

LES SYNDICATS CATHOLIQUES CANADIENS

Etude Socio-Economique

PRÉSENTÉE À LA FACULTÉ DE PHILOSOPHIE DE L'UNIVERSITÉ CATHOLIQUE
D'AMÉRIQUE COMME CONDITION PARTIELLE EXIGÉE POUR LE

DOCTORAT EN PHILOSOPHIE

PAR

M.-LUDOVIC MALTAIS, O.F.M., B.A.
DU COMMISSARIAT FRANCISCAIN AU CANADA

L'UNIVERSITÉ CATHOLIQUE D'AMÉRIQUE
WASHINGTON, D. C.
MCMXXV

X: 96.72
F5

Nihil obstat

Marianopoli, die 15 februarii 1925.

Fr. MARCELLUS-MARIA DUGAL, o.f.m.

Fr. HUGOLINUS LEMAY, o.f.m.

Cens. dep.

Imprimi potest

Marianopoli, die 15 februarii 1925.

Fr. COELESTINUS-JOSEPH, o.f.m.,

Del. Prov.

Nihil obstat

Catholic University, Washington, D.C., Feb. 20th., 1925.

Rev. JOHN A. RYAN, S.T.D.,

Censor deputatus.

Imprimatur

Baltimoræ, die 25 februarii 1925.

† MICHAEL J. CURLEY,

Archiepiscopus Baltimorensis.

Avant-Propos

Il a paru bon à la Faculté de Philosophie de l'Université Catholique d'Amérique d'ajouter à sa série d'études sociales et économiques présentées pour le doctorat en philosophie, le travail de l'auteur sur les syndicats catholiques canadiens. La thèse prétend être ce que son titre indique: une étude socio-économique. Elle offre un exposé et une appréciation de ces associations ouvrières en les considérant au point de vue de leur portée sociale et de leurs aspects économiques. Il n'a pas été question, par conséquent, de présenter une théorie des principes sur lesquels les syndicats ont été fondés. Pour rester dans les limites tracées par la nature et le but de ce genre d'études, on a considéré les syndicats simplement comme organisations ouvrières et étudié leurs activités unionistes en fonction des circonstances et du milieu où ils ont été établis et sont appelés à se développer. L'énoncé des principes n'a tenu que la place nécessaire pour en faire connaître la nature, toute la portée du travail consistant dans l'investigation des faits et leur liaison avec les méthodes pratiquées et les résultats obtenus. En un mot, "Les Syndicats Catholiques Canadiens" présentent une exposition et une appréciation de faits économiques dans un milieu social déterminé.

Le travail comprend deux parties. La première donne l'origine et le développement des syndicats; la seconde traite de leur organisation et de leurs problèmes.

L'auteur reconnaît volontiers la dette de gratitude qu'il a contractée envers le Rév. Dr William Joseph Kerby, professeur de Sociologie, dont la bienveillante bonté lui a été infiniment secourable; envers le Rév. Dr John Augustin Ryan, professeur de Théologie Morale et d'Economie Politique; le Rév. Dr John O'Grady, professeur agrégé de Sociologie et de Politique Sociale; le Rév. Dr John Montgomery Cooper, professeur

agrégé de Sociologie, tous de l'Université Catholique d'Amérique, Washington, D.C.

Il remercie aussi cordialement tous ceux qui l'ont aidé dans ses recherches; les aumôniers des syndicats: Mgr E. Lapointe, le Rév. P. J. Bonhomme, O.M.I., le Rév. P. P. Archambault, S.J.; MM. les abbés M. Fortin, E. Hébert, H. Martel, L. Adam, E. Delisle, J. Chamberland, A. Boileau, P.-S. Desranleau. Les officiers et chefs des syndicats: M. le Chev. P. Beulé, Prés. C.T.C.C.; MM. G. Tremblay, A. Charpentier, J. Comeau, A. Morin, A. Saint-Pierre, J.-G. Bolduc, J. Lacombe. Il doit encore remercier le T. R. P. Célestin-Joseph, o.f.m., Dél. Prov., qui a eu l'obligeance de permettre et de surveiller la publication de ce travail.

PREMIERE PARTIE

Origine et développement des syndicats catholiques.

Bien que basés sur les mêmes principes et établis sous l'empire des mêmes influences, les syndicats catholiques n'ont pas été fondés sur des lignes uniformes et d'après les mêmes méthodes. Il n'y a pas eu, au début de leur fondation, une direction unique pour les modeler dans un même moule et leur donner une constitution authentique. Les premières organisations ouvrières catholiques établies dans la province de Québec sont nées d'influences locales et ont dû parfois leur origine à l'action d'un seul homme. Par suite de l'absence d'un plan uniforme concerté d'avance, chaque groupe s'est formé indépendamment des autres et a revêtu des aspects particuliers. C'est pourquoi il a paru nécessaire de faire l'historique de chacun de ces groupements — en suivant l'ordre chronologique de leur fondation respective, — afin de montrer dans leur cadre réel l'action des principes et des méthodes qui ont présidé à leur naissance ainsi que les résultats pratiques obtenus jusqu'ici. Les notes historiques que nous donnons concernent respectivement les associations de syndicats formées dans les différents centres de la province. Elles rendent compte de l'état et des activités de chaque groupe, séparément, sans entrer dans des détails au sujet des unités qui le composent. Les unités — unions ou syndicats — n'ont été considérées que lorsqu'elles formaient un groupe à part ou avaient une importance spéciale.

L'unionisme catholique au Canada est encore trop jeune pour pouvoir porter sur son influence sociale, sa valeur économique, ses activités industrielles et ses espérances futures un jugement absolu. L'appréciation définitive de cette organisation ouvrière, basée sur des principes strictement confessionnels, ne sera possible que dans le recul de plusieurs

années d'expérience. D'un autre côté, si le temps n'est pas encore arrivé de faire l'histoire complète et définitive des syndicats catholiques canadiens, leur organisation, cependant, a acquis assez de maturité et de stabilité pour permettre une étude intéressante sur leur constitution, leur développement et leurs œuvres. Bien des restrictions, sans doute, s'imposent à cette étude, spécialement du fait que les promoteurs et fondateurs des syndicats sont encore vivants et actifs dans leur direction. Il eût été certainement plus intéressant de pouvoir donner sur les personnages mêlés aux événements des notes personnelles et une appréciation franche et ouverte de la part qu'ils y ont prise. Pour cette raison, il a fallu circonscrire le travail dans ses grandes lignes, passer sous silence certaines choses, et nous contenter de donner les faits essentiels, laissant de côté, autant que possible, les questions de personnes et ne tirant que les conclusions enchaînées aux faits manifestes. D'ailleurs, le but primordial de cette étude n'était ni de donner l'histoire définitive des syndicats catholiques, ni d'écrire un livre sur les problèmes ouvriers ou l'organisation du travail. Toute sa raison d'être et sa portée consistent à montrer comment, dans un milieu spécial et dans des circonstances déterminées, les principes sociaux de l'Eglise sur l'organisation du travail ont été appliqués et quels ont été jusqu'ici les résultats pratiques obtenus dans l'ordre économique et industriel.

La documentation sur les syndicats catholiques du Canada est relativement abondante; mais elle est dispersée en une foule de productions ayant une valeur scientifique souvent très limitée. Dans beaucoup de travaux regardant cette question, on trouve la répétition des mêmes choses et l'exposé des encycliques des Papes y tient la principale place. Certains de ces écrits restent dans la théorie ou tendent à faire de la propagande syndicale — offrant ainsi peu d'utilité pour l'investigation des faits.

Les notes historiques les plus complètes parues jusqu'ici sur les syndicats catholiques se trouvent dans le Programme-

Souvenir du Congrès de Montréal de la C. T. C. C. — Montréal 1922. Nous nous en sommes référé à ce document pour tous les groupes dont il parle. Un autre Programme-Souvenir a été publié par le Congrès de Québec en 1923. Les syndicats de Montréal ont fait paraître deux Programmes-Souvenir de la fête du travail de 1923 et 1924, où est donné un aperçu de leurs activités pour ces deux années. Ceux de Lachine en publièrent un en 1924. L'École Sociale Populaire de Montréal, dans sa collection de brochures sur les questions sociales, a publié un certain nombre de travaux sur les associations ouvrières et les syndicats catholiques: les brochures du R. P. Archambault, S.J., de M. l'abbé E. Hébert, de MM. A. Saint-Pierre et A. Charpentier, entre autres, sont à consulter. Les comptes rendus des Semaines Sociales du Canada de 1920-21-22 contiennent une série de travaux sur l'encyclique *Rerum Novarum*, le syndicalisme, le capital et le travail, où l'on trouve un exposé des principes catholiques de l'organisation du travail et de leur application aux syndicats.

Les Rapports Annuels de l'Organisation Ouvrière au Canada, la *Gazette du Travail*, Ottawa, sont à consulter. Les journaux, spécialement le *Travailleur* (1922-23), l'*Action Catholique*, le *Devoir*, le *Bien Public*, le *Progrès du Saguenay*, ont donné des chroniques suivies sur les syndicats depuis leur fondation. M. H. Bourassa a écrit dans le *Devoir*, 1919, une série de quatorze articles intitulés: *Syndicats Nationaux ou Internationaux*. Les Rapports des Conventions annuelles du Congrès des Métiers et du Travail du Canada, spécialement ceux de 1916, 1921, 1922, ont quelques lignes sur la question. Il faut aussi voir les constitutions, les minutes et les archives des syndicats.

La meilleure source d'information de l'auteur, cependant, a été ses enquêtes personnelles et ses connaissances expérimentales sur le sujet. Il a vu naître et se développer les syndicats et a eu des relations suivies avec leurs principaux fondateurs. En réponse à de nombreuses demandes d'information, une série de lettres renfermant des détails très

intéressants lui ont été adressées, lesquelles sont, toutefois, d'un caractère privé.

