

---

## **Gare à la tactique communiste** **Beware of Communist Tactics**

---

Volume 1, numéro 9, mai 1946

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023951ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023951ar>

[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). Gare à la tactique communiste / Beware of Communist Tactics. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 1(9), 1–6. <https://doi.org/10.7202/1023951ar>

# 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 mai 1946

Numéro 9

## Dans ce numéro :

Un département de physiologie du travail.....	2
Les congés payés dans la province de Québec.....	5

## In this issue :

Building Employee Security.....	4
The Qualified Wage Negotiator.....	8

## GARE À LA TACTIQUE COMMUNISTE

Que des communistes soient membres d'associations ouvrières, la chose est certaine et inévitable. C'est un fait et nous n'y pouvons rien. Les organisations ouvrières sont des associations volontaires de personnes et tout individu qui s'astreint aux obligations que lui impose sa participation à un syndicat ne peut être exclu de celui-ci à cause de ses convictions politiques. C'est ce qui explique la présence de communistes dans certaines unions. Il serait bien difficile d'interdire de façon efficace la participation des communistes à l'action syndicale. Même si un syndicat exprimait nettement dans sa constitution qu'il est interdit à un communiste d'y adhérer, cela ne réglerait pas grand' chose, car rares seraient les travailleurs qui manifesteraient alors leurs convictions marxistes. Mais il reste nécessaire de trouver une solution au problème que suscite la présence de communistes dans certaines unions. Étant donné le nombre relativement restreint de communistes au Canada, et particulièrement dans la province de Québec, la meilleure solution serait de réduire au strict minimum leur influence dans les organisations syndicales et non de combattre le syndicalisme.

Rien ne fait mieux l'affaire des communistes que la prétention de certains patrons à l'effet que le mouvement syndical est plus ou moins contrôlé par l'aile communiste et que les employeurs doivent combattre le syndicalisme et s'opposer aux revendications des travailleurs organisés. En agissant ainsi, ces employeurs tombent dans le piège tendu pour eux par les communistes. En effet, plus les unions seront boycottées, plus l'influence communiste augmentera dans le mouvement syndical. Les organisations ouvrières groupent des travailleurs qui poursuivent un but précis, à savoir, l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur standard de vie. Si les employeurs se refusent à rencontrer les unions sur cette base, les communistes auront beau jeu pour affirmer que le Capital est hostile à toute réforme et

(Suite à la page 6)

## BEWARE OF COMMUNISTIC TACTICS

That there are Communists amongst the members of labour unions, is a positive and unavoidable fact. This is a reality to be coped with and nothing can be done about it. Labour unions are voluntary associations of persons. Any individual who willingly and satisfactorily fulfills the obligations involved by his membership in a union, cannot be barred merely on account of his political opinions. That explains the presence of Communists in some labour unions. It would be rather difficult to effectively exclude Communists from the Labor Movement. Even if the by-laws of a labour union refused membership to Communists, it would settle nothing, because few workers would confess their marxist belief. But it is still necessary to find a solution to Communism in some labour unions. As Communists in Canada, particularly in the Province of Quebec, are not very strong at the present time, the solution remains in curtailing their influence within labour unions and not in fighting Trade-Unionism.

When some employers declare that the Labour Movement is more or less under the control of the communist wing and that they must fight Trade-Unionism and hold out against the demands of organized workers, such employers are unwittingly favouring Communism. By doing so, employers fall into the snare set for them by the Communists. In fact, the more the labour unions will be boycotted, the more the Communists' influence will increase within the Labor Movement. The purpose of all labour organizations is the improvement of the working conditions and standard of living of workers. If employers are not willing to meet labour unions on this basis, the Communists will be in a position to state that Capital is hostile to any reform and that workers should join the ranks of the Communist Party. On the contrary, if employers look at labour unions as institutions of economic and social co-operation, never shall Communists have the opportunity to control the

(Continued on page 6)

## ESQUISSES PSYCHOLOGIQUES

### I. — L'EMPLOYEUR (Suite)

L'employeur est généralement un homme très absorbé et ayant beaucoup de problèmes en tête. Il n'y a pas que les relations avec ses ouvriers qui l'occupent. Sur-tout chez nous où la division du travail d'administration n'existe qu'à l'état embryonnaire, il doit penser à tout : aux matières premières dont il faut s'approvisionner, aux débouchés qu'il doit s'assurer, aux emprunts à faire, aux dividendes à rapporter, au transport à organiser, aux impôts qu'il faut payer ou tâcher d'éviter, aux procédés de production qu'il doit sans cesse améliorer s'il veut soutenir avantageusement la concurrence du marché, bref, à mille et un autres détails pertinents.

