

L'infiltration communiste **Communistic Permeation**

Volume 1, numéro 10, juin 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023958ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023958ar>

[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

(1946). L'infiltration communiste / Communistic Permeation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(10), 1–5. <https://doi.org/10.7202/1023958ar>

Bulletin des Relations Industrielles

PUBLIÉ PAR LE DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES DE LAVAL, QUÉBEC

Abonnement : \$1.50 la série de 10 numéros

Secrétaire de la rédaction : Jean-Pierre Després

15 juin 1946

Numéro 10

Dans ce numéro :

Vouloir et savoir négocier.....	2
Esquisses psychologiques — L'ouvrier.....	4

In this issue :

Communitic Permeation.....	1
The Will and the Way to Negotiate.....	6

L'INFILTRATION COMMUNISTE

Quelques grèves récentes au Canada ont révélé que l'infiltration communiste dans les unions ouvrières pose en ce moment un problème aigu. Ainsi que nous l'écrivions le mois dernier, il serait puéril pour les employeurs de combattre les organisations ouvrières sous prétexte que des communistes en font partie. Mais, devons-nous préciser, de là à tolérer l'ingérence communiste dans la direction des associations, il y a de la marge. Dans la province de Québec, les communistes ne constituent qu'une minorité, mais une minorité bien disciplinée et très agissante et ce n'est un secret pour personne que le mouvement ouvrier est menacé par le noyautage communiste. Pour parer à cette menace, il faut plus que l'action gouvernementale : il faut aussi et surtout l'intervention immédiate et efficace des ouvriers eux-mêmes qui ne devraient pas tolérer que des militants ou des sympathisants communistes reconnus soient élus à des charges dans leurs organisations. De leur côté, les corps centraux ne devraient pas engager des communistes comme organisateurs ; il y va de l'intérêt immédiat du mouvement ouvrier.

Un communiste ne peut que nuire à une union ouvrière : c'est là un fait incontestable. Les ouvriers s'unissent dans le but d'obtenir de meilleures conditions de travail et seule la négociation d'accords avec leurs employeurs peut leur donner satisfaction et assurer, de ce fait, la stabilité économique et la paix sociale. Or, les communistes ne peuvent servir honnêtement les fins du mouvement ouvrier parce que ce sont des mystiques qui prônent la lutte des classes et dont les armes préférées

(Suite à la page 5)

COMMUNISTIC PERMEATION

Certain recent strikes in Canada have proven that communistic permeation into labour unions creates a problem that must be solved without delay. As we mentioned last month, it would be childish for employers to fight labour organizations merely on the ground that some of their members are communists. We wish, however, to make it clear that there is a great difference between fighting labour organizations and tolerating communistic interference in their direction. Communists in the Province of Quebec are a minority, but a highly disciplined and very active one, and nobody can deny the fact that the labour movement is presently threatened by the formation of communist cells within workers' unions. It rests not only with the Government to do away with such a menace, but also and especially with the workers themselves who should not tolerate that recognized militant communists or communist sympathizers be chosen to hold office within labour unions. On their part, central organizations should not, in the immediate interest of the entire labour movement, appoint communists as organizers.

It is an undeniable fact that a communist cannot but harm a labour union. Wage-earners usually associate with a view to obtain better working conditions and it is only through bargaining with their employers that they can be satisfied and thus help to maintain economic stability and social peace. As for the communists, they cannot serve honestly the interests of the labour movement because they are idealists who preach war between classes with such weapons as unrest and dissatisfaction.

(Continued on page 5)

VOULOIR ET SAVOIR NÉGOCIER . . .

La législation du travail a subi une orientation nouvelle au Canada, depuis 1944. L'adoption des règlements fédéraux relatifs aux relations ouvrières en temps de guerre (C.P. 1003) et de la Loi des relations ouvrières dans le Québec a mis en lumière des principes déjà agréés par l'opinion publique, à savoir :

- a) que l'association ouvrière est de bien commun ;
- b) que la négociation collective des conditions de travail doit constituer une procédure obligatoire.

Nous nous demandons toutefois si patrons et ouvriers se rendent réellement compte des responsabilités sociales accrues qui leur échoient.