CHAPITRE I

La Fédération Ouvrière Mutuelle du Nord. — 1907-1912.¹

Le premier groupement ouvrier catholique au Canada fut établi à Chicoutimi en 1907. Cette ville a une population de 9,000 âmes et est le centre d'un vaste district comptant près de 100,000 habitants. C'est aussi le siège d'un évêché catholique. La pulpe forme l'industrie principale de Chicoutimi et des villes environnantes. On y trouve aussi des manufactures de meubles, chaussures, cigares, etc. L'industrie du papier, née depuis quelques années dans la région, se développait rapidement dans le comté Chicoutimi-Saguenay, où se trouvent d'immenses réserves forestières et de puissants pouvoirs d'eau. Quelques milliers d'ouvriers étaient déjà occupés dans les moulins établis à Chicoutimi et dans les petites villes environnantes, Jonquières, Kénogami, Port-Alfred. La région tendait à devenir un centre industriel important, où une population ouvrière relativement considérable ne devait pas tarder à s'établir. La plupart des travailleurs étaient natifs de la contrée et appartenaient à la religion catholique.

L'idée de grouper ces ouvriers en une association basée sur les principes catholiques doit son origine à un prêtre du diocèse de Chicoutimi, Mgr Eugène Lapointe, alors professeur au Séminaire et depuis Supérieur, Protonotaire Apostolique et Vicaire-Général. La vocation sociale de Mgr Lapointe remonte au temps de sa jeunesse écolière, où il lui fut donné de constater par expérience la gravité des problèmes nés de l'industrialisme moderne. Etant étudiant au Séminaire de Québec, vers 1869, Mgr Lapointe fut témoin d'une scène pénible dont

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 43-44.

le souvenir resta profondément gravé dans sa mémoire. Une grève avait éclaté à Québec. Les ouvriers parcouraient les rues de la ville, en procession, drapeau rouge en tête et criant : "Du pain ou du sang !" La famine avait monté les ouvriers et la faim les rendait menaçants. La troupe avait été appelée pour maintenir l'ordre et toutes les affaires étaient interrompues. En passant devant un magasin de provisions, la bande affamée enfonça les portes et se mit à piller quelques barils de farine. Ce que voyant, l'officier chargé de commander le détachement de soldats donna l'ordre de tirer sur les grévistes. Une balle alla frapper la tête du chef de la bande, et sa cervelle se répandit sur le trottoir. La foule se dispersa devant la menace des fusils et l'ordre fut rétabli par la force.

Traversant les rues du quartier ouvrier de Québec, le lendemain, le jeune Lapointe le trouva triste et silencieux. Il put aussi remarquer le regard sinistre des ouvriers qui s'attachait sournoisement aux jeunes écoliers, en qui ils voyaient déjà de futurs capitalistes. A cette époque, au Canada, l'organisation ouvrière était à l'état embryonnaire. L'opinion publique, manifestée surtout par les classes aisées, était défavorable aux unions. Une grève prenait aisément figure de révolte, et des grévistes, même affamés, paradant dans les rues, étaient classés comme révolutionnaires. La force armée était alors considérée comme le moyen le plus expéditif pour résoudre les difficultés entre le capital et le travail. Ordonné prêtre, l'abbé Lapointe alla compléter ses études en Europe. Il traversa la frontière franco-italienne le lendemain d'une bataille sanglante entre ouvriers français et italiens. Là encore, l'ordre avait été rétabli à coups de fusil. A Rome, il put constater d'autres actes de violence entre des travailleurs mécontents et les soldats chargés de les contenir. Toutes ces visions de sang prouvèrent à l'abbé Lapointe la gravité des questions ouvrières et la nécessité de chercher pour les régler une meilleure solution que celle fournie par la force et la

violence. Il résolut d'étudier ces questions et de se préparer aux œuvres sociales.

Revenu au Canada en 1893, l'abbé Lapointe fut nommé professeur au Séminaire de Chicoutimi. Peu d'années après, l'industrie de la pulpe se développait au Saguenay, et avec elle la question ouvrière se posait dans la région. Les premiers ouvriers de la pulpe ne tardèrent pas à s'attirer une mauvaise renommée. On disait qu'ils avaient mauvais esprit, qu'ils brisaient les machines, gaspillaient le temps et détestaient les employeurs. Le temps était venu pour l'abbé Lapointe de mettre en pratique les résolutions qu'il avait prises de s'occuper des questions sociales. C'est vers 1903 qu'il commença ses premières tentatives d'œuvres ouvrières. Il fonda d'abord une caisse d'économie, à laquelle il intéressa un groupe d'une vingtaine d'ouvriers. Malheureusement, la politique s'en mêla et la caisse dut disparaître. Cependant l'abbé Lapointe avait compris que l'œuvre la plus pressante était la fondation d'une association ouvrière proprement dite. Il se mit donc résolument à la besogne pour réaliser ce dessein. Une réunion publique fut annoncée à l'Hôtel de Ville, et l'abbé Lapointe donna une conférence sur l'association et les problèmes ouvriers. Comme conclusion, il annonça son projet de fonder une union ouvrière à Chicoutimi et demanda aux ouvriers présents de s'enrôler sur-le-champ dans l'union. Une vingtaine de travailleurs consentirent à donner leur nom. Ce fut là le noyau de "La Fédération Ouvrière de Chicoutimi." Une campagne active de recrutement fut entreprise pour grossir les rangs du groupe primitif, mais donna un succès très relatif. Les ouvriers montraient peu d'empressement à s'enrôler, plusieurs d'entre eux manifestaient même une opposition ouverte à la nouvelle société. Dans une assemblée convoquée dans le centre ouvrier de la ville, l'abbé Lapointe eut peine à donner sa conférence de propagande. Il fut interrompu et hué par l'auditoire, et il récolta, cette fois, plus de contradictions que d'adhérents. Sur 400 ouvriers présents à

l'assemblée, six seulement donnèrent leur nom comme membres de la Fédération.

L'opposition des travailleurs venait de ce qu'ils redoutaient l'ingérence du clergé dans les questions du travail. Ils pensaient que les intérêts économiques sortaient du domaine de la religion. En outre, l'amitié du fondateur de la société pour l'un des principaux industriels de l'endroit leur paraissait suspecte. Ils craignaient que ce dernier se laisserait influencer par les employeurs et agirait contre les intérêts de la classe ouvrière. Toutes ces difficultés ne découragèrent pas Mgr Lapointe. Il continua patiemment son œuvre de recrutement et de propagande parmi les travailleurs. Le 22 décembre 1907 avait lieu la première assemblée des membres inscrits sur les listes de l'union; on fit en même temps l'élection des premiers directeurs. Quelques jours plus tard ces directeurs se choisissaient un bureau de direction. Les règlements de la Fédération furent élaborés par Mgr Lapointe, en conformité avec les Encycliques des Papes Léon XIII et Pie X. Ces règlements devaient servir de modèle aux constitutions adoptées par les autres groupements catholiques qui se formèrent dans la suite.

Les commencements de la Fédération furent lents et assez difficiles. Dans son rapport présenté à la deuxième assemblée, Mgr Lapointe rappelait aux associés les débuts obscurs de l'œuvre et les travaux accomplis durant la première année. L'association avait débuté avec une cinquantaine de membres; elle augmentait tous les jours son effectif par le recrutement, surtout parmi les jeunes ouvriers. Le Conseil avait déjà obtenu certains avantages économiques aux membres de l'union, en passant des conventions en leur faveur avec les boulangers, les bouchers et autres fournisseurs. Des blancs de comptes furent distribués aux ouvriers, afin de les aider à tenir une comptabilité détaillée des dépenses de leurs ménages; ces comptes devaient être remis, à la fin de l'année, au Conseil, qui voulait par ce moyen contrôler la situation économique de la classe ouvrière et apprécier le rapport qui

existait entre les salaires et les exigences de la vie d'une famille et de l'entretien d'une maison. Il était aussi question de fonder une caisse d'économie et le projet devait être étudié par les officiers. La Fédération semblait être en voie de progrès et capable par ses activités de protéger efficacement ses membres dans leurs diverses occupations. Pendant les cinq années qui suivirent, l'association resta à peu près stationnaire. La plupart des travailleurs, pour une raison ou pour une autre, n'avaient pas confiance dans l'organisation; d'autres n'osaient y entrer par crainte de déplaire à leurs employeurs et de perdre leur place; l'esprit de partisanerie politique, craignant l'influence d'une organisation ouvrière catholique, contribua à paralyser ses mouvements. Par ailleurs, la charge de supérieur du Séminaire empêchait Mgr Lapointe de donner à son œuvre tous les soins qu'elle aurait exigés. Les quelques essais dans l'ordre économique tentés jusque-là périclitèrent, le recrutement se ralentit, et la Fédération tomba en léthargie.

Forcé de se retirer à cause de ses occupations, Mgr Lapointe avait cédé sa place à un autre aumônier, et finalement il avait passé la direction de son association ouvrière aux Pères Eudistes, qui étaient chargés de la paroisse ouvrière de la ville. Pour toutes ces raisons, le déclin de la Fédération alla en s'accélégrant, si bien qu'en 1911 elle était à l'agonie et ne gardait qu'une existence officielle. La première phase de la vie de la Fédération se clôturait donc par un succès très partiel, sinon par un échec manifeste.