Vient-on lui parler de convention collective, d'augmentation des salaires, de diminution des heures de travail, de vacances payées, d'amélioration des conditions de travail, etc., immédiatement il imagine, en exagérant la portée, les répercussions que ces rajustements pourront avoir sur son prix de revient ; surtout, il entrevoit déjà les autres demandes qu'on pourra lui faire dans la suite, s'il se laisse gagner et consent à la plus légère concession. Il est donc facile de comprendre qu'au cours de ses discussions avec les agents des syndicats, il soit généralement très distrait.

S'il est gérant d'une compagnie, il n'a pas tous les pouvoirs : il est lui-même un employé et doit rendre compte de ses actes ; il est généralement très bien disposé, mais il ne peut pas prendre toutes les responsabilités.

Il arrive assez fréquemment, surtout s'il a été lui-même ouvrier, qu'il ne veuille manquer aucune occasion de manifester au conseil d'administration l'intérêt qu'il porte à l'entreprise, et qu'à cette fin, il reste sourd aux réclamations de ses anciens compagnons de travail à qui, parfois, il ne se gêne pas de faire sentir sa supériorité.

Tous les employeurs tiennent à ne pas paraître inférieurs à leurs concurrents de la même industrie ou du même commerce. Ils ont peur de se singulariser, tant en bien qu'en mal. Aussi, un de leurs premiers réflexes est-il généralement le suivant : " Est-ce que les autres en font autant ? " Voilà pourquoi il est sage, pour les agents de syndicats, de se tenir toujours prêts à présenter des faits et des statistiques officielles.

Les employeurs sont encore influencés par le milieu dans lequel ils vivent aussi bien que par les personnes et les groupes qu'ils fréquentent. Il est utile de savoir ce que pense leur entourage et de connaître ceux de leurs amis sur qui on pourra compter en cas de besoin.

Ordinairement jaloux de leurs prérogatives, les employeurs s'habituent difficilement à ne pas considérer comme une intrusion dans leur domaine réservé toute activité syndicale. Foncièrement traditionalistes, ils ont la phobie des nouveautés quand il s'agit de l'aménagement des relations du travail. Très audacieux dans les autres domaines, ils seront prêts à risquer des milliers de dollars pour expérimenter une nouvelle technique de

production, pour lancer une nouvelle ligne de produits ou de service, mais dans les relations du travail, ils seront d'une prudence consommée. La vieille routine est leur maîtresse ; ils n'oseront rien qui pourrait troubler les " bonnes relations du passé ". Autrefois, autrefois, c'était l'âge d'or ! Ils connaissent mal les syndicats, leur nécessité, leur rôle. Qui, d'ailleurs, s'est chargé de leur donner des explications à ce sujet ? Sûrement pas les chefs ouvriers ; et quand même ceux-ci l'auraient fait, ils ne les auraient pas crus. Si les premiers contacts qu'ils ont eus avec eux leur ont laissé de désagréables souvenirs, c'est peut-être parce qu'ils étaient marqués au coin de l'arrogance, de l'imprudence, de l'incompétence ou du manque de savoir-faire. L'expérience nous démontre cependant que les employeurs qui ont été bien éduqués sur ce point sont souvent les meilleurs amis des syndicats, sans pour cela tomber dans le paternalisme.