La liberté syndicale a été conquise ; le droit d'association est protégé explicitement par l'interdiction des pratiques anti-syndicales. A ce droit activement protégé par l'État correspond un devoir précis pour ceux qui en usent. Les salariés doivent se former en associations, mais en développant parallèlement chez eux un grand sens de responsabilité sociale. L'individu ne disparaît pas mais son individualisme s'atténue. Il y perd en liberté mais il y gagne en force en s'intégrant à un groupe social activiste. Ses actions n'ont plus seulement une signification individuelle : elles ont une répercussion sociale conditionnée par l'importance du milieu. L'ouvrier non syndiqué, individualiste, qui réclame pour lui-même un relèvement de salaire et quitte son travail faute de satisfaction ne cause qu'un léger tort à la société. Le même ouvrier, s'il se syndique et devient orateur habile, peut amener tous ses confrères de travail à faire la grève. Ses actes le dépassent ; il peut, en maniant imprudemment son autorité sur un groupe, mettre à mal tout un secteur de l'activité économique.

Le patronat a des responsabilités identiques. L'employeur ne doit pas boudier la législation sur la liberté syndicale, mais plutôt s'y adapter en toute sincérité. Négociation collective implique collaboration du Capital et du Travail. Les actes d'un employeur échappent à la norme individualiste ; ils ont une portée de plus en plus sociale. Dans les relations industrielles, l'employeur ne traite plus avec ses ouvriers, mais avec leur mandataire. Il doit voir dans celui-ci le représentant de tout un facteur de la production et non plus un ouvrier. Psychologiquement, les attitudes doivent se modifier. L'employeur doit se rappeler que la liberté d'expression et d'action qu'il pouvait se permettre à l'endroit de l'ouvrier isolé n'est maintenant plus de mise et qu'il y faut mettre des formes : on ne traite pas un groupe comme on traite un individu.

Représentants patronaux et ouvriers, mis par la loi dans l'obligation de négocier de bonne foi, se rendent compte de l'éminence de leur tâche, de sa nature, de son climat. Ils doivent d'abord « vouloir » négocier. Il semble curieux d'insister sur l'élément volonté dans la négociation collective. Négocier est une chose ardue,

pénible, irritante ; il faut y mettre non seulement de l'intelligence, mais de la compréhension, de la patience, de la fermeté. Le patron trouve plus facile de dire non ou de tenter d'imposer d'autorité son point de vue ; de son côté, le mandataire ouvrier aime mieux couper court à la discussion et recommander une solution de force, la grève, si tant est qu'elle est parfois permise ; ou encore, les deux parties jettent un œil du côté des services publics de conciliation et d'arbitrage : c'est tellement plus commode et moins ennuyeux ! Si bien qu'aujourd'hui, on réclame le concours de l'État pour régler la moindre difficulté ou le moindre litige. N'est-ce pas démissionner de ses responsabilités ? N'est-ce pas arracher l'État à son rôle supplétif et user son autorité à régler des vétilles ? L'État ne doit pas être propagandiste ou agent d'affaires ; encore une fois, il doit compléter l'action des individus et des groupes et non pas s'y substituer.

Négocier de bonne foi est salutaire pour les parties à un accord. Cette procédure leur permet d'exposer leurs points de vue, de composer leurs différends, de compenser les concessions mutuelles, de se mieux connaître et en fin de compte, de mieux s'entendre en toute équité.

Vouloir négocier est bien mais il faut aussi savoir négocier un accord. Des méthodes fondées sur la théorie et l'expérience sont déjà admises et doivent être développées. Voici quelques normes pouvant servir aux représentants des salariés :

- 1° Formation démocratique du syndicat et de ses officiers.
- 2° Respect des principes et procédures établis par la Loi des relations ouvrières.
- 3° Préparation soignée du projet de convention collective, préalablement approuvé par la majorité des syndiqués intéressés.
- 4° Choix d'agents négociateurs intelligents, bien au fait des techniques de l'industrie, polis, psychologues, patients, énergiques et honnêtes.
- 5° L'agent négociateur doit connaître l'industrie dont il discute : procédés de fabrication ; machinerie utilisée ; conditions d'hygiène et de sécurité ; catégories professionnelles diverses ; base du taux de rémunération ; systèmes de primes au rendement ; salaires payés dans les industries comparables ; indice du coût de la vie ; condition du marché.