Les espérances du fondateur de la Fédération de Chicoutimi ne s'étaient pas réalisées. Il avait compté établir une association ouvrière forte et vigoureuse pour aider les travailleurs de la région à améliorer leurs conditions économiques et sociales, mais ses efforts n'avaient été ni compris ni secondés. La cause principale de l'échec initial de la Fédération ce fut l'apathie générale des travailleurs à l'égard de l'organisation ouvrière. L'industrie les avait pris pour la plupart à leurs travaux de cultivateurs et d'artisans, où ils

avaient disposé de leur temps et de leur travail librement; ils ne sentaient pas le besoin de s'associer pour la défense de leurs intérêts communs, et ils avaient une idée très vague des principes et des méthodes qui fondent une société et la font vivre. Beaucoup d'entre eux, d'ailleurs, n'entraient dans l'industrie que temporairement et comptaient retourner à d'autres occupations. L'idée d'une organisation permanente, fondée sur des intérêts communs, touchait peu ou pas du tout les ouvriers de Chicoutimi à cette époque.

Les circonstances désavantageuses furent plus fortes que les efforts généreux du fondateur. La Fédération portait une autre cause de faiblesse dans sa constitution. Elle avait voulu copier les expériences tentées en Europe, spécialement les cercles ouvriers tels qu'établis par Albert de Mun, où patrons et ouvriers se rencontraient pour discuter des problèmes sociaux. Ce système ne fut pas apprécié des ouvriers de Chicoutimi. Il n'y a pas au Canada, comme en Europe, de noblesse ou d'élite sociale. Chacun veut mener ses affaires selon qu'il l'entend, et les travailleurs autant que les membres des autres classes sociales tiennent à être indépendants. Ils ne voulurent donc point d'une organisation dans laquelle, selon eux, les employeurs devaient nécessairement avoir la large part. Homme de caractère et de dévouement, autant que de culture, Mgr Lapointe ne se laissa pas abattre par les circonstances adverses. Il résolut de relever son œuvre et d'assurer la survivance de la Fédération ouvrière de Chicoutimi. Lors d'un voyage qu'il fit en Europe, il visita la France, la Belgique et l'Allemagne, et étudia l'organisation catholique, sociale et ouvrière de ces pays. A Bruxelles, il rencontra l'abbé Wossen, directeur des unions catholiques, qui lui dit, entre autres choses: "Ce qui importe, c'est de trouver la formule." Mgr Lapointe comprit qu'il fallait changer ses méthodes et adopter de nouveaux procédés. La bonne formule d'une union ouvrière, c'est qu'elle s'occupe des intérêts des travailleurs, laissant aux employeurs le soin de leurs affaires — ce dont ils s'occupent à merveille, généralement, sans le secours de

personne. Avec cette idée bien arrêtée de faire de la Fédération une association purement composée d'ouvriers, Mgr Lapointe reprit son œuvre et lui infusa une nouvelle vie.

C'était au printemps de 1912. Il loua un bureau en plein centre ouvrier et s'y installa avec un secrétaire. Sur la façade du bureau, une enseigne bien voyante annonçait "Une grande Affaire." Ce bureau devint le quartier-général de l'organisation, un centre de propagande et de renseignement, d'où Mgr Lapointe répandait une abondante littérature ouvrière par le journal et la feuille volante, fruits de ses labeurs incessants. Pendant deux ans, il se tint tous les jours dans ce petit bureau, y revenant le soir, souvent jusqu'à une heure tardive. Là, il recevait les ouvriers à toute heure, les écoutant, les instruisant et leur rendant tous les services possibles. Devant tant de bonne volonté et de dévouement, les préjugés des travailleurs contre l'association tombèrent peu à peu; ils étaient tenaces, cependant, et ne disparaissaient que graduellement, à mesure que les ouvriers constataient avec évidence que le fondateur de la Fédération n'avait en vue que leurs meilleurs intérêts. La défiance pour l'œuvre de Mgr Lapointe était si enracinée dans l'esprit de nombre d'ouvriers que même le secrétaire dont il avait loué les services suspectait ses intentions. Après avoir vu son chef à l'œuvre, il lui avouait deux ans plus tard qu'il n'avait accepté sa position qu'en vue du bon salaire qui lui était donné, et aussi pour le surveiller, n'ayant pas confiance en lui. L'évidence seule en avait fait un partisan convaincu de l'association catholique.

Durant deux ans, 1912-1914, Mgr Lapointe ne s'occupa que de cette œuvre. Il fit un travail immense de propagande et d'organisation. Des unions locales, succursales de la Fédération, furent établies dans les petites villes industrielles de la région: Jonquières, Kénogami, Val-Jalbert. Les ouvriers entraient maintenant volontiers dans l'association, sauf toutefois à Jonquières et à Kénogami, où les unions neutres étaient établies depuis quelques années.

Le Congrès des Métiers et du Travail du Canada, organe officiel de l'Unionisme neutre, vit avec déplaisir la fondation d'associations ouvrières catholiques. Il résolut de s'opposer à leur développement et envoya une couple de ses meilleurs organisateurs de Montréal dans la région du Saguenay faire de la propagande contre la Fédération Catholique. C'était la lutte déclarée entre les deux organisations. Mgr Lapointe dut donc entrer dans l'arène des discussions populaires pour défendre son association et les principes sur lesquels elle reposait. La lutte fut dure et ardente et donna le spectacle assez rare d'un dignitaire de l'Eglise apparaissant dans des assemblées d'ouvriers pour discuter avec eux sur un pied d'égalité les questions d'organisation ouvrière et les problèmes qu'elles impliquent. Ces assemblées contradictoires, où Mgr Lapointe fit la discussion avec certains chefs ouvriers opposés à son œuvre, lui attirèrent la faveur des ouvriers et le laissèrent maître du terrain; sauf à Jonquières, où ils maintinrent leur union, les "neutres" ne prirent guère racine au Saguenay. En conséquence de la nouvelle campagne de propagande et de recrutement, l'effectif de la Fédération augmenta rapidement. A la fin de l'année 1912, il s'élevait à 500 membres; quelques mois plus tard, il montait à 1000; puis le nombre des membres inscrits oscilla entre 1500 et 3000 sociétaires, par suite des hausses et des baisses qui signalèrent la vie de l'organisation dans les années subséquentes.

Le 10 mars 1912, l'évêque de Chicoutimi, Mgr M.-T. Labrecque, publia une lettre circulaire pour promouvoir l'association ouvrière catholique, dans laquelle il disait: "Fort de l'exemple et des exhortations pressantes des Souverains Pontifes Léon XIII et Pie X, glorieusement régnant, j'ai cru devoir donner aux œuvres sociales et ouvrières en ce diocèse une direction spéciale. Mais pour que le concours de l'autorité religieuse sur le terrain économique soit vraiment efficace, il est nécessaire qu'il soit secondé avec zèle et prudence par une direction centrale et que les œuvres ouvrières, en particulier, soient toutes reliées à une œuvre-mère, en un mot

qu'elles soient fédérées. La Fédération Ouvrière de Chicoutimi est toute trouvée. C'est elle qui doit grouper les œuvres sociales ouvrières diocésaines..."

La même année, 21 décembre 1912, Mgr Lapointe obtenait de la Législature de la province de Québec une loi constituant en corporation la Fédération Mutuelle du Nord (3 George V, chapitre 958 — Québec). Dans la rédaction de cette charte et des nouvelles constitutions qui y étaient annexées, Mgr Lapointe fut efficacement assisté de deux hommes d'œuvres très méritants: l'avocat Simon Lapointe et l'abbé J.-C. Tremblay. L'œuvre de Mgr Lapointe était assise sur des bases solides; elle avait reçu la sanction de l'autorité religieuse et l'incorporation civile, son avenir paraissait assuré.

Malheureusement pour la Fédération, Mgr Lapointe dut abandonner la direction de son organisation. Ayant été réélu supérieur du Séminaire, il lui était impossible de s'occuper efficacement des ouvriers; il donna donc sa démission. M. l'abbé J.-C. Tremblay le remplaça comme aumônier. Mgr Lapointe prit congé de ses ouvriers à la deuxième assemblée du Congrès tenu en octobre 1914. Dans le procès-verbal de cette assemblée, nous lisons le discours que le fondateur de la première union catholique au Canada adressa à ses membres pour leur annoncer qu'il devait céder sa fonction d'aumônier à un autre, vu qu'il lui était impossible de trouver du temps pour la remplir. Il avait travaillé, leur disait-il, en vue de faire du bien, et pour les meilleurs intérêts des ouvriers. Malgré la méfiance et l'opposition des uns, malgré l'apathie et l'indifférence d'un plus grand nombre, la Fédération Ouvrière avait été fondée sur des bases solides et se trouvait actuellement en bonne voie de prospérité. Elle avait été établie dans le but de maintenir la paix et l'entente entre les travailleurs et leurs employeurs. La Fédération avait su, cependant, défendre les revendications légitimes de ses membres et leur obtenir des conditions avantageuses de salaire et de travail. Malgré la crise monétaire dont souffrait l'industrie, l'association avait réussi à maintenir la même

échelle de salaire, alors que dans les autres endroits les compagnies avaient coupé les salaires. Si le travail du dimanche n'avait pas été aboli dans tous les moulins de la région, la faute en était aux unions neutres qui n'avaient pas voulu seconder les efforts des officiers de la Fédération. Mgr Lapointe conclut en exhortant les ouvriers à rester unis et à travailler avec constance et intelligence à fortifier leur association en nombre et en discipline, sans trop compter sur l'aide du gouvernement ou des compagnies pour améliorer leur sort commun.