Nous donnons ci-après la description de quelques types que l'on peut rencontrer, sans vouloir, cela va de soi, cataloguer ici tous les employeurs et les forcer à entrer dans des catégories bien distinctes et opposées. D'abord, *l'idéaliste* qui a toujours de beaux projets plein la tête et qui est même capable de renchérir sur ceux des chefs ouvriers ; malheureusement, ou ces projets sont irréalisables ou il ne fait rien pour les mettre en pratique. C'est un homme qui fera perdre leur temps aux agents des syndicats. *L'amorphe*, lui, ne réagit point, si ce n'est par son inertie. Il faut beaucoup de temps pour lui faire comprendre et accepter quoi que ce soit ; cependant, quand il est décidé, on peut être assuré qu'il ne fera pas machine arrière. *Le soupçonneux* voit toujours une arrière-pensée dans toute démarche et il a le talent d'attribuer aux gens les mieux disposés les plus mauvaises intentions. Orgueilleux, peureux, jaloux de son autorité, il est peut-être l'homme le plus à craindre et le plus difficile à manier. *Le combattif*, non seulement prend une attitude défensive contre tout projet qu'on lui présente, mais se permet d'attaquer. Généralement, on n'a qu'à le laisser se débattre et de lui-même il se tend des pièges dans lesquels il est ensuite embarrassé. Enfin, *le réaliste*. Avant d'accepter ou de refuser une demande, il prend la peine d'écouter, de s'informer, de réfléchir. Il est prudent ; il n'accepte pas sans examen sérieux toutes les propositions qu'on lui présente, et il fait bien. Il sait doser les responsabilités à accorder aux représentants des syndicats, en attendant que ceux-ci aient fait leurs preuves.

Il est évident que les caractères que nous avons observés et décrits dans cet article, bien incomplet, ne s'appliquent pas également à tous ceux qui ont la lourde responsabilité d'être employeurs. Ce ne sont là que des tendances générales, mais réelles, qui se manifestent différemment et qui méritent cependant d'être méditées avec sincérité et objectivité.

## UN DÉPARTEMENT DE PHYSIOLOGIE DU TRAVAIL

Comme on le sait, les autorités de l'Université Laval, toujours soucieuses de contribuer au progrès et à l'avancement des sciences, ont créé, il y a déjà quelque temps, un Institut d'Hygiène et de Biologie humaine dont la direction a été confiée au docteur Lucien Brouha.

C'est une initiative qui est venue à son heure. En effet, les résultats de l'application des sciences biologiques aux problèmes de la vie quotidienne ont prouvé, pendant la dernière guerre surtout, que le temps n'était plus au seul travail de prévention des maladies, des épidémies ou des accidents, mais encore à la recherche des moyens de créer plus de santé, de rendre les hommes plus robustes et mieux en mesure de s'adapter aux conditions de vie et de travail qui leur sont propres. Problème immense, si l'on pense à la multiplicité des tâches que l'homme accomplit, dans des conditions extrêmement diverses et sous les climats les plus variés. Mais aussi, problème passionnant et à la solution duquel doivent tendre toutes les énergies, puisqu'il s'agit d'améliorer la condition humaine.

L'Université en a si bien compris l'importance qu'elle a décidé de doter tout de suite l'Institut de l'outillage qu'il fallait pour entreprendre deux ordres principaux de recherches : a) des expériences de base visant à mettre au point des méthodes nouvelles, à établir et à vérifier des théories inédites, à découvrir les moyens de faire face aux difficultés qui surgissent à chaque pas ; b) des expériences d'ordre pratique sans lesquelles il est impossible d'appliquer à la vie quotidienne les découvertes de laboratoire sans risquer de perdre un temps considérable. Les laboratoires de l'Institut ont été groupés en trois départements correspondant aux trois grandes classes de problèmes que pose la biologie humaine :

- physiologie et hygiène du travail ;
- physiologie et hygiène des climats ;
- physiologie et hygiène de la nutrition.

Le département de physiologie du travail, dont nous voulons parler dans cet article, est tout spécialement attaché à l'étude de la mesure de la fatigue chez l'homme soumis à une dépense considérable d'énergie. C'est là une tâche difficile à remplir, les connaissances dans ce domaine étant encore fort rudimentaires. Les premiers résultats obtenus sont très satisfaisants et ont déjà permis de démontrer qu'une simple modification du mode de travail peut diminuer de façon notable la fatigue d'ouvriers contraints de travailler dans des conditions d'environnement pénibles.