6° Dès que la négociation est terminée et que les parties au débat en sont venues à un accord acceptable, les représentants syndicaux doivent présenter celui-ci à leurs confrères et tenter loyalement de le faire accepter.

7° Le représentant syndical ne doit pas être neutre à l'égard d'un projet d'accord qu'il a obtenu ; il doit en montrer les avantages et les inconvénients, mais il ne doit pas hésiter à jeter le poids de son influence en faveur

d'une acceptation. Le représentant syndical est un mandataire, mais aussi un chef et un chef doit conseiller, diriger.

8° Une convention collective peut être révisée chaque année ; si elle n'est pas parfaite, il y aura lieu de l'améliorer ultérieurement.

L'employeur, de son côté, ne peut entreprendre de négociations collectives avec ses ouvriers sans préparation ; c'est pourquoi nous nous permettons de lui dire :

1° Étudiez les lois qui régissent les relations patronales-ouvrières ; pour en discuter pertinemment, vous devez les connaître.

2° Enquêtez sur les conditions de vie de vos ouvriers.

3° Préparez des statistiques sur les salaires moyens par catégories professionnelles, pour l'ensemble de votre personnel.

4° Préparez l'état financier de l'entreprise en tout ou en partie avec arguments à l'appui, à une réunion subséquente.

5° Colligez des renseignements sur les taux de salaires dans les industries comparables.

6° Ne refusez jamais immédiatement une requête ; mettez-la à l'étude, acceptez-la ou repoussez-la en tout ou en partie avec arguments à l'appui, à une réunion subséquente.

7° Si on vous soumet un projet de convention, recevez-la aimablement. Faites votre contre-projet, si nécessaire.

8° Vos ouvriers sont vos collaborateurs. Ils ont été la source de votre fortune passée ; soyez-leur sympathique : il est naturel qu'ils veuillent améliorer leurs conditions de vie.

9° Avant de refuser une augmentation des taux de salaires, étudiez votre entreprise. Est-elle bien organisée ? Votre outillage ne peut-il être amélioré ? L'agencement des procédés de fabrication est-il rationnel ? Ne pouvez-vous pas faire des économies ? Vous occupez-vous d'accroître vos marchés ? Et la routine ? . . . En bref, il ne faut pas qu'un refus d'amélioration des conditions de travail soit attribuable à vos déficiences et à vos manquements.

10° N'oubliez pas que compréhension, politesse et courtoisie sont toujours de mise.

Patrons et ouvriers doivent donc tenir pour certain qu'il y a une technique de la négociation, qu'elle ne s'improvise pas mais s'acquiert par l'étude et la pratique du métier. Si cette technique était mieux possédée, nous aurions moins de différends du travail, moins de recours à l'ingérence de l'État et plus de justice sociale.

Le Département des relations industrielles s'est rendu compte de l'urgence de son humble collaboration dans ce domaine. Déjà, depuis deux ans, en plus de ses cours universitaires réguliers, il a organisé de nombreuses conférences publiques, un congrès des relations industrielles et deux sessions intensives de quinze jours. Il continuera dans cette voie où le suivront volontiers tous ceux qui veulent que les relations entre le Capital et le Travail s'élaborent sous le signe de l'intelligence et de la bonne foi.

GÉRARD TREMBLAY.

MÉMOIRES ET THÈSES SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES PRÉSENTÉS POUR L'OBTENTION DU BACCALAURÉAT ET DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES SOCIALES.

MÉMOIRES

ANDRÉ PARENT

« Les clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives de la province de Québec. »

JEAN-PAUL FERLAND

« Analyse des conventions collectives négociées par la Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et du papier. »

JEAN-MATHIEU CANTIN

« L'employeur et le problème du travail. »

CHARLES BÉLANGER

« Les salaires minima des artisans de la construction à Québec (1925-1945). »

JACQUES COTÉ

« Vue d'ensemble des principaux éléments de monopole dans l'industrie du papier à journal au Canada. »

HENRI LEGARÉ, O.M.I.

