

L'action patronale catholique au Canada français **Catholic Employers' Organizations in French Canada**

Gérard Dion

Volume 12, numéro 4, octobre 1957

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022511ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022511ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Dans cet article, l'auteur, après un bref rappel de la doctrine pontificale sur l'association professionnelle en particulier patronale, situe l'action syndicale patronale dans le contexte Canadien-français. Il indique les difficultés auxquelles elle se heurte, la distingue de l'action syndicale ouvrière, en décrit les modalités concrètes et en définit l'inspiration.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dion, G. (1957). L'action patronale catholique au Canada français. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(4), 348–355.
<https://doi.org/10.7202/1022511ar>

L'action patronale catholique au Canada français

Gérard Dion

Dans cet article, l'auteur, après un bref rappel de la doctrine pontificale sur l'association professionnelle en particulier patronale, situe l'action syndicale patronale dans le contexte Canadien-français. Il indique les difficultés auxquelles elle se heurte, la distingue de l'action syndicale ouvrière, en décrit les modalités concrètes et en définit l'inspiration.

Lorsque le pape Léon XIII publia en 1891 son encyclique RERUM NOVARUM, il demanda à toutes les classes de la société de se grouper en associations professionnelles pour reconstituer, en les adaptant aux conditions du temps, les cadres que le libéralisme avait détruits.

Aujourd'hui que plus d'un demi-siècle s'est écoulé depuis ce lumineux enseignement, on se rend compte que l'action collective des patrons dans le domaine social est peut-être une des exigences les plus urgentes de notre époque.

S'il ne s'agissait que de problèmes de justice commutative dans les rapports patronaux-ouvriers, on pourrait, à la rigueur, se faire l'illusion que l'action individuelle des « bons » patrons pourrait suffire.

Encore faudrait-il oublier que la loi implacable de la concurrence joue toujours contre le patron honnête et respectueux de ses devoirs et le force à baisser le niveau de ses standards et à modeler sa conduite sur celle des patrons qui n'ont aucune préoccupation des valeurs humaines. C'est pour cette raison que dans DIVINI REDEMPTORIS, le Pape Pie XI constatait:

Comme il arrive de plus en plus dans le salariat, la justice ne peut être observée par chacun que si tous s'accordent à

DION, GÉRARD, licencié en théologie, licencié en philosophie, M.Sc. Soc., directeur du Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

la pratiquer ensemble moyennant des institutions qui relient les uns aux autres les employeurs afin d'éviter une concurrence incompatible avec la justice due aux travailleurs; alors le devoir des entrepreneurs et des patrons est de promouvoir, de soutenir ces institutions nécessaires qui deviennent le moyen normal par lequel la justice peut être satisfaite.

Devoir impérieux sans doute, mais c'est là seulement un aspect d'un problème qui est d'une ampleur beaucoup plus considérable.

Notre monde économique et social est en train de passer par une des évolutions (ou révolutions, si l'on veut) les plus grandes de l'histoire. Elle avait été prévue il y a soixante ans par le pape Léon XIII. Aussi, pour orienter les esprits, il n'avait pas craint de donner des directives nettes et précises dans sa RERUM NOVARUM. Il n'a pas manqué de gens, même chez les catholiques, pour être étonnés, voire scandalisés.