Pendant les années qui suivirent, les esprits furent absorbés par les intérêts et les activités de la Grande Guerre, qui coûta si cher au Canada. Elle fut suivie par une dépression économique qui paralysa les affaires et réduisit nombre d'ouvriers au chômage. Les conséquences de la guerre furent funestes à l'association ouvrière du Saguenay. Elle sortit de la crise, profondément ébranlée; des difficultés internes finirent par la désagréger.² Les différents groupes qu'elle avait fondés en divers endroits se séparèrent les uns après les autres, laissant la Fédération avec le seul groupement de Chicoutimi. Ils furent affiliés dans la suite à la Confédération des Travailleurs Catholiques, organisme central de l'unionisme catholique au Canada. En 1923, fut fondée la Fédération des employés de la pulpe et du papier, dont le champ d'action s'étend sur toute la province de Québec, même sur l'Ontario. Les divers groupes qui formaient l'organisation de Chicoutimi, se composaient en grande partie de travailleurs employés dans les moulins de papier; ils s'affilièrent donc à la nouvelle Fédération, laquelle tend à englober tous les ouvriers qui sont employés à ce genre de travail dans la province. La Fédération Mutuelle du Nord continue d'exister comme union locale, ayant un nombre restreint de membres et devant servir de noyau pour de futures associations ouvrières et économiques qui pourront s'organiser dans

2.—Ces difficultés provenaient en bonne partie d'intérêts personnels et de l'esprit de clocher ou de clan.

la région, selon les besoins et les circonstances de temps et de lieu.

La Fédération Ouvrière de Chicoutimi fut fondée sur le principe d'une association générale, contenant tous les travailleurs de l'endroit; c'était une sorte d'union industrielle, vu que la grande majorité de ses membres étaient employés dans la même industrie, la fabrication de la pulpe. Elle renfermait deux sortes d'associés: les membres actifs et les membres honoraires. Les premiers étaient des travailleurs; ils exerçaient les droits conférés par les constitutions et avaient part aux avantages de la société. Les seconds représentaient ceux qui s'intéressaient à l'association et contribuaient à sa prospérité par leurs conseils, leur influence et leurs contributions. Les membres honoraires furent abolis dans la suite, comme il est mentionné plus haut. La société était dirigée par un Comité Exécutif, un Conseil Général de Direction et l'Assemblée générale des Sociétaires appelée aussi Congrès. Dans la loi la constituant en Corporation, la Fédération est reconnue comme une "société de prévoyance, d'économie domestique et sociale, et d'organisation du travail, ayant pour objet l'étude, la protection, la défense et le développement des intérêts religieux, sociaux et économiques de ses membres." Elle recevait aussi de nombreux droits, pouvoirs et privilèges. C'est ainsi, par exemple, que la Fédération pouvait fonder et encourager des coopératives et des caisses d'épargne; fonder des écoles du soir, des écoles spéciales et techniques pour l'instruction des apprentis; établir des bureaux de placements et de renseignements sur les conditions du travail, etc. Evidemment, le champ d'opération assigné à l'association était vaste, et peu de sociétés plus expérimentées que la Fédération eussent pu le couvrir avec avantage. Le rôle rempli par l'organisation de Chicoutimi fut à la fois plus modeste et plus circonscrit. Son histoire, d'ailleurs, est trop courte pour lui avoir permis de remplir un programme aussi vaste et aussi compréhensif.

La première phase de l'histoire de la Fédération fut, nous l'avons déjà noté, une période de tâtonnements et de projets plus ou moins heureux. C'était la première expérience d'organisation ouvrière catholique tentée au Canada, et cela dans une région où l'unionisme était plus connu de nom que de fait. Tout était donc à créer, la formation d'une mentalité unioniste parmi les travailleurs comme l'entraînement de chefs compétents. La Fédération dut s'instruire à l'école de l'expérience. La seconde partie de son existence fut plus fortunée, bien que son action ait été encore entravée par divers obstacles et difficultés. La Fédération a, dans son ensemble, rendu de réels services à la population ouvrière du Saguenay. Jusque là, l'organisation du travail était à peu près nulle dans la région et personne ne songeait à l'y introduire, si ce n'est Mgr Lapointe. L'individualisme, qui régnait en maître au Saguenay, a fait place à l'association et à la coopération. La Fédération a enseigné aux ouvriers les bienfaits de l'organisation; elle leur a fourni des principes d'ordre et de modération comme base de leurs relations avec les employeurs.

D'un autre côté, l'expérience du Saguenay a montré dans la personne de Monsieur Dubuc, fondateur et directeur de l'industrie de la pulpe dans cette région, la salutaire influence que peut exercer un employeur chrétien dans l'organisation du travail. Monsieur Dubuc se montra toujours sympathique à la Fédération et il aida efficacement Mgr Lapointe dans toutes ses entreprises pour assurer le succès de son œuvre. Il fut aussi le premier industriel à arrêter ses moulins le dimanche. A ce propos, il écrivait à un correspondant des Etats-Unis qui lui demandait la raison de son attitude: "J'ai toujours été surpris de voir comment des hommes sains d'esprit et réfléchis pouvaient mettre en doute la nécessité d'un jour de repos sur sept. Peu importe de quel angle on part, le sens commun et l'expérience ramènent de toute nécessité à la conclusion que le travail ininterrompu est une hérésie économique monstrueuse. C'est en outre une atteinte

à la liberté de conscience, et une si criante injustice envers le travailleur que cela frise la sauvagerie.”³ Dans la même lettre, nous trouvons un bel éloge des travailleurs du Saguenay, éloge qui honore en même temps la Fédération et son digne fondateur. “A Chicoutimi, avec le seul concours des enfants du sol, sur les lieux mêmes, nous avons réussi à créer une industrie de pulpe d’une importance qui compte. Sans l’assistance d’aucune école industrielle, il s’est formé une classe d’ouvriers comparable sans désavantage à la meilleure du monde. L’industrie se suffit à elle-même, et nous fabriquons pratiquement toute notre machinerie. Le fini de l’ouvrage aussi bien que la qualité et la quantité ne sauraient être surpassés. Nos ouvriers sont vigilants, satisfaits, parce que reposés. Dans nos usines pas un d’eux ne travaille plus de huit heures par jour.”

Il est certain que la paix industrielle serait facile à maintenir si tous les employeurs avaient envers les unions et les ouvriers les mêmes bonnes dispositions que le grand industriel de pulpe du Saguenay. Ce dernier fut toujours disposé à traiter avec le Conseil de la Fédération et à s’entendre avec les officiers pour toutes les questions regardant la fixation du salaire et les autres conditions de travail. En diverses occasions, il y eut des ententes verbales et des contrats passés entre la Cie de Pulpe et la Fédération Ouvrière. C’est ainsi que la journée de huit heures fut introduite à Chicoutimi en 1913, sans diminution de salaire, alors qu’ailleurs les moulins marchaient dix, onze et douze heures par jour. Cette expérience prouve en faveur de la réduction des heures de travail, en maintenant le coût de la production au même niveau: le travail gagna en efficacité ce qu’il perdit en heures. La bonne entente régna entre les employeurs et les ouvriers, et il n’y eut ni grève ni fermeture dans l’industrie du papier durant le règne de la Fédération.

3.—Voir *Semaine Sociale*, IIIe Session, 1922, où sont cités de longs extraits de cette lettre, pp. 14 et 15.

Quant aux ouvriers du Saguenay, l'indifférence et la méfiance qu'ils avaient montrées d'abord contre l'association catholique sont disparues. Ils sont devenus, pour la bonne partie du moins, des partisans convaincus de l'unionisme catholique, comme le prouvent ces paroles d'un des chefs ouvriers de la région: "Avant tout, je place l'importance d'une mentalité catholique chez les ouvriers. Sur elle repose le respect que nous devons à l'Eglise et à notre clergé; sur elle repose aussi l'harmonie qui doit exister entre les membres d'un syndicat, entre patrons et ouvriers; c'est encore sur elle que repose l'honnêteté dans le travail de l'ouvrier, dans le respect de la propriété du patron... Nous y arriverons par l'étude de la question ouvrière à la lumière des saines données de l'Eglise catholique..."⁴

Pour résumer, la Fédération Ouvrière de Chicoutimi a démontré la possibilité de l'organisation ouvrière catholique, son efficacité économique et ses bienfaits sociaux, au moins dans un milieu approprié et une région à population homogène. Les changements survenus dans la direction de la Fédération ont certainement contribué à amoindrir son prestige et à rendre ses activités moins efficaces. La fortune de pareilles œuvres repose en grande partie sur ceux qui les fondent et qui peuvent difficilement être remplacés. Il n'est pas douteux que si Mgr Lapointe eût pu garder tout le temps la direction de la Fédération, l'histoire de cette union eût été encore plus brillante.

CHAPITRE II

L'Association ouvrière de Hull. — 1912-15.¹

L'établissement de l'Unionisme catholique à Hull fut le résultat d'un mouvement local entrepris par un groupe d'ouvriers sur leur propre initiative. C'est un de ces rares

4.—Cf. *l'Action Catholique*, 19 déc. 1923.

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 36-41.

cas où l'on trouve une association ouvrière catholique se former en dehors de l'action directe du clergé et s'acheminer spontanément vers l'idée confessionnelle à travers une évolution constante de plusieurs années. L'Association de Hull est aussi le groupe qui s'est occupé avec le plus de succès de l'organisation du travail féminin, en fondant des syndicats uniquement composés de travailleuses. Bien que située à l'extrémité ouest de la province, loin des centres d'action sociale: Québec et Montréal, ce groupement a su s'établir sur des bases solides et étendre son action dans la province voisine, à Ottawa, la capitale du pays. Nous trouvons donc à Hull, à divers égards, un groupement très intéressant par ses origines, ses initiatives et ses succès relativement considérables.

