PIERRE
3. *De l'Éducation du sens social* R. P. LEROY, S.J.
4. *Comment protéger notre jeunesse, les patronages* R. P. PICHÉ, P.S.V.
5. *La Fédération Saint-Jean-Baptiste et ses associations professionnelles* Mme Marie GÉRIN-LAJOIE
6. *« Le Foyer » et ses œuvres* Abbé Henri GAUTHIER, P.S.S.
- *7. *La Caisse populaire — I* Alphonse DESJARDINS
8. *La lutte antialcoolique dans la province de Québec, depuis 1906* R. P. HUGOLIN, O.F.M.
9. *Le logement de la famille ouvrière — I* Abbé GOUIN, P.S.S.
- 10-11. *Le logement de la famille ouvrière — Suite et fin* Abbé GOUIN, P.S.S.
- *12. *La Caisse populaire — II* Alphonse DESJARDINS
13. *Le Mouvement mutualiste dans la province de Québec* J.-B. SAINT-ARNAUD
- *14. *Le Cercle ouvrier* R. P. L. HUDON, S.J.
- *15. *L'Encyclique « Retrum novarum »* R. P. VALENTIN-BRETON, O.F.M.
- *16. *Les Œuvres nécessaires* Henri BEAUVAIS
- *17. *L'Église et les associations ouvrières — (Encyclique « Singulari quadam »)* Dr Joseph GAUVREAU
- 18-19. *Contre l'alcool* Abbé GOUIN, P.S.S.
- 20-21. *Un catholique social: Frédéric Ozanam* Arthur SAINT-PIERRE
22. *L'Organisation professionnelle* V.-E. BEAUPRÉ
23. *Réformes scolaires* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
24. *Le Clergé et les études sociales* Abbé Paul MAYRAND, D.Th.
- *25. *Le Travail chrétien* Abbé GOUIN, P.S.S.
26. *La lettre sur le « Sillon »* Dr Joseph GAUVREAU
- 27-28. *La Cour Juvenile. Son fonctionnement, ses résultats, ses ambitions* Arthur SAINT-PIERRE
- *29. *La Goutte de lait* XXX
30. *La Fédération américaine du Travail* DOMBRAY-SCHMITT
- 30* *L'Utopie socialiste — I* R. P. DALY, C.S.S.R.
31. *Le Val des Bois* Chanoine DESGRANGES
- *32. *Les Conseils de l'abbé Desgranges aux ouvriers canadiens* Arthur SAINT-PIERRE
33. *Les Écoles maternelles* Arthur SAINT-PIERRE
- *34-35. *L'Église et le progrès social* R. P. GUILLOT, C.S.S.R.
- 36-37. *Le Devoir social* R. P. TRUDEAU, O.P.
38. *L'Utopie socialiste — II* Abbé Edmour HÉBERT
39. *Les Syndicats ouvriers chrétiens de Belgique* Arthur SAINT-PIERRE
40. *Les Syndicats socialistes et neutres* R. P. GONTHIER, O.P.
41. *L'Église et l'organisation ouvrière* R. P. S. BELLAVANCE, S.J.
- 42-43. *Le comte Albert de Mun* R. P. RUTTEN, O.P.
- 44-45. *Le Socialisme* R. P. Adélar DUGRÉ, S.J.
46. *A propos d'immunités* R. P. Alexandre DUGRÉ, S.J.
- *47. *La Formation d'apôtres sociaux par l'A.C.J.C.* Marie-J. GÉRIN-LAJOIE
- 48-49. *Leçons pratiques d'action sociale catholique* Abbé GOUIN, P.S.S.
50. *La Désertion des campagnes* Anatole VANIER
51. *Les Avantages de la campagne* Abbé GOUIN, P.S.S.
- *52. *Les Cercles d'études féminins* Jean-Charles MAGNAN, B.S.A.
- 53-54. *Le Règne social du Sacré Cœur, St-Sauveur de Québec* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
55. *Le Comptoir coopératif* R. P. Marcel MARTINEAU, S.J.
- 56-57. *L'Œuvre de vacances des grèves* R. P. Alexandre DUGRÉ, S.J.
58. *Le Jardin scolaire et l'Agriculture à l'école* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
59. *Le Clergé et les Œuvres sociales* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
60. *L'Esprit chrétien dans la famille et dans la société* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
61. *Projet de colonisation* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
- 62-63-64. *Vers les terres neuves* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
65. *La Question sociale et nos devoirs de catholiques — I* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
66. *La Question sociale et nos devoirs de catholiques — II* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
- 67-68. *La Question sociale et nos devoirs de catholiques — III* R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
- *69-70. *Hygiène du logement et casier sanitaire des maisons* J.-A. BAUDOUIN, M.D.