Les hommes trop attachés au passé, dira en 1931 Pie XI, dédaignèrent cette nouvelle philosophie sociale; les esprits timides redoutèrent de monter à de telles hauteurs; d'autres, tout en admirant ce lumineux idéal, jugèrent que sa réalisation, on pouvait la souhaiter, mais non l'espérer. Ces traditionalistes, ces timorés, ces éteignoirs du temps de Léon XIII, (notons que ces gens se rencontrèrent non pas chez les travailleurs, mais chez les intellectuels, les hommes politiques et les patrons) ainsi que leurs tristes héritiers, n'ont pas empêché le mouvement de l'histoire vers l'élaboration d'un monde nouveau. Les travailleurs ont répondu à l'appel de Léon XIII, et l'Etat a depuis longtemps rejeté la politique libérale de non-intervention. « On ne peut dire autant, il est vrai, constatait Pie XI, en 1941, des associations que Notre Prédécesseur désirait si vivement voir se former entre patrons et chefs d'industrie; Nous regrettons beaucoup qu'elles soient si rares. Sans doute ce n'est point seulement par la faute des hommes, car des difficultés fort grandes y font obstacle: Nous les connaissons et Nous les apprécions à leur juste valeur ». L'abstention des patrons ou même leur lenteur à accepter de se mettre à la tâche dans ce travail de restauration sociale ne sont-elles pas un danger pour l'ordre public? Une politique négative ou même passive ne contribue-t-elle pas à accroître la lutte des classes? Et, en supposant même que la lutte des classes n'en résulterait pas, est-il certain que si les patrons laissent à d'autres le soin de construire seuls ce monde nouveau, ils auront la place qui leur revient et qui est requise

par l'ordre social? L'action collective des patrons dans un sens positif et à la lumière des enseignements pontificaux est donc aussi un impératif de la justice sociale.

* * *

Comparé à d'autres pays, le Canada jouit dans le monde d'une situation privilégiée. Notre industrialisation est récente; la doctrine erronée du libéralisme qui inspire encore les dirigeants du monde économique et social n'a pas encore eu le temps de produire tous ses fruits de malheur. Dans le domaine social, nous sommes dotés d'un nombre assez respectable d'institutions de tous genres.

Mais, si nous jetons un coup d'oeil sur l'action collective des patrons, nous sommes obligés de constater qu'elle est aussi incohérente dans le domaine des idées que dans celui de l'organisation. La structure des groupements patronaux est loin d'être aussi bien développée que celle des syndicats ouvriers. ¹

Cela est dû pour une bonne part à l'individualisme des patrons, qui ont toujours moins senti le besoin de se créer des associations professionnelles à caractère syndical. En effet, nous n'avons pas à remonter bien des décennies en arrière pour observer que l'absence de législation du travail protégeait non seulement leurs droits, mais encore leur permettait la plus grande latitude d'action, dont on usait sagement ou non selon la conscience individuelle des personnes. Le gouvernement, la loi, la police et l'opinion publique ont été pendant longtemps pour les patrons des alliés sur lesquels les ouvriers ne pouvaient pas compter.

Mais, en toute justice, pour bien comprendre pourquoi les syndicats patronaux se sont développés lentement et ne possèdent pas une structure parfaite, il est nécessaire de tenir compte des difficultés inhérentes à toute organisation patronale. Alors que les objectifs poursuivis par les travailleurs et les syndicats ouvriers sont relativement simples, ceux poursuivis par la direction des entreprises sont très compliqués.

(1) L'auteur a déjà publié sur le même sujet: "Les groupements patronaux: essai de classification", *Relations industrielles*, vol. 8, no 4 (mars 1953); "Syndicalisme patronal", *Bulletin des relations industrielles*, vol 2, no 1 (octobre 1946); "Fonction patronale et mouvement patronal", *Patron chrétien*, octobre 1950.

Le syndicat ouvrier groupe des hommes, des individus, tandis que le groupement patronal englobe des entreprises, lesquelles sont parfois la propriété d'une seule personne qui la dirige, mais la plupart du temps des sociétés anonymes avec une direction composée de plusieurs personnes. Et les entreprises, elles, n'ont pas à s'occuper exclusivement des problèmes des relations du travail. C'est pour cela qu'il existe une multitude de groupements, qui, chacun à leur façon, recherchent des intérêts patronaux. Les uns s'occupent des intérêts économiques et financiers de leurs membres, les autres, des problèmes techniques; certains sont uniquement des centres d'échange d'informations; d'autres fournissent à leurs membres les services d'experts pour résoudre leurs problèmes individuels de relations du travail; d'autres s'occupent de représenter leurs membres devant le gouvernement et le public. Enfin, il y en a qui ont proprement le caractère syndical et qui représentent leurs membres dans leur action collective vis-à-vis les syndicats ouvriers. Chacun de ces groupements a sa raison d'être et son utilité, mais on constate facilement la difficulté qu'il y a de coordonner leur activité dans une structure rationnelle et efficace.