« Congés payés dans la province de Québec. »

ÉDOUARD-A. TARDIEU

« Le problème des salaires. »

JAMES HODGSON

« Introduction historique à l'étude de l'industrie de la chaussure. »

GILLES LAVOIE

« Les pratiques interdites dans les relations du travail. »

THÈSES

HENRI LEGARÉ, O.M.I.

« Le rôle social du prêtre à la lumière des documents pontificaux. »

ANDRÉ DESPRÉS

« L'opinion publique et les relations industrielles. »

MONIQUE BOUCHER

« Le travail féminin dans la province de Québec. »

JAMES HODGSON

« L'industrie de la chaussure au Canada. »

ESQUISSES PSYCHOLOGIQUES

II. — L'OUVRIER

Notre esprit français, qui est essentiellement logique, se complait naturellement dans des essais de synthèses rigides et des formules strictes qui s'éloignent trop facilement de la réalité changeante. Dans le domaine psychologique, les équations et les classifications sont impossibles à établir, et si jamais on y parvenait, on tomberait vite dans des abstractions irréelles.

Il s'agit cependant de découvrir, à travers le grand nombre de variantes qui reflètent les qualités et les défauts de l'ouvrier, ses passions et ses désirs, certaines tendances qui ont des caractères communs et généraux et qui peuvent aider à mieux comprendre *l'homme*.

Cette connaissance de la psychologie de l'ouvrier est nécessaire à l'employeur, au contremaître et même au chef de syndicat, car trop souvent, on est enclin à interpréter les sentiments des autres à travers le prisme des siens propres, risquant ainsi de se tromper, malgré les meilleures intentions.

Avant d'entreprendre cette analyse, il est opportun d'établir certaines précisions qui nous aideront à mieux situer notre sujet et à en limiter la portée. Nous étudions ici les réflexes de l'ouvrier et non ceux de l'employé. Tous deux sont des salariés ; ils travaillent pour le compte d'un employeur, sous sa direction et à son profit, moyennant une rémunération fixée d'avance. Certaines gens sont portés à croire que les tâches effectuées par les ouvriers sont uniquement manuelles par opposition à celles des employés qui seraient intellectuelles ; la réalité est souvent tout autre, car il y a parfois plus d'intellectualité dans le labeur d'ouvriers tels que les mécaniciens, les ajusteurs, etc., que dans la besogne plutôt routinière des copistes, par exemple, ou encore, des vendeurs dans les bazars, des commis, etc. Cette distinction entre les salariés, pour fondée qu'elle soit à d'autres points de vue, risque pourtant, si on l'envisage sous cet angle, de fausser la perspective et d'empêcher de comprendre l'ouvrier. Il ne serait peut-être pas mal de signaler aussi que les attitudes et les tendances de l'ouvrier pris individuellement sont parfois très différentes de celles qu'il affiche en groupe, soit à cause de l'influence niveleuse et magnétique de l'esprit de foule, soit à l'instigation de meneurs ouvriers ou politiques. C'est là un phénomène qui se rencontre partout et dont tous ceux qui ont à s'occuper de relations humaines doivent tenir compte. Nous nous bornerons à décrire les réflexes individuels d'un ouvrier moyen et les observations que nous ferons, tout en étant d'ordre général, pourront fort bien ne pas s'appliquer à tel ou tel cas particulier.

* * *

A lire certains journaux, à écouter certaines personnes, les ouvriers seraient les seuls à être pourvus de qualités,

à être inspirés par des motifs nobles et grands ; dernière réserve des forces morales de l'humanité, le salut du monde serait entre leurs mains. Dans d'autres cas, c'est le contraire ; ils posséderaient tous les défauts : ils seraient arrogants, paresseux, hypocrites, exploités et cause de tous les maux qui affligent les peuples. La vérité est que les ouvriers n'ont ni le monopole de la vertu, ni celui du vice. Comme les autres membres de la société, ils sont pourvus de qualités et de défauts. Ils possèdent les qualités de leurs défauts et les défauts de leurs qualités, et en dehors des tendances personnelles qui proviennent de leur tempérament et de leur caractère, ils en accusent qui sont conditionnées à la fois par leur éducation, les traditions et les coutumes, l'influence de leur milieu ou leur statut social. La psychologie de l'ouvrier varie d'un pays à l'autre et on pourrait même dire d'une industrie à l'autre.

