

Une grande date dans l'histoire de la pensée sociale catholique en cette province

La Rédaction

Volume 5, numéro 7, avril 1950

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023358ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023358ar>

[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 ce document

La Rédaction (1950). Une grande date dans l'histoire de la pensée sociale catholique en cette province. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(7), 61–63. <https://doi.org/10.7202/1023358ar>

Bulletin des relations industrielles

Volume 5, numéro 7

QUÉBEC

avril 1950

La lettre pastorale collective sur le problème ouvrier

UNE GRANDE DATE DANS L'HISTOIRE DE LA PENSÉE SOCIALE CATHOLIQUE EN CETTE PROVINCE

La lettre pastorale collective de l'Episcopat du Québec sur « le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Eglise » est un document qui fera époque dans l'histoire de la pensée sociale catholique en cette province.

Ce travail qui couvre près de quatre-vingt pages et qui comprend plus de deux cents paragraphes est une magistrale adaptation de l'enseignement traditionnel de l'Eglise aux conditions particulières de la province de Québec. Cette lettre constitue à la fois un rappel serein des exigences de la vérité et de la justice et une invitation à la collaboration de tous en vue de la restauration chrétienne du monde ouvrier.

La lettre pastorale comprend d'abord une introduction dans laquelle l'Episcopat souligne la mission de l'Eglise, fait allusion à ses directives antérieures sur les questions sociales, insiste sur l'opportunité et le devoir de rappeler la doctrine sociale de l'Eglise et fait ressortir l'importance du problème ouvrier.

La première partie de la lettre est consacrée à la description des conditions actuelles de la vie ouvrière : niveau matériel de vie, développement industriel, accroissement de la vie urbaine, adaptation à la vie urbaine, vie de famille, loisirs, travail, montée du matérialisme, prise de conscience de la classe ouvrière.

La deuxième partie traite de la restauration chrétienne de la vie ouvrière. Cette réforme s'opérera d'abord par la religion, base de toute restauration, par le respect des valeurs familiales, par une organisation saine des loisirs, par une conception chrétienne du travail et par un meilleur régime du travail.

La troisième partie expose le rôle que doivent jouer les agents de restauration de la vie ouvrière : les travailleurs eux-mêmes, les patrons, tous les citoyens, l'Etat et le clergé.

Comme on le voit, l'Episcopat n'a négligé d'envisager aucun des principaux aspects du problème ouvrier. Sur chacun des points importants, il a pris une attitude non équivoque en fournissant des directives très nettes et très nuancées.

Ce geste des plus hautes autorités religieuses de la province de Québec a surpris et étonné certaines personnes. Il est pourtant bien conforme à la tradition de l'Eglise. L'Episcopat de plusieurs pays a d'ailleurs agi de semblable façon, surtout depuis la publication des encycliques « Rerum Novarum » et « Quadragesimo Anno ». Il en a été ainsi aux Etats-Unis, en France, en Hollande, en Australie, aux Iles Philippines, etc.

La raison d'être de ces interventions, c'est tout simplement la nécessité de l'interprétation autorisée des principes évangéliques et des documents pontificaux selon les circonstances de temps et de lieu. Sans des exposés de ce genre, l'Eglise serait accusée de faillir à sa tâche et chacun serait libre de se couvrir du manteau du catholicisme pour justifier impunément ses paroles et ses actes.

Le rôle des évêques n'est pas simplement de rappeler l'importance de la morale dans la vie sociale, mais encore d'en préciser les exigences à la lumière des principes et des faits. La moralité d'un acte en effet est conditionnée non seulement par la fin et par l'objet, mais encore par les circonstances. L'élaboration de la doctrine sociale de l'Eglise dépend dans une large mesure de l'étude positive de la vie sociale qui fait voir la réalité telle qu'elle est vraiment. Quant à la synthèse des principes et des faits dont résultent les normes qui constituent, dans leur ensemble, la doctrine sociale de l'Eglise, c'est à la Hiérarchie qu'il revient de la faire avec l'autorité nécessaire. L'Episcopat du Québec a précisément agi de cette façon. Il n'y a là rien que de très normal et tous les esprits droits, même ceux qui ne sont pas catholiques, s'en réjouissent.