Mais d'autres problèmes se posent dont l'étude est déjà commencée ou sera entreprise incessamment. C'est ainsi qu'il s'agit de trouver des méthodes de dépis-

tage de la fatigue lorsque le travail exécuté par l'homme n'exige pas une dépense musculaire considérable ; ou encore, de déterminer les moyens les plus appropriés de lutter contre les conditions mauvaises qui prévalent dans certaines industries et qu'il est pratiquement impossible de modifier. Pour ne citer qu'un exemple : comment et à quelle température faut-il fournir l'eau de boisson à l'homme soumis à une transpiration excessive par l'exécution d'un travail sous une haute température ? Doit-il boire beaucoup et peu souvent ou bien boire souvent et en petite quantité ? L'ouvrier se fatigue-t-il plus ou moins suivant qu'il a recours à l'une ou l'autre méthode ?

Un autre problème — et non des moindres — consiste dans la recherche des moyens d'améliorer les machines industrielles de façon à permettre à l'homme de travailler avec le maximum de confort et le minimum de fatigue. Il est évidemment fort peu économique que l'ouvrier soit astreint à des mouvements trop nombreux, mal équilibrés ou qu'il soit constamment soumis à des positions inconfortables : de telles conditions de travail ne peuvent qu'engendrer une fatigue considérable. En somme, c'est la machine qui doit être adaptée à l'homme et non l'homme à la machine.

Pour essayer de résoudre un tel problème, le département dispose d'un service de cinématographie qui permet l'étude, au moyen de films, des attitudes de l'ouvrier installé à sa machine et d'analyser ainsi tous ses mouvements. Les résultats d'une telle analyse peuvent servir à faire modifier la construction et le maniement de la machine de façon à éviter au conducteur de celle-ci une fatigue absolument inutile.

Enfin, le département de physiologie du travail pourra rendre de grands services dans le domaine de l'éducation physique des enfants et des adolescents. Analyse des mouvements, mesure de la fatigue, détermination du degré d'entraînement : voilà quelques facteurs dont la connaissance peut aider à améliorer la condition physique des jeunes gens ou encore permettre de proportionner aux réelles capacités physiologiques des sportifs l'importance de la performance qu'ils ont à accomplir.

Il va de soi que les départements de l'Institut d'Hygiène et de Biologie humaine collaborent activement entre eux : alimentation convenable et acclimatation sont également indispensables pour permettre à l'homme de fournir un effort musculaire considérable ou à l'ouvrier de travailler sans se fatiguer outre mesure. Les études poursuivies dans les différents laboratoires concourent donc toutes, en définitive, au même but : améliorer les conditions de vie de l'homme, notamment de l'homme au travail.

## BUILDING EMPLOYEE SECURITY

### *What the Supervisor can Do*

Supervisors have a responsibility to do all they can to build security in themselves as well as to establish conditions which will develop security in their subordinates. Let us consider some of the things which the supervisor can do to eliminate insecurity on the part of the people he directs. It is of little value to detect the symptoms, or even to determine the causes of insecurity unless we can prescribe some remedies. It should be understood that the following suggestions are not presented as cure-alls or panaceas for all the situations that may arise from employee insecurity. Rather they are offered only as indications of the directions in which the final solutions will be found. It should be borne in mind, however, that the final solutions must always be devised by the supervisor in the light of the facts in the particular situation.

a) *Satisfactory wages and working hours* — This is a factor over which the supervisor does not have direct control. He can, however, contribute to the security of the employee in this area by fair efficiency ratings, and recommendations for promotions when they are deserved.

b) *Continuance on job* — This usually lies outside the jurisdiction of the supervisor. However, he can at least let the employees know as much of the facts of the situation as he knows.

c) *Fairness and justice on the part of the supervisor* — This is the supervisor's responsibility. No matter what his private likes and dislikes, he must guard against favoritism. The insecure supervisor often surrounds himself with a few favorites to increase his own sense of security. This, however, develops greater insecurity in all employees, including the favorites. Their continued favored position depends on emotional and, consequently, unstable factors rather than on anything they can do or control.

d) *Emotional stability on the part of the supervisor* — Again, the responsibility lies with the supervisor to realize the effect of his moods on others and thus to control himself. The supervisor must realize that he is a leader and, as such, must act like one at all times.