La pensée de fonder une association ouvrière autonome à Hull naquit du mécontentement de quelques travailleurs contre l'organisation internationale, dont l'esprit et les pratiques leur déplaisaient. Ils furent encouragés dans leur dessein par l'opposition que la compagnie Eddy témoigna à cette organisation. En 1903, l'union des faiseurs de papier demanda à la compagnie d'arrêter le travail le samedi soir à minuit, au lieu du dimanche matin à six heures. La compagnie refusa de négocier avec l'union et ferma sa manufacture pour quelques jours. En reprenant le travail, les employeurs ne firent que des engagements individuels, sous prétexte qu'ils ne voulaient pas traiter avec une union étrangère. C'est alors que le gérant, M. George Mullin, déclara qu'il accepterait volontiers de traiter avec une union locale, mais verbalement. C'était engager ouvertement les employés de la place à rompre avec les unions existantes et à en fonder d'autres.

La faveur espérée d'une des plus importantes compagnies industrielles de Hull fortifia le groupe de dissidents dans leur plan de fonder une nouvelle association de travailleurs. M. J.-A. Morin en fut l'agent principal. En 1912, M. Morin, qui avait rempli plusieurs emplois pendant les années précédentes, demanda à l'union des faiseurs de papier de le reprendre comme membre, vu qu'il avait sa carte de voyage

et qu'il n'avait jamais demandé sa retraite. L'union exigea comme condition le paiement des arrérages de l'applicant — ce qui faisait un montant assez considérable. Cette condition parut injuste à M. Morin, qui ne voulut pas la remplir. Il résolut de mettre son projet de fondation à exécution, et le 12 décembre 1912, il jetait, avec quelques amis, les bases de l'Association Ouvrière de Hull. L'assemblée des fondateurs — une douzaine — se tint chez M. Denis Murphy, qui fut élu vice-président de l'Association, tandis que M. Morin en était élu président.² M. Morin, sur l'invitation expresse de l'union des faiseurs de papier, rentra de nouveau dans ses rangs en 1913. Il la quitta définitivement en 1917, par suite de divergence de vues au sujet de la politique de guerre.

Pendant ces quatre années, il n'avait pas cessé de s'occuper de son organisation indépendante, dont l'établissement se poursuivait sans cesse. Le but général de cette association était de protéger les intérêts communs des travailleurs de Hull. Comme le gérant de la compagnie Eddy, M. Mullin, avait demandé de ne pas faire "de faction religieuse dans ses usines," l'Association était ouverte aux Protestants comme aux Catholiques. L'Association se recruta rapidement et compta à son plus haut quelques centaines de membres. C'était au début une union générale, composée de travailleurs exerçant différents métiers. Elle était régie par un conseil exécutif responsable à l'assemblée des membres. Les fondateurs adoptèrent d'abord comme règlements généraux les constitutions des Chevaliers du Travail, qui leur parurent le mieux répondre à leurs aspirations. M. l'abbé Carrière, curé du Saint-Rédempteur, leur ayant signalé certains points de ces constitutions comme entachés d'erreur doctrinale, ils se contentèrent d'en suivre les procédures jusqu'à nouvel ordre.³ En 1915, l'assemblée générale adopta des constitutions conformes au but de la société, qu'un comité nommé à

2.—Les fondateurs furent longtemps appelés "les douze apôtres".

3.—On disait que ces constitutions étaient d'inspiration franc-maçonnique.

cet effet avait été chargé d'élaborer. Comme s'expriment ces constitutions, le but principal de l'Association était "d'affirmer le mouvement ouvrier, de protéger et défendre les droits de la classe ouvrière, de voir à faire aimer notre pays et à respecter ses lois...; de réclamer pour l'ouvrier la place et le coin de terre que Dieu lui a réservés sous le soleil." ⁴ Les membres devaient être catholiques et ne faire partie d'aucune association pouvant contribuer à augmenter le coût de la vie. Ainsi étaient exclus de l'Association: les banquiers, les professionnels, les manufacturiers, les industriels, les gérants de compagnies, les entrepreneurs, les marchands, les grands propriétaires de terrains et tous ceux qui par leur commerce et leurs occupations causent des dépenses inutiles à l'ouvrier. Ces restrictions, cependant, ne devaient pas s'appliquer à ceux qui étaient déjà membres de l'Association, ni à ceux qui voudraient se conformer aux règlements de la constitution. ⁵ Les membres devaient s'assembler au moins une fois par mois pour délibérer sur toutes les questions d'intérêt matériel et moral. L'Association était gouvernée par un conseil exécutif d'officiers nommés par l'assemblée et comprenant: un chapelain, un président, deux vice-présidents, un trésorier, deux secrétaires (archiviste et financier), deux commissaires-ordonnateurs, deux auditeurs et cinq directeurs. La contribution n'était pas fixée par les règlements. La devise de l'Association était: foi, union, charité, liberté et fraternité.

L'idée confessionnelle, déjà marquée dans la constitution, devait faire de l'organisation de Hull une union exclusivement catholique. Cette transformation fut accélérée par l'influence du R. P. Guertin, O.M.I., supérieur et curé de la paroisse de Notre-Dame, qui entretenait des relations d'amitié avec les promoteurs du mouvement. Il conseilla aux officiers de l'Association d'imiter les organisations catholiques d'Europe et de Québec et d'adopter comme base d'action la doctrine

4.—Constitutions, Art. 4.

5.—Constitutions, Art. 8.

sociale de l'Eglise. Cette évolution religieuse devait se faire graduellement, de manière à ne pas froisser les membres protestants. Le jour de la fête du Sacré-Coeur, 15 juin 1915, il y eut une grande démonstration religieuse et les sociétaires se consacrèrent solennellement au Sacré-Coeur. Le vice-président, M. D. Booth, bien que protestant, assistait à la cérémonie. Dans toutes les occasions favorables, le R. P. Guertin ne manquait pas de parler aux ouvriers de Hull de l'Unionisme catholique et de les exhorter à en adopter les principes. La fête du Travail, célébrée religieusement par l'Association, lui parut une circonstance favorable pour revenir sur le sujet, et cette fois, il proposa ouvertement aux ouvriers de leur faire nommer un aumônier. Cette influence croissante du clergé sur l'organisation éloigna graduellement les membres protestants, dont le dernier à se retirer fut M. Booth. C'est alors que l'assemblée générale autorisa par résolution les officiers à demander un aumônier aux autorités religieuses. Le premier aumônier nommé fut le R. P. Laniel — 1915; il fut remplacé pour cause de santé par le R. P. Lajoie en 1918; ce dernier dut se retirer pour la même raison en 1919; le R. P. Bonhomme lui succéda et est depuis lors chapelain des syndicats de Hull. Avec la présence permanente d'un prêtre dans les conseils de l'Association, celle-ci devint officiellement catholique et prenait la doctrine de l'Eglise comme directrice de ses activités industrielles. Quant à l'évolution de l'Association vers l'organisation professionnelle, elle se compléta en 1919. On forma alors cinq syndicats comprenant respectivement: les policiers, les faiseurs d'allumettes, les faiseurs de papier, les journaliers et les employés de bureau. L'Association comptait alors une quinzaine de cent membres.

Par suite de ce changement dans la structure de l'organisation, un nouveau système d'administration s'imposait. Chaque syndicat eut son administration propre, tandis qu'un conseil central, composé des délégués des syndicats, fut établi pour veiller aux intérêts généraux et diriger le mouvement

ouvrier catholique dans la région. L'assemblée générale a été remplacée par la convention annuelle, qui réunit tous les membres pour discuter les questions d'intérêt général, adapter les règlements aux besoins nouveaux et promouvoir l'avancement des unions catholiques à Hull.

Depuis sa fondation, l'Association Ouvrière a rencontré certains obstacles qui ont retardé son développement et l'ont empêchée de rendre aux ouvriers tous les services qu'espéraient ses fondateurs. Dans l'ensemble, cependant, ses efforts ont été fructueux et elle a procuré de réels services aux travailleurs catholiques de Hull et des environs.

Difficultés.—Une source abondante d'ennuis et de difficultés de toutes sortes pour les syndicats catholiques de Hull, c'est l'opposition, sinon la guerre ouverte, que leur font les unions neutres. Quand l'Unionisme catholique s'implanta dans cette ville, il y avait longtemps que l'Unionisme international et neutre y avait établi des unions. Les chefs de cette dernière organisation virent donc avec déplaisir se former des syndicats basés sur des principes tout différents. Ils se sont efforcés depuis de contrecarrer leur marche en avant. Là comme ailleurs, les principales raisons apportées contre les syndicats catholiques sont "qu'ils divisent les forces ouvrières en les distribuant en deux camps, au lieu de les grouper sans distinction de religion pour la défense des intérêts communs; que la masse du clergé est en faveur des manufacturiers; que les syndicats ont trop de tolérance pour les patrons." En conséquence de cette hostilité envers les syndicats, les ouvriers "internationaux" empêchent leurs membres de travailler dans les endroits où ils sont en majorité. L'influence de l'"Internationale" se fait d'autant plus sentir à Hull que cette ville est en face d'Ottawa, château-fort et centre des activités de l'organisation neutre. Les quartiers-généraux du Congrès des Métiers et du Travail du Canada se trouvent à Ottawa, où se publie aussi son journal officiel, le *Canadian Congress Journal*. Les organisateurs et agents d'affaires des unions neutres sont très actifs dans

la région et s'efforcent de maintenir leurs positions, en recrutant de nouveaux membres à Hull où ils ont quelques cents unionistes.

Cette dualité d'organisation ouvrière, dans les circonstances, rend faciles les conflits d'intérêts entre leurs membres respectifs. En outre, maints ouvriers catholiques de Hull sont employés à Ottawa et appartiennent aux unions neutres, soit parce qu'ils y étaient affiliés auparavant, soit surtout pour obtenir plus facilement du travail.