L'état de salarié, qui met l'ouvrier dans une certaine position de dépendance vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise, contribue pour beaucoup à créer chez lui un complexe de crainte et de gêne qui l'empêche parfois d'extérioriser ses sentiments. L'ouvrier est très peu expansif et on aurait tort de le juger uniquement d'après les attitudes extérieures qu'il prend. Dans certains cas, il sera content, satisfait, mais il ne saura comment l'exprimer. Dans d'autres, il endurera longtemps une situation qui le contrarie avant de manifester son mécontentement ; cependant, quand il se décidera à parler, ses paroles dépasseront souvent sa pensée. Il faut donc lui fournir de temps à autre l'occasion de s'ouvrir, de s'épancher et même, lui faciliter cet effort toujours considérable.

S'il n'est intéressant pour personne de se faire railler ou provoquer, l'ouvrier est peut-être, à cause de sa situation de subordonné, celui qui accepte le plus mal la moindre plaisanterie ou tout ce qui a l'apparence d'une bravade. Parfois, il semblera entêté dans ses attitudes ; ainsi, il ne voudra pas dévier d'une ligne de conduite adoptée sous l'impulsion du moment, bien que dans son for intérieur il sache qu'il a tort, parce qu'il redoute plus que tout la moquerie et les railleries de ses supérieurs ou de ses compagnons de travail. Plutôt que de perdre son prestige, il préférera avoir tort jusqu'au bout : au moins, il aura l'illusion de passer pour un homme de caractère et non pour une poule mouillée ! Il faut donc toujours prendre garde de blesser son amour-propre, et si on veut le faire changer d'attitude, il est sage de lui ménager une porte de sortie honorable et de sauver son prestige vis-à-vis des autres.

En général, l'ouvrier de chez nous n'a pas de longues traditions industrielles ; ancien cultivateur ou fils de paysans récemment venu à la manufacture, on retrouve facilement chez lui les habitudes profondément enracinées de la vie sur la ferme où chacun est maître de son

temps et libre d'organiser son travail à sa façon. Ayant souvent travaillé seul, il est peu habitué à recevoir des ordres, à disposer de ses activités en fonction de celles de compagnons de travail ; il ne faut donc pas se surprendre qu'il soit individualiste et qu'il lui soit difficile de se soumettre à une discipline et à une surveillance étroite. Si ses chefs savent le comprendre et lui laissent un peu d'initiative, il s'identifiera vite avec l'entreprise elle-même et se montrera un collaborateur fidèle, loyal et dévoué. Esprit inventif, il sera apte, si on lui laisse assez de liberté et si on sait canaliser ses énergies, à découvrir de nouveaux procédés techniques pour améliorer les méthodes de production. Mais on oublie trop souvent qu'il tient à ce que le crédit de son travail lui revienne et qu'il est très sensible à la moindre marque d'appréciation de la part de son employeur.

Parce qu'il est individualiste, il aime à régler *personnellement* ses affaires personnelles et il n'est pas porté à se grouper avec les autres. S'il adhère à une union, ce sera rarement pour des motifs idéologiques, mais plutôt parce qu'il a en vue des avantages immédiats. Et si ces biens qu'il recherche se font attendre trop longtemps, il se désintéressera très vite du mouvement.

Naturellement loyal, mais défiant, il hésite à se lancer dans n'importe quel mouvement et il n'accorde pas sa confiance à tout venant. Quand il a donné sa parole, on peut compter sur lui ; mais on ne le trompe qu'une fois.