Parmi les directives contenues dans la lettre pastorale collective, celles qui semblent avoir produit la plus grande surprise et avoir attiré le plus l'attention générale se rapportent aux réformes de structure de l'entreprise. Voici ce qu'on y lit à ce sujet :

« ... Il faut bien constater que le régime du simple salariat, dans une économie imprégnée de libéralisme économique, a une tendance à favoriser la lutte des classes, à creuser le fossé qui sépare le capital du travail, à porter les détenteurs de capitaux à la poursuite de profits abusifs, à diminuer chez l'ouvrier le souci d'un travail honnête et compétent, en ne l'intégrant pas suffisamment dans la vie de l'entreprise. Louables donc, pour ne pas dire plus, sont les réformes dans la structure de l'entreprise, de toute entreprise. Ajoutons avec Pie XII que la grande entreprise doit en offrir la possibilité. En amenant graduellement les travailleurs organisés à participer à la gestion, aux profits, à la propriété de l'entreprise, on contribuera puissamment à rétablir entre les collaborateurs d'une oeuvre commune la confiance tant désirée... »

« Il ne nous revient pas, il est vrai, d'indiquer les modalités techniques selon lesquelles la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise peut se faire, mais Nous croyons devoir orienter l'action sociale vers une réforme de l'entreprise dans ce sens, réforme qui doit s'opérer étape par étape, avec une prudente audace, dans un esprit de loyale et mutuelle confiance. Le capital et le travail ont tout à y gagner » (Nos 75 et 77).

Avant de formuler ces recommandations, la lettre pastorale collective réfère d'ailleurs à Pie XI, qui, après avoir « relevé la profonde erreur de ceux qui déclarent essentiellement injuste le contrat de louage de travail », déclarait dans « Quadragesimo Anno » :

« Nous estimons cependant plus approprié aux conditions présentes de la vie sociale de tempérer quelque peu, dans la mesure du possible, le contrat de travail par des éléments empruntés au contrat de société. C'est ce que l'on a déjà commencé à faire sous des formes variées, non sans profit sensible pour les travailleurs et pour les possesseurs du capital. Ainsi les ouvriers et les employés ont été appelés à participer en quelque manière à la propriété de l'entreprise, à sa gestion ou aux profits qu'elle apporte » (72).

Voici ce qu'écrivaient, dans leur déclaration collective de 1945, les Cardinaux et Archevêques de France :

« Nous demandons... la participation progressive des ouvriers à l'organisation du travail, de l'entreprise, de la profession et de la cité. L'ouvrier veut se sentir vraiment chez lui dans l'entreprise, pour un travail plus humain, où il aura pu engager sa responsabilité d'homme et mettre de bon gré avec courage, attention et conscience, toute son activité: il aspire à participer à la vie sociale et économique de l'entreprise ainsi qu'aux fruits de la production... Pour réaliser ces progrès sociaux, des réformes de structure sont nécessaires: nous sommes prêts à les accueillir. Mais pour qu'elles soient plus efficaces, il importe que l'unité de commandement et que l'autorité du chef de l'entreprise, fondée sur la compétence et la moralité, soient pleinement reconnues, qu'il ne soit pas porté atteinte aux droits légitimement acquis, qu'il soit tenu compte avec prudence des capacités de l'économie nationale et que tout esprit de violence soit écarté. Sur le choix des systèmes techniques (participation aux bénéfices ou à la gestion, actions du travail, entreprises communautaires, etc.), l'Eglise n'a pas à se prononcer. Son rôle n'est pas d'organiser le temporel. Elle rappelle simplement, mais fortement le principe d'une orientation de plus en plus nette vers le contrat de société. »¹

L'Episcopat de Hollande, dans une lettre collective sur la justice sociale adressée à ses fidèles à l'occasion du carême 1949, prenait aussi position sur ce problème dans les termes suivants :

« Il est même nécessaire d'aller plus loin. L'état de subordination dans lequel se trouvent toujours un nombre croissant de travailleurs doit faire place à une certaine part d'association et de responsabilité commune. Le système du salariat, qui jusqu'à maintenant a constitué la règle sur le marché du travail, doit être complété par un plan de participation au profit. De cette façon, les fruits de la production ne profiteront plus à un petit nombre d'individus seulement. Un grand nombre, sinon tous, auront l'opportunité d'accéder à la propriété. »²

On pourrait croire que l'opportunité de ces recommandations est justifiée surtout par l'état de l'économie de certains pays européens et que la structure du capitalisme nord-américain les rendrait moins désirables. Pourtant, les évêques des Etats-Unis ont déjà écrit à ce sujet, dès 1919 :

« Néanmoins, l'accroissement de la production ne pourra pas être pleinement réalisé aussi longtemps que la majorité des travailleurs seront dans la condition de simples salariés. Il faut que la plupart deviennent en quelque sorte propriétaires, du moins partiellement, des moyens de production. On peut atteindre graduellement cet objectif par l'intermédiaire des coopératives de production et de formules de co-propriété. Dans le premier cas, les ouvriers possèdent et dirigent eux-mêmes les entreprises; dans le second, ils possèdent une bonne part du capital financier et participent assez largement à la direction. Bien que la réalisation de cet idéal soit éloignée, on doit s'y mettre résolument, car sans cela on ne parviendra pas à obtenir un système efficace de production et à instaurer un ordre social qui soit à l'abri du danger révolutionnaire. Il faut bien noter que cette modification de l'ordre existant, avec les conséquences profondes qu'elle entraîne et l'abolition du salariat qu'elle comporte dans une large mesure, ne signifierait pas l'abolition de la propriété privée. Les moyens de production resteraient encore la propriété des individus, non de l'Etat. »³

(1) Cité par G. Dion, *Réformes de structure dans l'entreprise*, Département des relations industrielles, Québec, 1949, pp. 102-103.