Les employés civils de la capitale forment un autre élément peu favorable à l'organisation catholique. Comme ils sont assez nombreux à Hull, ils exercent une influence défavorable aux syndicats, dont ils ne voient pas l'opportunité. Aux obstacles suscités par les adversaires et les indifférents, sont venues s'ajouter des difficultés d'ordre interne tout aussi dangereuses. Lors des élections de 1917, un groupe de syndiqués voulut faire élire le président des syndicats catholiques comme représentant du parti ouvrier. L'esprit de parti, très vivace au pays, se réveilla et contribua à diviser les travailleurs sur les questions politiques, en perpétuant des malentendus regrettables. D'un autre côté, les politiciens des deux partis officiels gardèrent rancune aux syndicats de leur action politique et leur refusèrent leurs faveurs dans la suite. Une campagne de prohibition, endossée par l'association catholique, amena encore la division dans ses rangs et fut cause qu'un certain nombre de ses membres se retirèrent, sans compter le mécontentement que cette action produisit dans une partie de la population. Certaines activités économiques des syndicats, comme la fondation d'une coopérative en 1918, en les faisant entrer en compétition avec les commerçants de la ville, leur attira l'hostilité des hommes d'affaires. Le mécontentement des marchands et des commerçants fut encore augmenté quand le syndicat des commis fit une campagne pour obtenir des autorités municipales la fermeture des magasins, à sept heures le samedi, malgré l'opposition manifeste du commerce à cette mesure. Pour

toutes ces raisons, l'Association ouvrière de Hull dut plusieurs fois entrer en conflit avec divers intérêts représentés par des groupes puissants. De cette façon, l'Association fut amenée à dépenser une partie de son temps et de ses énergies dans des luttes plus ou moins stériles, dont le résultat le plus clair fut de retarder sa marche en avant, sinon de lui faire perdre du terrain.

L'obstacle le plus sérieux, toutefois, au progrès des syndicats de Hull, c'est l'indifférence de la majorité des travailleurs pour l'association et l'organisation. C'est le petit nombre seulement qui comprend l'importance et le rôle des unions dans l'amélioration des conditions économiques et sociales des classes ouvrières. Le manque d'intérêt des travailleurs pour l'unionisme oblige les organisateurs des syndicats à entreprendre de fréquentes campagnes de recrutement, dont les résultats ne répondent pas toujours à leurs espérances. Il faut dire qu'il y a sous ce rapport une amélioration sensible, qui laisse croire qu'enfin les travailleurs finiront par comprendre que leurs meilleurs intérêts leur demandent de s'organiser fortement, s'ils veulent s'assurer une part raisonnable de bien-être économique et social.

Services.—L'Association a fait des efforts sérieux pour obtenir l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail dans la région. Elle est intervenue en plusieurs circonstances auprès des employeurs et ses démarches ont été généralement fructueuses. En 1913, elle se faisait reconnaître par la compagnie Eddy et obtenait en même temps une augmentation de salaire pour ses membres. Lors d'une grève de la fonderie "Hull Iron Steel Co." faite en 1919 pour obtenir de meilleurs gages, les principaux agitateurs furent congédiés. Les officiers de l'Association plaidèrent la cause des employés et obtinrent la réintégration des chefs grévistes dans leur emploi avec l'augmentation de salaire demandée, moyennant, cependant, une heure de travail de plus par jour. Le syndicat des faiseuses d'allumettes montra sa force en 1919, à l'occasion d'un différent avec le

surintendant de la manufacture Eddy. Ce dernier voulait introduire le système de double équipe pour quelques mois, afin de pouvoir répondre aux nombreuses demandes des clients. Il en fit la demande aux travailleuses, comptant qu'elle serait agréée sans mot dire. Cependant le syndicat se divisa sur cette question, une partie des membres se refusant à accepter le plan de la compagnie. La fermeture de la manufacture s'ensuivit et le surintendant déclara dans un avis public que les syndiquées devraient renoncer à l'Association avant d'être engagées de nouveau. Il espérait par là ruiner l'organisation, qui lui déplaisait. Les faiseuses d'allumettes restèrent fermes dans leur refus de se soumettre à ces conditions et déterminèrent par leur fermeté la compagnie à entrer en communication avec les officiers de l'Association pour régler la difficulté. Le règlement effectué fut favorable aux ouvrières. La compagnie reconnaissait le syndicat, accordait une augmentation de gages de 50% et permettait l'observance de quatre fêtes religieuses par année. De leur côté, les ouvrières acceptaient la double équipe pour trois mois. Le syndicat des couturières obtint une augmentation de salaire de 20% de la compagnie Spak & Harrison en 1920 par sa seule détermination de laisser l'ouvrage si leur réclamation n'était pas reçue favorablement. Dans le cours de quelques années, l'Association a contribué à faire monter les gages dans une proportion notable, variant de 20 à 100%. Elle a aussi réussi à diminuer les heures de travail de 12 à 8, en certains cas. Ce sont là des services appréciables rendus à la classe ouvrière de Hull, lesquels prouvent les bienfaits de l'Association à l'égard de ses membres et des travailleurs, en général.

L'influence de cette organisation a été surtout bienfaisante au travail féminin. Avant la fondation des unions catholiques à Hull, l'organisation parmi les ouvrières était plutôt nulle. Les choses ont changé depuis. Il y a actuellement quatre syndicats catholiques de travailleuses à Hull, comptant un effectif de 550 membres, alors que le nombre des ouvrières de la ville est d'environ 1000. Ces syndi-

cats féminins ont un conseil central, dont la fonction principale est de s'occuper de l'administration des œuvres destinées à la formation professionnelle et à l'éducation des travailleuses. Le conseil a la direction des cours du soir qui sont donnés aux ouvrières, afin de parfaire leur éducation intellectuelle et morale, de leur enseigner la science ménagère, la couture, etc. Les syndicats féminins sont affiliés au conseil central de l'Association, lequel se charge de protéger et de défendre leurs intérêts professionnels auprès des employeurs; de faire valoir leurs réclamations regardant le taux des salaires, les conditions de temps et de sécurité du travail, ainsi que le redressement de leurs griefs; il s'occupe aussi de promouvoir une législation protectrice du travail féminin. Les syndicats féminins imposent une contribution mensuelle de 25 sous par membre; ils payent une taxe per capita au conseil général. En général, les femmes unionistes de Hull prennent plus d'intérêt à leurs syndicats que les hommes. Elles sont plus fidèles à assister à leurs assemblées syndicales et se montrent plus dévouées à l'avancement de la cause et des intérêts de l'Association.

Les syndicats masculins sont au nombre d'une dizaine avec un effectif d'environ 300 membres. Si l'on considère qu'il y a plus de 3000 travailleurs catholiques à Hull, il faut admettre que la proportion de ceux qui font partie des syndicats n'est pas très considérable.⁶ Les causes de l'insuccès relatif de l'Association dans l'enrôlement des hommes ont été signalées plus haut. Une campagne très active de recrutement s'est faite au commencement de 1924 pour enrôler dans la Fédération des pulperies les quelques centaines de travailleurs de la région occupés à l'industrie du papier. Avec ces ouvriers dans ses rangs, l'Association verrait sa position fortifiée.

L'Association se charge de traiter avec les employeurs au sujet des intérêts professionnels de ses membres. Toutes

6.—La population de Hull est de 25,000 habitants, environ; sur ce nombre, 4,000 à peu près sont non-catholiques. Les manufactures sont généralement entre les mains d'employeurs non-catholiques.

les questions qui regardent les conditions de travail et les difficultés qui se présentent entre les employeurs et les employés doivent être soumises au conseil de l'Association. Celui-ci intervient alors auprès des employeurs et s'efforce de régler les conflits à l'amiable, en chargeant soit son agent d'affaires, soit son organisateur d'arriver à un arrangement acceptable aux deux parties. Les deux fonctions mentionnées sont actuellement remplies par le fondateur de l'Association, qui est chargé à la fois de fonder de nouveaux syndicats, de conseiller et d'aider ceux qui existent déjà; de placer les syndiqués et de faire des arrangements avec les employeurs au sujet des conditions d'emploi. Cet officier est responsable à l'exécutif de ses activités syndicales auxquelles il consacre tout son temps et pour lesquelles il reçoit plein salaire. Trois syndicats ont actuellement des contrats collectifs avec leurs employeurs, par lesquels sont réglées les conditions de travail de leurs membres. Quant aux autres, l'Association doit se contenter d'intervenir dans leurs difficultés et d'obtenir des ententes verbales des employeurs, quand c'est possible.

Une caisse populaire a été fondée par l'Association pour recevoir les épargnes des ouvriers et les encourager à la pratique de l'économie. Cette caisse rend de grands services aux classes laborieuses, en leur permettant de retirer un maximum de profit des légères épargnes qu'ils peuvent faire. Une double coopérative a aussi été établie en faveur des ouvriers et des ouvrières, leur fournissant les produits alimentaires au prix du gros. Tous les frais encourus par la coopérative sont à la charge de l'Association, de manière à maintenir les marchandises au plus bas prix possible. Une maison avec des salles de réunions et des bureaux a été mise au service des ouvriers par les RR. PP. Oblats. L'Association tient dans cette maison un secrétariat permanent qui fournit à la classe ouvrière les renseignements dont elle peut avoir besoin; il y a aussi un bureau de placement pour les tra-

vailleurs à la recherche d'un emploi.⁷ Toutes ces activités professionnelles et économiques placent l'organisation de Hull au premier rang des groupements catholiques. Elle doit ces succès, en grande partie du moins, à l'aide efficace que les Oblats lui ont généreusement accordée depuis sa fondation. Il semble que l'unionisme catholique est solidement établi à Hull et qu'il a réussi à former une organisation ouvrière capable de protéger efficacement les intérêts généraux des classes laborieuses de la région.