e) *Maintenance of harmonious working relations with other employees* — This is definitely within the limits of supervisory responsibility. There are a number of things the supervisor can do: 1) Determine which employees are contributing to the insecurity of others by aggressive and uncooperative behavior. Ascertain if it is possible to lessen this person's insecurity. 2. Transfer or otherwise isolate or remove the insecure employee if ways of helping him to gain security have failed. 3. By accentuating other conditions of security in the organization, compensate for this one insecurity factor.

f) *Ability to do the work required* — The supervisor's answer here is either better training, better job placement, or both.

g) *Sufficient training and clear instruction* — Here the supervisor's responsibilities are clear. Improve training, particularly of new employees, and be certain that instructions are given clearly and meaningfully.

h) *Good working conditions* — Often supervisors fail to realize the importance of maintaining good working conditions. Poor tools, unsatisfactory environmental conditions, etc. cut down an employee's efficiency and contribute to insecurity.

i) *Fair recognition* — Every supervisor should realize the importance of praise and recognition of achievement in developing security among employees.

j) *Foreknowledge of change* — Nothing contributes more to a feeling of insecurity than sudden change, particularly if adequate explanation is not given. Insofar as possible, each supervisor should carefully prepare an employee for changes affecting him.

k) *Individual treatment* — Every supervisor should help his employees feel that he looks on them as individuals and is genuinely concerned about their problems and progress.

l) *Understanding help* — Each supervisor must realize that leadership means giving help where needed by the individual to overcome his work obstacles. Leadership is not based on ability to criticize but on the ability to help. Such help, in turn, must be based on an understanding of the needs of particular employees, and thus must result from continuous efforts to study the employees as individuals as well as members of the group.

m) *Understanding of reasons* — Each employee needs to understand the purposes of his work so that he can appreciate its importance and thus predict its continuance.

n) *Opportunity to participate in decision-making* — Every supervisor needs to take advantage of each opportunity to bring employees into decision-making on problems pertaining to their work.

The foregoing list of factors highlights the great responsibility resting on supervisors and administrators to develop conditions conducive to security. As has been indicated, the supervisor who is himself insecure will breed insecurity in his work group. When any unit or department shows a common pattern of insecurity reactions among its employees, the cause inevitably can be traced to supervisory insecurity.

(Extract of an article by Leland P. Bradford,  
*Personnel*, January 1946).

# LES CONGÉS PAYÉS DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC <sup>(1)</sup>

## HISTORIQUE DU MOUVEMENT

L'octroi des premiers congés payés remonte à 1919, soit à quelques mois après que la première grande guerre fut terminée. Cette pratique s'est graduellement répandue par la suite, si bien que dès 1926, le Bureau international du travail pouvait publier un rapport sur les congés payés en Europe. Ce rapport révèle que 40% des travailleurs industriels de l'ancien continent recevaient une allocation pour leurs vacances annuelles (*International Labour Review*, déc. 1926, p. 809).

Dans la province de Québec, cependant, le régime des vacances payées ne s'est solidement établi que depuis cinq ou six ans. Nul n'ignore que les employés civils jouissent depuis assez longtemps de ce privilège, comme le fait s'est d'ailleurs présenté dans presque tous les pays ; mais dans l'industrie, la coutume d'accorder des congés payés n'a commencé à se généraliser que vers 1940.

L'analyse d'une centaine de conventions collectives, dont 47 conclues en vertu de la loi de la convention collective et 53 en vertu de la loi des syndicats professionnels, a révélé que dans la province de Québec, 5,284 établissements ont un plan de vacances payées pour leurs employés. Notons que l'on s'est basé, pour établir ces chiffres, sur des contrats collectifs conclus dans chaque branche de l'industrie et chaque catégorie de services. On a dû, toutefois, omettre l'industrie de la construction, le système de congés payés pour les constructeurs, menuisiers, etc., tel qu'il existe en Angleterre et en Ontario, n'ayant pas encore été établi dans notre province.

## CLAUSES DE CONGÉS PAYÉS

Plusieurs dispositions sont incluses dans une clause de congés payés, telles : la période de congé : longueur, choix, avis, saison ; les conditions d'éligibilité : service rendu, continuité du service ; les mode et taux de rémunération. Dans presque toutes les conventions analysées, l'une ou l'autre de ces dispositions faisait défaut. Nous donnons ci-après quelques-uns des modèles de clauses que l'on y rencontre le plus fréquemment :

### a) Règlements généraux

1° La période de congé sera (celle jugée la plus convenable pour la compagnie — celle comprise entre telle et telle date, par exemple, 1er mai et 1er septembre) et sera fixée (par l'employeur seul — après entente — par la gérance). Un avis de (deux — six, etc. semaines) sera affiché dans l'établissement.