(2) Cité par P.-E. Bolté et G. Dion, « La morale et la participation des travailleurs aux bénéfices », dans *L'actualité économique*, janv.-mars 1950, p. 731.

(3) Traduit de *Bishops' Program of Social Reconstruction*, National Catholic Welfare Conference, 1919, pp. 26-27.

Il est facile de constater que l'Épiscopat du Québec, après le Pape lui-même, n'est pas le seul à préconiser des réformes dans la structure de l'entreprise. La même remarque pourrait s'appliquer à beaucoup d'autres passages de la lettre sur « le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Église ». En plus des directives de ce genre qui ont déjà été faites en d'autres pays, ce document épiscopal contient un grand nombre de recommandations qui s'appliquent tout spécialement à la province de Québec. Ces deux aspects de la lettre collective témoignent à la fois de l'unité d'enseignement de la Hiérarchie à travers le monde et de son souci d'adaptation selon les milieux et les époques.

« Le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Église » est un magistral travail qui, en plus de stimuler les apôtres sociaux, fait progresser très considérablement la science sociale chrétienne. Il y a là deux motifs plus que suffisants pour réjouir la Faculté des sciences sociales, le Département des relations industrielles et le Bulletin des relations industrielles.

LA RÉDACTION

LES CARTELS ET L'ARBITRAGE DES PRIX

MAURICE LAMONTAGNE

Monopole, trust et cartel

Des événements récents ont remis le problème des cartels plus que jamais à l'ordre du jour. Pour être en mesure de mieux le définir, il faut bien préciser les différences qui existent entre cartel, trust et monopole et qui sont souvent négligées. Le monopole correspond à la situation où il n'y a qu'un seul vendeur sur le marché d'un produit, lequel se trouve ainsi en position de fixer à sa guise le volume de la production et le niveau des prix. Il y a deux façons d'organiser un monopole. La première, c'est le trust où une seule entreprise détient le monopole. Par exemple, la Compagnie Canadian Industries Limited est un trust, car elle possède à elle seule un monopole sur plusieurs produits chimiques. Le cartel constitue la seconde façon d'organiser un monopole. Il est formé par une association de plusieurs producteurs d'un même produit qui s'entendent pour poursuivre une même politique de prix et de production. L'industrie de la pulpe et du papier, par exemple, était, jusqu'à récemment du moins, organisée en cartel. Canadian Industries Limited, qui possède le monopole de plusieurs produits au Canada, fait partie, conjointement avec Imperial Chemical d'Angleterre et Dupont de Nemours des États-Unis, du cartel international de l'industrie chimique.

Modes de formation des cartels

Depuis vingt ans surtout, le mouvement des cartels s'est intensifié au Canada comme ailleurs. De façon générale, on peut dire qu'il existe un cartel dans chaque industrie où le nombre d'entreprises est restreint. Il est donc possible de se faire une idée de l'extension du mouvement en

constatant l'importance que possède un nombre restreint d'entreprises à l'intérieur de leur industrie respective.

Quant au nombre exact de cartels existant présentement il est absolument impossible de l'évaluer. Cette impossibilité est attribuable aux différentes méthodes auxquelles on a recours pour organiser un cartel.

En effet, l'entente entre les producteurs qui est à l'origine du cartel peut être formelle ou implicite. A son tour, l'entente formelle peut être écrite ou verbale. Il y a entente implicite lorsque, par exemple, sans qu'il y ait eu rencontre préalable, les plus petits producteurs dans une industrie ne font que suivre la politique décidée par la ou les plus grandes entreprises et qu'imiter leur action. Au cours d'une période encore récente, il n'existait aucune entente formelle et précise entre les différents producteurs d'acier aux États-Unis. Le cartel de l'acier n'en était pas moins efficace, car toutes les entreprises acceptaient d'avance et appliquaient elles aussi les décisions prises par United States Steel Corporation concernant les prix et le volume de la production. Les méthodes de l'entente verbale et de l'entente implicite sont certainement les plus en vogue aujourd'hui, et c'est précisément pour cette raison qu'il n'est pas possible d'estimer, même approximativement le nombre des cartels.

Cartels et législation

Les gouvernements ne pouvaient pas rester indifférents à la rapide multiplication des cartels, car leurs conséquences normales, qui consistent principalement à restreindre systématiquement la production et à élever indûment les prix, sont