CHAPITRE III

La Corporation Ouvrière Catholique des Trois-Rivières. — 1913.¹

Le troisième groupement ouvrier catholique prit naissance aux Trois-Rivières. Cette organisation devait limiter son champ d'action à la ville et aux autres centres industriels environnants. Les débuts de la Corporation furent brillants et laissèrent prévoir de grands résultats, mais ses activités ne tardèrent pas à se ralentir. De nombreuses difficultés inhérentes à l'organisation et au milieu, les complications de la guerre vinrent entraver la marche de la Corporation et la réduire à un état précaire. Un nouveau mouvement a été lancé en 1923 pour la remettre sur pied et ses organisateurs espèrent l'orienter définitivement vers le succès.

Au moment où fut établie la Corporation Ouvrière Catholique des Trois-Rivières, l'organisation ouvrière dans cette ville était sans importance et ne comptait qu'un nombre restreint de travailleurs. *The Report on Labor Organization in Canada*, en 1913, mentionne cinq unions internationales ou neutres en fonction à cette époque: l'Union Internationale No 6 des Briquetiers, Maçons et Plâtriers; la Fraternité Unie des

7.—Le Cercle d'études Benoît XV est chargé de la formation intellectuelle des travailleurs du groupe. Les institutrices de Hull ont aussi leur Cercle.

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, p. 45.

Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, No 1793; l'Union Fédérale du Travail, No 14592; la Fraternité Internationale des Cheminots, No 180; la Fraternité Internationale des Conducteurs, Chauffeurs, Garçons d'Ecuries et Aides, No 451. L'effectif des ces unions n'est pas déterminé, mais il ne devait pas être très élevé. En plus, nombre d'employés de chemin de fer faisaient partie de diverses fraternités. La grande majorité des travailleurs n'était pas organisée et c'est surtout parmi ce groupe que la Corporation va se recruter.

La ville des Trois-Rivières possède dans la personne de son évêque un apôtre social convaincu.² Avant d'entreprendre la fondation des unions catholiques dans son diocèse, Mgr Cloutier commença par préparer le terrain en instituant ou encourageant les Fraternités du Tiers-Ordre, les Liges du Sacré-Cœur, les Sociétés de Tempérance, les Caisses Populaires, etc.

En 1912, il entreprit lui-même de donner dans sa cathédrale une série de conférences pour montrer le rôle salutaire de l'Eglise dans la suite des âges où elle a toujours pris à cœur l'intérêt des masses populaires, les défendant contre l'oppression des cupides et des exploiters; on voit l'efficacité sociale de son action dans l'institution des corporations du Moyen-Age, lesquelles firent tant de bien aux travailleurs. Puis Sa Grandeur aborda le projet qu'elle nourrissait depuis longtemps: la fondation d'unions ouvrières catholiques dans la cité trifluvienne.

"Que faut-il faire pour les ouvriers? Il faut les grouper dans de bonnes associations pour qu'ils restent bons et ne soient pas pervertis par de mauvaises associations. L'union est pour eux une sauvegarde contre les excès du monopole et

2.—La fondation de la Corporation Ouvrière des Trois-Rivières nous fournit un bon exemple de la part prise par le clergé à l'établissement des syndicats catholiques. On y voit aussi l'exposition et l'application des principes sur lesquels ils ont été fondés. A ce double titre, il nous a paru intéressant de citer au long les conférences et discours de l'évêque et des autres membres du clergé qui ont pris une part active à la fondation de la Corporation.

du capitalisme; c'est une défense contre les risques professionnels, les accidents, le chômage, la mort; c'est une protection contre l'usure qui spéculé sur leur manque de ressources; c'est, enfin, un puissant moyen pour maintenir l'accord et la bonne entente entre eux et leurs patrons. N'ont-ils pas raison de vouloir réunir leurs forces éparses et coaliser leurs aptitudes diverses, afin de se prêter un mutuel appui dans la protection de leurs intérêts communs? La Sainte Ecriture proclame le bienfait de l'union: "Il vaut mieux que deux soient ensemble que d'être un seul. Le frère aidé par son frère est comme une ville forte".

"Léon XIII, dans son Encyclique *Rerum Novarum*, proclame le droit d'association et la nécessité où sont les ouvriers de se grouper entre-eux s'ils veulent échapper à la tyrannie des associations que des chefs occultes conduisent aux abîmes du socialisme et de l'anarchie. Et l'Histoire, en ces derniers temps, lui donne raison. En Allemagne, comme en d'autres pays, les catholiques ont opposé une digue à la marche envahissante du socialisme par la formation de cercles et de syndicats ouvriers animés de l'esprit chrétien. Les patrons redoutent les unions. Ils n'ont pas tort parce que la plupart de celles qui existent au Canada, même dans notre Province, ont fait preuve, jusqu'ici, de tendances dangereuses en usant de procédés peu conformes à la justice et à l'intérêt commun. Mais faut-il condamner le principe de l'association à cause de la mauvaise application qu'on en a faite? Non. Pour remédier aux abus des mauvaises associations, il faut créer de bonnes associations qui obéissent aux directions de l'Eglise et s'inspirent dans leurs actions des règles de la morale catholique. Ce sont des associations de cette sorte que les Papes recommandent, et de celles-là les patrons doivent comprendre qu'ils n'ont rien à craindre. Quelles doivent être ces associations? Quel rôle y jouera le prêtre? Quelle part y aura la religion? Les enseignements des Papes répondent à toutes ces questions. Les ouvriers s'organiseront eux-mêmes; ils feront eux-mêmes des règlements qui conviennent aux condi-

tions de leur travail ainsi qu'à leurs besoins. Le prêtre les aidera de ses conseils et de ses lumières que lui fournissent ses études, afin que l'organisation ouvrière soit propre à promouvoir le perfectionnement religieux et moral de ses membres en même temps que leurs intérêts professionnels, et que tout y soit ordonné conformément aux données de la justice et de la charité chrétienne.

"Dans son Encyclique aux évêques d'Allemagne, Pie X demande instamment que les catholiques se groupent en des associations franchement confessionnelles et catholiques. Les groupements mixtes ne peuvent exister qu'à titre d'exceptions et l'on ne saurait s'autoriser de la tolérance accordée aux syndicats neutres d'Allemagne pour négliger de se conformer à la règle générale posée par le Pape. Nous sommes donc à l'œuvre pour doter notre ville d'une organisation ouvrière catholique. Nous avons le droit de compter sur le concours de tous, patrons et ouvriers, pour mener à bon terme une œuvre qui n'a d'autre but que celui de faire régner parmi nous la paix sociale et de procurer à tous la plus grande mesure possible de bien-être matériel et moral." 3

L'appel de l'évêque fut entendu. Le 26 décembre 1912, une assemblée générale, composée de patrons et d'ouvriers, se réunissait à l'Hôtel de Ville sous la présidence du maire. Mgr Cloutier y était présent, ainsi que les curés de la ville; on y remarquait aussi les échevins et M. J.-A. Langlois, industriel et député de Saint-Sauveur de Québec. Mgr Cloutier fit un discours pour montrer la nécessité de l'organisation ouvrière sur des bases catholiques. M. Langlois prit aussi la parole pour exposer l'organisation des unions de Québec, conduites d'après les directions données par Mgr Bégin, archevêque. Ces unions ont produit d'excellents résultats dans la Capitale et constituent des garanties pour la protection des droits des ouvriers et des patrons. M. l'abbé Emile Cloutier clôtura les discours en montrant que l'expérience faite à Québec devait être renou-

3.—Voir le *Bien Public* de 1912-1913 pour toutes les citations qui suivent regardant l'établissement de la Corporation Ouvrière.

velée aux Trois-Rivières. Ces vues ayant été acceptées de l'assemblée, on forma sur-le-champ un comité chargé d'élaborer un plan d'organisation devant être soumis à l'approbation des ouvriers et des patrons dans des assemblées subséquentes.

Ce plan ayant été préparé avec soin, il fut soumis à une réunion d'une cinquantaine de patrons et chefs d'industries tenue à l'Hôtel de Ville, le 18 janvier 1913. M. le maire Normand, accompagné des échevins, présidait l'assemblée. M. le député Langlois était encore présent. M. le curé J. Massicotte exposa le but de la réunion et M. l'abbé Emile Cloutier soumit le plan général de l'organisation projetée. Il montra les conditions qu'elle faisait aux patrons, les avantages qu'ils pourraient en retirer et les services qu'elle en attendait.

L'entente entre patrons et ouvriers devait reposer sur les engagements mutuels suivants :

1—Les patrons accordent la préférence aux membres de la Corporation ouvrière; en cas de difficultés ils auront recours aux comités de conciliation et d'arbitrage; ils ne fermeront pas leur porte.

2—Les ouvriers, de leur côté, fourniront aux patrons des ouvriers compétents; ils soumettront leurs réclamations aux comités de conciliation; ils n'abandonneront pas le travail; ils ne feront pas partie des unions étrangères.

3—Les uns et les autres accepteront l'arbitrage comme final.

Cette base d'entente reçut l'approbation des patrons et des ouvriers. Ces assemblées de patrons et d'ouvriers avaient fait croire que la nouvelle organisation du travail serait mixte, que patrons aussi bien qu'ouvriers en feraient partie. Cette opinion ayant été formulée dans un journal de Montréal, les organisateurs publièrent une mise au point pour dire que seuls les ouvriers seraient membres de la Corporation et que les patrons n'auraient rien à voir, soit dans sa constitution, soit dans sa régie. Seulement, il y aurait entente en vertu de laquelle les patrons reconnaissent la Corporation, étaient prêts à la favoriser et à s'entendre avec elle pour la régler.

tation des conditions du travail et la solution des difficultés. Des comités devaient être formés où des délégués des ouvriers et des patrons se rencontreraient pour discuter les questions d'intérêt commun aux deux parties. La bonne volonté des patrons et l'ardeur que montraient les ouvriers laissaient prévoir l'établissement prochain de l'unionisme catholique aux Trois-Rivières.