Tous les groupements patronaux, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, ont une certaine politique de relations du travail. Historiquement, cette politique a toujours été beaucoup plus conservatrice que progressive, pour ne pas dire beaucoup plus négative et positive. Cela s'explique, c'est compréhensible, mais est difficilement admissible. Ces groupements ont laissé aux syndicats ouvriers presque exclusivement le soin de donner le coup de barre dans l'orientation du régime des relations du travail. Ils se sont opposés catégoriquement, au début, à toute évolution, puis ils ont accepté l'inévitable. Et il faut l'avouer nos groupements patronaux dans l'ensemble ont été généralement pires que les patrons eux-mêmes. Toutefois, à l'avantage des groupements patronaux canadiens, nous pouvons dire qu'ils ne se sont jamais livrés à des pratiques condamnables, comme on l'a vu aux Etats-Unis ou ailleurs, et qu'ils n'ont jamais eu une attitude antisyndicale ouvertement combattive. Aussi aujourd'hui ils n'ont pas, comme certains groupements nord-américains, à avoir honte de leur passé.

* * *

Pour veiller aux intérêts économiques, financiers, légaux et commerciaux des entreprises ainsi que pour les représenter devant les pouvoirs publics, l'Association des manufacturiers canadiens est très bien organisée. Ce groupement tient depuis 1871 des réunions annuelles et

s'est incorporé en 1902. Il est divisé en branches provinciales, et chacun des grands centres possède une section locale. Mais ce groupement ne s'occupe pas de rencontrer les syndicats ouvriers ni de travailler positivement à l'aménagement des relations du travail, sauf sur le plan législatif en faisant voir le point de vue patronal. L'A.M.C. laisse aux autres associations professionnelles particulières le soin et la responsabilité de négocier des conventions collectives de travail.

Les associations qui s'occupent proprement de relations du travail sont en général assez réalistes. Leur nombre est très considérable; nous en avons relevé 47 dans la province de Québec. Mais elles ne sont pas coordonnées entre elles, et il n'existe pas de centrale à laquelle seraient affiliées toutes les associations professionnelles, de l'industrie, du commerce ou des services. Certaines industries sont cependant organisées d'une façon rationnelle et efficace. Par exemple, celles de la construction, de la chaussure et de l'imprimerie. La Loi de la convention collective, en 1934, a eu pour effet indirect de provoquer la création d'un nombre imposant d'associations patronales dans presque toutes les branches d'activité de l'industrie, du commerce et des services. Le développement du syndicalisme patronal date, à proprement parler, de cette époque. Comme cette législation s'inspire de la doctrine sociale de l'Eglise et qu'elle a été édictée à la demande des syndicats ouvriers catholiques, on peut dire que ce résultat est attribuable à la fécondité des enseignements pontificaux. Toutefois, les syndicats patronaux qui cherchent leur inspiration dans la doctrine sociale de l'Eglise ne sont pas aussi nombreux.

Couvrant toute la province, il y a lieu de signaler la Fédération des commissions scolaires, la Fédération des maîtres-barbiers, la Fédération des associations de constructeurs, etc.. A son Congrès général, tenu en septembre 1951, l'Association des marchands détaillants, qui groupe des sections dans presque toute la province de Québec, passait une résolution affirmant son intention de vouloir s'inspirer de la doctrine sociale de l'Eglise et demandant à l'Assemblée des évêques la nomination d'un conseiller moral.

Dans une région, on rencontre un groupement original: c'est l'Association des institutions religieuses et des fabriques du diocèse de St-Hyacinthe, qui négocie depuis quelques années une convention collective de travail avec les employés de ses membres.