2° L'employé recevra (son salaire régulier sans temps supplémentaire — ou autre rémunération). On lui remettra sa paie (avant son départ — au retour).

3° Il y aura réduction des vacances (ou non) s'il y a eu perte de (tant de jours — tant d'heures, etc.).

4° Si un employé ne prend pas ses vacances, une allocation équivalente lui sera remise (ou non).

5° Ces vacances sont obligatoires (ou non). L'employé pourra (ou non) travailler ailleurs durant la période allouée.

6° Si les jours de congé ne sont pas pris, ils s'accumuleront (ou non).

### b) Employés à l'heure ou à la pièce

1° Longueur de la période de congé : une semaine après (un an — deux ans — 1,800 heures, etc.) de service.

2° Si l'employé demeure (5 — 10 — 20 ans, etc.) au service du même employeur, il aura droit à (2 semaines — 18 — 20 jours, etc.) de vacances payées.

### c) Employés à salaire (payés au mois ou à la semaine)

L'employé à salaire aura droit à (une — deux) semaines de congé avec paie, après un an de service.

## BUTS ET EFFETS DES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés ont pour but principal de permettre à tous les ouvriers de refaire leurs forces et de restaurer leurs énergies par un repos, une longue détente, un changement. Des congés sans paie auraient sans doute le même résultat, mais il est évident que dans bien des cas, les ouvriers n'en pourraient pas jouir autant, à cause du manque d'argent. Ainsi, les congés payés ont pour second but d'enlever tout souci d'ordre financier durant la période de repos.

Les congés payés comportent plusieurs autres avantages et effets qu'il est intéressant de noter. En premier lieu, leur extension aux ouvriers de l'industrie permet d'éliminer graduellement une ancienne cause de friction entre les collets-blancs et les ouvriers, et partant, d'améliorer les relations industrielles.

Ils ont aussi pour effet de soutenir le moral des ouvriers assujettis à une besogne routinière et monotone, en leur laissant entrevoir la perspective chaque jour plus prochaine d'un repos, d'un changement.

De nos jours, le mot « vacances » est souvent associé à celui de « voyage », vu la facilité des moyens de transport. Les congés payés, en favorisant le déplacement des ouvriers, contribuent donc, dans une certaine mesure, au développement de leur culture générale.

(1) Notes extraites d'un mémoire présenté en vue de l'obtention du baccalauréat en sciences sociales.

## DOUBLE CARACTÈRE DU TRAVAIL

Le travail possède un caractère à la fois individuel et social. Le caractère individuel du travail n'échappe à personne, puisque l'ouvrier doit pouvoir vivre avec sa famille du fruit de son labeur ; s'il en était autrement, la presque totalité des humains seraient condamnés à vivre dans des conditions de misère et de dégradation. Pour ce qui est du caractère social du travail, on peut se demander en quoi il consiste.

Dans les temps primitifs, l'homme travaillait uniquement, ou presque, pour gagner sa subsistance et celle des siens. Il produisait ce qu'il pouvait consommer et consommait ce qu'il produisait. Mais même à cette époque où les conditions de vie étaient plus que modestes, cet homme eut tôt fait de s'associer à d'autres hommes ; les fonctions se divisèrent ; le travail spécialisé vit le jour : l'un devint bûcheron ; l'autre, ouvrier-maçon ; un troisième, berger, etc. Il arriva alors que chacun fabriquant une espèce différente de produit et en plus grande quantité qu'il n'en pouvait consommer, on vit apparaître sur le marché les premières denrées économiques ; c'est dès lors que le travail devint un facteur de richesse sociale.

L'association des travailleurs, qui en ces temps lointains se dessinait à peine mais qui n'a cessé de croître avec les siècles, est maintenant la grande loi des sociétés modernes, soulignant ainsi le caractère social du travail. Nous savons que si la société n'est pas constituée en un vaste corps bien organisé, que si les diverses professions, si étroitement solidaires, ne coopèrent et ne se complètent mutuellement ; surtout, que si le capital et le travail ne se fusionnent de quelque manière en vue d'atteindre à l'unité d'action, l'activité humaine devient stérile.