Les aspirations intimes de l'ouvrier ne concordent pas toujours avec celles qu'on lui attribue ordinairement. Voici ce que la plupart des ouvriers recherchent : a) jouer un rôle socialement respecté et admiré ; b) jouir d'une certaine sécurité économique ; c) avoir le contrôle de leurs propres affaires ; d) connaître les forces qui agissent sur eux.

a) L'ouvrier veut être fier de sa situation et prouver que son travail est jusqu'à un certain point indispensable. Rien ne lui fait plus plaisir que d'être considéré comme faisant corps avec l'entreprise, comme ayant sa place ainsi que le gérant ou le propriétaire. Pour lui, une « bonne position » c'est du travail régulier à un salaire raisonnable, dans une entreprise réputée, sous une direction éclairée qui le comprend, lui porte intérêt et lui permet d'organiser personnellement son travail et où il ne se sent pas toujours étroitement surveillé même dans ses allées et venues ou le choix de ses amis. Une « bonne position », c'est encore du travail dans une entreprise reconnue pour l'excellence de ses conditions hygiéniques et la valeur de ses produits, un endroit où il lui est donné de coudoyer un entourage distingué avec lequel il pourra entretenir des relations amicales. Enfin, il entend pouvoir s'évader de l'anonymat, montrer sa supériorité, voire de l'indépendance et, à l'occasion, donner des conseils au patron, même si celui-ci ne les met jamais en pratique.

b) Il aspire à la sécurité économique. C'est une erreur de croire que le salaire est la fin ultime et le seul mobile de tous les actes de l'ouvrier. Le salaire que l'ouvrier recherche, c'est celui qui peut lui permettre de vivre convenablement, de faire face aux mauvais jours et de s'assurer une vieillesse tranquille. Ses ambitions sont plutôt modestes ; il n'aspire généralement pas à une très haute position, bien qu'il veuille que ses enfants n'aient pas à trimer dur comme il l'a fait. Il est assez intéressant de noter, à ce sujet, qu'une enquête faite

auprès des ouvriers a révélé qu'un grand nombre d'entre eux désiraient ouvrir à leur compte un petit magasin. C'est donc dire qu'on retrouve au fond du cœur de tout homme un désir latent d'indépendance et des tendances bourgeoises que les démagogues ne réussiront jamais à éteindre.

c) L'ouvrier veut être maître chez lui et conduire ses affaires comme il l'entend. Il aime à être indépendant des individus comme des groupes dont il fait partie. S'il a besoin d'aide, il l'acceptera plus facilement de gens qu'il considère comme ses égaux. Il est humilié des « charités » qu'on lui fait, surtout quand il a conscience que ces « dons » lui sont déjà dus en justice.

d) Enfin, l'ouvrier cherche à comprendre ce qui se passe autour de lui ; il n'aime pas les choses compliquées. Si on ne lui fournit pas d'explications à tous les problèmes qui se présentent à son esprit, il s'en trouvera de lui-même ou bien il en demandera à ses compagnons de travail. Il accepte très facilement les explications toutes faites et tend généralement à baser ses jugements sur ce qui s'est passé ailleurs dans des circonstances qu'il croit analogues. Il a besoin qu'on l'éclaire ; malheureusement, ceux qui s'en chargent ont souvent trop d'intérêts en jeu pour le faire de façon objective.

GÉRARD DION.

L'INFILTRATION COMMUNISTE

(Suite de la page 1)

rées sont l'agitation et le mécontentement. Ils n'ont pas intérêt à ce que la paix règne entre le Capital et le Travail. Pour eux, l'employeur est un individu qui est essentiellement un exploiteur de l'ouvrier. Au moindre prétexte, le communiste violera la convention collective, simplement pour créer du mécontentement et soulever les travailleurs. Comme on le voit, ceux-ci ont tout à gagner en chassant eux-mêmes de leurs organisations les communistes qui cherchent à y obtenir des postes de commande.

Que des réformes profondes s'imposent à notre régime économique et social, il n'y a pas à le discuter ; mais ce n'est pas avec les communistes qu'on y arrivera.

COMMUNISTIC PERMEATION

(From page 1)

They do not want peace between Capital and Labour. In their opinion, employers are essentially exploiters of labour. For the slightest reason, communists will violate labour agreements simply to create discontent and rouse the workers. As can be seen, communists who seek to hold office within labour associations should be expelled from the ranks of organized workers.

The need to reform our economic and social system cannot be questioned ; but surely, communists will not help reach this goal.