Mais c'est dans la région de Québec que le véritable syndicalisme patronal s'inspirant de la doctrine sociale de l'Eglise est le plus florissant. Il compte plus d'un millier d'entreprises. Et cela est dû pour une large part au travail apostolique du grand apôtre que fut M. l'abbé Charles-Omer Garant, aujourd'hui évêque auxiliaire de Québec.

L'Association des constructeurs de Québec, fondée en 1907, groupe à elle seule plus de quatre cents membres et signe des conventions collectives depuis près de vingt ans. L'Association patronale de commerce (1938), dans sa section de gros, englobe presque tous les marchands de gros de Québec et dans sa section de détail un certain nombre de détaillants; elle est aussi signataire de conventions collectives. L'Association patronale des services hospitaliers est un groupement unique en son genre. Fondée en 1944, elle réunit tous les hôpitaux, hospices et orphelinats des archidiocèses de Québec et de Rimouski et du diocèse de Nicolet. Chaque année depuis 1945, elle représente toutes ces maisons, dirigées par des institutions religieuses ou des laïques, dans la négociation d'une convention collective générale. Il faudrait encore ajouter à ce nombre les groupements de maîtres-barbiers, de métallurgistes, de cordonniers-sellier, de camionneurs, de radio-techniciens, etc.

* * *

En ces derniers temps est apparu un nouveau type de groupement patronal qui ne fait pas d'action professionnelle directe, mais dont le rôle principal est de former les personnes qui exercent la fonction patronale et de leur rendre des services dans l'organisation des relations du travail dans leurs entreprises. Cela peut, à proprement parler, s'appeler un mouvement patronal. Les groupes qui existent se réclament de la doctrine sociale de l'Eglise. Il y en a deux de ce genre. L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES INDUSTRIELS a été fondée en 1943. Partie d'idées généreuses, sinon toujours bien claires, elle groupe plusieurs patrons de bonne volonté dans différentes branches de l'industrie. Dans la région de Québec, en 1950, un certain nombre de patrons progressifs, décidés d'accepter intégralement la doctrine sociale de l'Eglise et de prendre leurs responsabilités sociales dans leur entreprise et dans les syndicats patronaux auquel ils appartiennent, fondèrent le CENTRE DES INDUSTRIELS CHRETIENS. Celui-ci, par la suite, changea son nom pour s'appeler le CENTRE DES PATRONS CHRETIENS. A l'occasion de son premier anniversaire, au mois de janvier 1951, le président d'alors, M. Roland Morneau, écrivait dans la revue

de ce groupement, *Patrons chrétiens*, ces lignes qui ne manquent pas d'intérêt pour juger de son esprit et de son orientation:

Le Centre des Industriels Chrétiens s'est donné cette mission de contribuer à l'établissement d'un ordre véritablement chrétien, et les patrons qui y adhèrent ont déjà franchi les deux premières étapes qui mènent à la réalisation de la doctrine sociale de l'Eglise: l'acceptation de la doctrine sociale de l'Eglise, en repoussant cette tentation de choisir dans l'enseignement de l'Eglise ce qui fait l'affaire, ce qui convient; puis l'étude de la doctrine sociale de l'Eglise, sachant que sa réalisation est impossible sans en connaître d'abord l'esprit et les possibilités d'application dans les cadres de son enseignement. Réalisation de la doctrine sociale de l'Eglise, voilà le but ultime que se propose le CENTRE. Et c'est en s'appuyant sur les deux postulats de la collaboration sociale et de la dignité de la personne humaine qu'il s'est tracé de façon pratique des objectifs immédiats.