L'homme recherche l'association au travail pour la pratique technique de son métier — division du travail, travail à la suite, travail spécialisé — mais c'est aussi une tendance naturelle chez lui de tenter de s'associer à d'autres travailleurs ; l'histoire des corporations au moyen âge nous en fournit d'ailleurs la preuve, et aujourd'hui, il nous est donné de le constater nous-mêmes en voyant les hommes s'organiser en syndicats et en corporations.

Le syndicalisme bien compris et légalement pratiqué est le meilleur moyen qu'ont les travailleurs de satisfaire ce besoin inné de se rapprocher, de mettre en commun leurs aspirations, leurs droits et devoirs, leurs idées, dans le domaine du travail : voilà encore qui illustre bien le caractère profondément social du travail. De plus, l'activité humaine que nous appelons TRAVAIL est sociale, tout comme sa FIN SOCIALE, en ce que le travail doit contribuer, et contribue en effet, au bien de la collectivité ; il n'y parvient toutefois que s'il est organisé, protégé et coordonné en vue du bien commun.

Pour atteindre ce dernier résultat, cependant, il faut l'effort conjugué de toutes les volontés individuelles, conscientes de cette fin sociale. Quand ces volontés s'associent pour un même but en corps professionnels organisés ; quand, au-dessus de ces groupements, il s'établit un organisme supérieur pour représenter les intérêts généraux, assez compétent pour les définir et les régler, suffisamment fort pour les diriger efficacement

vers le bien commun, alors seulement le travail revêt vraiment un caractère à la fois individuel et social.

Le sens social ne peut être compris du libéral pétri d'individualisme, imbu de son propre « moi » ; il ne peut l'être non plus du communiste dont c'est la théorie que la personne humaine doive se perdre dans le tout social et devenir ainsi une misérable unité dans le troupeau humain. Ce sens social ne peut être compris que du patron qui connaît la justice et veut la pratiquer ; aussi, du travailleur qui, a une juste conception du sens social, à laquelle il sait ramener tous ses actes.

Il est certain que le travail est dur et coûte des efforts à qui doit l'accomplir ; mais il est vrai aussi que dans l'ordre surnaturel, il remplit un bien beau rôle : celui de rapprocher des puissances opposées, portées à la division. Ceci nous explique pourquoi, dans l'antiquité païenne, on professait le mépris du travail, concept qu'un vrai chrétien ne peut accepter.

Les philosophes païens, qui louaient le travail intellectuel, dédaignaient le travail manuel ou corporel et il était temps que le christianisme vint donner une leçon à ces orgueilleux et que le monde connût enfin le vrai sens du travail, tant manuel qu'intellectuel, car si, intrinsèquement, celui-ci est supérieur à celui-là de par son but plus noble et sa réalisation plus indépendante des facteurs matériels, il n'en reste pas moins que le travail vaut surtout par l'esprit qui anime celui qui l'exécute. En effet, tous les travailleurs, manuels ou intellectuels, possèdent la même dignité, égale en principe, mais qui est accrue ou diminuée selon que le devoir est accompli de façon plus ou moins parfaite, plus ou moins honnête. En un mot, la dignité du travail est la dignité du Christ ouvrier, la dignité même de Dieu.

*Voz Patronal*, oct. 1945 (Traduction).

## GARE A LA TACTIQUE COMMUNISTE

(Suite de la page 1)

que la masse ouvrière doit joindre les rangs du parti communiste. Au contraire, si les employeurs considèrent les unions comme des organismes de collaboration économique et sociale, jamais les communistes n'auront l'opportunité de contrôler le mouvement syndical en se substituant aux chefs responsables et modérés.

Avant de confondre le syndicalisme avec le communisme, on devrait réfléchir à cette tactique des communistes. Au point de vue tactique, ils peuvent nous en apprendre beaucoup.

## BEWARE OF COMMUNISTIC TACTICS

(From page 1)

Labour Movement by taking the place of responsible and moderate leaders.

Before mistaking Trade-Unionism for Communism, let us be careful. On such matters as tactics, the Communists could teach us many things.