Avec des patrons de cette trempe, unis dans un mouvement puissant, bien dirigé, bien organisé, nous estimons que dans un avenir qui n'est peut-être pas trop éloigné, les principes de la doctrine sociale de l'Eglise pourront pénétrer dans tous les syndicats patronaux. Un mouvement patronal n'est pas un syndicat patronal; loin de détruire les syndicats patronaux (et spécialement ceux qui veulent mettre en pratique la doctrine sociale de l'Eglise), loin d'amoindrir leur rôle, il est leur appui le plus solide, l'aide la plus efficace qu'ils peuvent rencontrer. En effet, formant ses membres selon les principes chrétiens, il leur fait comprendre le rôle des syndicats patronaux, les oriente vers ceux qui existent et leur demande d'en créer là où il n'y en a pas encore. En atteignant directement toutes les personnes intéressées à la fonction patronale, le mouvement patronal chrétien vient combler une grave lacune qui explique peut-être, dans une certaine mesure, la stagnation dans le développement d'un syndicalisme patronal bien compris et progressif. C'est pour cela que l'on doit en attendre un souffle, une inspiration qui contribuera non seulement à former des hommes qui comprennent leurs responsabilités patronales, mais qui croient à la nécessité d'institutions professionnelles pour créer un ordre social chrétien.

Catholic Employers' Organizations in French Canada

The social doctrine of the Church on professional organization is relevant to *all* social classes, and collective action by employers in the social and economic fields may well be one of the foremost necessities of our times. However, Pope Pius XII could deplore, as late as 1941, the scarcity of employers' associations, and His words are still true today, although possibly to a lesser degree. Positive action by groups of employers to rebuild or perfect the economic system in such a way as to satisfy the legitimate democratic aspirations of all production agents must take the place of past policies of blind and socially explosive obstruction.

In Canada, the employers' collective action is still relatively incoherent in both concepts and organization, and far behind employees' associations in those respects. Such a lag may be explained by individualism on the part of employers, and possibly by what they thought was a lesser need for association with other employers, since, during a not so distant past, they could rely on their individual strength, backed by government, the law, police and public opinion, to tackle workers' organisations with a good amount of success.

There is a further difficulty in organizing employers, which arises from the multiplicity and complexity of their objectives, as compared to those of employee's associations. The latter deal with individuals, while the former more often than not group collective entities (the corporations represented by "management"). Furthermore managements have to face many problems beside employer-employee or union-management relations, for instance problems of a technical, financial or commercial nature. Some associations offer information and/or services to their members in these and other fields; others represent employers in dealing with government authorities and the public. Still others possess typical union characteristics and represent their members at the bargaining table. Hence the difficulty of building coherent employers' associations with such a broad array of purposes and activities.

To promote the economic, financial, legal and commercial interests of Canadian business concerns, the Canadian Manufacturers' Association is rather well organized, with provincial branches and local sections in the main cities and towns. It does not bargain directly with labour unions, but puts pressure on legislators so that they take full account of the employers' viewpoints in the union-management field.

As for employers' associations involved in labour-management relations, some fifty are active in the Province of Quebec alone. They lack co-ordination, however, and are not grouped under one big association. Some industries are particularly well organized in this respect, namely building, shoe and printing. The 1934 Collective Agreement Act of Quebec has fostered the creation of a good number of employers' organizations in industry, trade and the services.

Employers' unions which are officially inspired by the social doctrine of the Church are not numerous. Covering the whole province are the Federations of School Boards, Barbers, Builders' Associations, Retailers, and so on. In the St-Hyacinthe diocese, an association of religious institutions and parish boards bargains with labour unions before signing collective agreements. In and around Quebec City, and thanks to the efforts of Bishop Charles-Omer Garant, auxiliary of Quebec, employer's trade unions gather over a thousand business concerns, in the Building Industry, in Trade, in Hospital Services, Metals, Truckers, Radio and TV Technicians, and so on.

Finally, a new type of employer organization has recently appeared in the Province of Quebec, which does no bargaining as such, but whose role it is to train and educate employers and management people. Such an employers' movement has two distinct branches: the *Association professionnelle des industriels*, founded in 1943, and, in the Quebec District, the *Centre des industriels chrétiens*. It should play an important part in training new generations of business leaders to the co-operative tasks ahead!