Fondation.—Le projet lancé par Mgr Cloutier devait se réaliser le dimanche, 20 janvier 1913. Les ouvriers furent convoqués en assemblée générale à l'Hôtel de Ville et on décida de jeter les bases définitives de l'organisation. M. le curé Jules Massicotte, de la Cathédrale, prit la parole pour expliquer encore le rôle du clergé. "Nous sommes trois prêtres parmi vous, dit-il, et d'aucuns vont sans doute prétendre que le clergé tient à prendre la direction des nouvelles unions. Il n'en est rien. Nous jouons maintenant le premier rôle parce qu'il s'agit d'établir l'organisation ouvrière sur des bases solides. Dès que les unions seront capables de marcher par elles-mêmes, nous en céderons la direction aux ouvriers eux-mêmes. Les ouvriers des Trois-Rivières nous connaissent assez pour ne pas suspecter les motifs de notre dévouement. Nous vous avons clairement exposé nos projets; c'est à vous maintenant de les accepter si vous les trouvez acceptables et raisonnables. Le clergé a toujours été porté à aider les classes ouvrières et c'est un nouveau bienfait que nous vous apportons aujourd'hui, en retour duquel nous n'attendrons pas d'autre salaire que la satisfaction de vous avoir fait du bien."

Les constitutions ayant été élaborées antérieurement, M. l'abbé E. Cloutier se chargea de les expliquer à l'assemblée. Il commença par une mise au point sur deux questions délicates: le rôle attribué au prêtre par les Statuts et la part faite aux patrons. "Les aumôniers, soit de l'organisation générale, soit des unions professionnelles, ne seront pas là pour accaparer la direction générale, ni donner des conseils techniques, ni prendre la responsabilité de l'administration financière; ils seront là pour jouer le rôle ordinaire du prêtre à l'égard des

associations et des individus: veiller à ce qu'on ne prenne aucune résolution en conflit avec la religion et la morale; prendre soin des intérêts religieux et moraux des unions et de leurs membres; s'appliquer à maintenir la paix et la concorde entre les associés. Quant aux patrons, il est faux de dire que l'Association met les ouvriers à leur merci. Les engagements mutuels sur lesquels est basée l'entente sont clairs; on n'a qu'à les mettre en regard les uns des autres pour démontrer qu'ils confèrent aux deux parties des avantages égaux et corrélatifs." Venant à l'explication des statuts, M. l'abbé Cloutier donna les raisons du choix fait du nom "corporation" pour désigner la nouvelle organisation. "Le mot "union" est déjà pris et a un sens trop restreint pour nous convenir. C'est le mot "corporation" avec son sens historique qui répond le mieux à notre idée et à notre programme. Puisque nous voulons fonder une association ouvrière catholique, il semble qu'elle peut justement s'appeler: *La Corporation Ouvrière Catholique des Trois-Rivières.*"

Les statuts de la Corporation (C. O. C.) déclarent à l'article 2, que l'association prend pour règle et guide de son action la doctrine enseignée par les Souverains Pontifes Léon XIII et Pie X. Ils indiquent ensuite le caractère et le but de l'œuvre, les moyens qu'elle emploiera pour promouvoir les intérêts religieux, sociaux et matériels de ses membres, la direction de l'association générale, la fondation des unions professionnelles; la création de tribunaux de conciliation et d'arbitrage; la confection des règlements de régie interne, etc. La Corporation était dirigée et administrée par un bureau exécutif, un conseil général et l'assemblée générale des membres.

Le R. P. Ladislas, O.F.M., curé de Notre-Dame des Sept Allégresses, dit ensuite aux ouvriers son admiration pour leur magnifique entreprise: "C'est beaucoup plus qu'une association professionnelle que vous êtes à fonder, dit-il, c'est une véritable école de justice, de charité et de morale, où vous prendrez mieux conscience de votre force, de votre dignité, de

votre responsabilité, de vos droits et de vos devoirs. A cette école, vous apprendrez à devenir de meilleurs travailleurs, de meilleurs citoyens, de meilleurs chrétiens. Vous serez des hommes de progrès et des hommes de paix. Vous ne serez pas de ceux qui veulent établir l'ordre social par la force et la violence. Allez de l'avant jusqu'à ce vous ayez atteint au plein succès."

Après les discours, un comité provisoire fut formé pour recevoir les noms des membres-aspirants et faire un rapport à la prochaine assemblée générale. Plus de deux cents ouvriers demandèrent leur admission dans la Corporation. On élut un commissaire général (agent d'affaires) dans la personne de M. Pierre Bédard, et on décida de se réunir le dimanche suivant afin de faire l'élection des officiers et de se mettre à l'œuvre.

Le 3 février 1913, l'assemblée projetée eut lieu pour recevoir le rapport du comité provisoire et élire les officiers. Deux cent cinquante membres furent admis sur le principe que la Corporation n'accepterait que des ouvriers honnêtes, sobres, de bonne réputation et bons travailleurs. Il fut décidé qu'il n'y aurait pas de contribution à payer pour l'admission. On procéda ensuite à l'élection des officiers, qui furent: M. Emery Bergeron, président; M. Arthur Verrette, vice-président; M. Frank Dusseault, trésorier; M. Thomas Aubry, assistant-secrétaire. Ces officiers devaient former le Bureau du conseil général de direction, avec M. Pierre Bédard, le commissaire-général.

Les présidents des unions qui se formeraient dans la suite devaient aussi faire partie du conseil général. M. le chanoine Massicotte fut le premier aumônier-général. Le travail d'organisation d'unions professionnelles commença aussitôt. Les premières unions à s'organiser furent celles des menuisiers, des fondeurs, des cordonniers et des charretiers. Des comités provisoires furent établis pour organiser les unions et élaborer des règlements à leur usage. Un mois après, ces unions étaient régulièrement constituées, ayant

leurs règlements, leurs officiers, leurs jours de réunion. L'union des menuisiers avait 80 membres; celle des mouleurs et des fondeurs, 200 membres; celle des charretiers, 30. La Corporation comptait donc plus de 300 membres et le travail intense d'enrôlement conduit par les officiers laissait espérer que bientôt la plupart des ouvriers des Trois-Rivières en feraient partie. Un bel enthousiasme animait les organisateurs et les travailleurs, et de grandes espérances semblaient s'offrir à l'unionisme catholique dans la cité de Laviolette.

Maison des Ouvriers.—Le nombre des membres augmentait rapidement. Lors de l'assemblée générale du 9 mars 1913, il s'élevait à 600, répartis entre sept unions en opération. La Corporation paraissait assurée de son avenir et les membres du conseil général résolurent de bâtir un immeuble devant servir de centre de réunion pour les divers conseils et l'assemblée des ouvriers. Le président fit part de ce projet à l'assemblée générale, qui l'accepta à l'unanimité. On décida donc de bâtir un édifice à trois étages de 75 pieds de long par 42 de large, au prix de \$10,000, et de l'appeler la Maison des Ouvriers. Elle devait comprendre un bureau pour l'agent général d'affaires, des salles pour les différentes unions, une salle de lecture, un bureau de placement, le bureau de la Caisse Populaire et une grande salle de conférences. Le trésorier du conseil général, appelé à donner son avis sur les conditions financières de la Corporation, approuva le projet. "La Corporation, dit-il, comptera bientôt mille membres, et les revenus des contributions mensuelles, ajoutés à d'autres recettes subsidiaires, suffiront à rencontrer les frais de l'établissement." Comme marque de sa bienveillance, Mgr Cloutier fit don à la C. O. C. du terrain sur lequel devait s'élever la Maison des Ouvriers.

M. le curé Massicotte, l'âme de ce mouvement ouvrier aux Trois-Rivières, encouragea le plan de la construction. "Il faut compter", dit-il, "sur la bonne volonté des travailleurs et sur l'assistance de Dieu, qui seul peut couronner de succès des efforts des hommes et donner de la stabilité à leurs œuvres.

Malgré les affirmations contraires, l'Eglise a toujours été et demeure la meilleure amie des ouvriers. Le don généreux de l'évêque, en honorant les travailleurs, est une preuve des attentions de l'Eglise pour les classes laborieuses et cette paternelle sollicitude n'est que le prolongement de la politique d'amour et de commisération inaugurée dans le monde par le Christ lui-même: "*Misereor super turbam*—J'ai pitié de la foule". La Maison des Ouvriers se dressera à l'ombre du clocher de notre Cathédrale. Ce sera une garantie de bénédiction." Le R. P. Ladislas, O.F.M., donna ensuite quelques conseils appropriés: "Il faut faire un choix judicieux des officiers pour assurer le bon fonctionnement de la C. O. C. Les ouvriers doivent faire montre d'un grand esprit de corps et rester unis dans la charité chrétienne."

Développement de la C. O. C.—Le travail d'organisation générale et de la formation d'unions professionnelles se continua pendant les années subséquentes et absorba à peu près toutes les activités des promoteurs. Cependant, le conseil général s'efforça en diverses occasions d'entrer en relation avec les employeurs pour régler les questions se rapportant au salaire et aux conditions du travail. Ainsi, le conseil rencontra, le 27 avril 1913, un groupe d'employeurs pour traiter du salaire et tâcher d'arriver à une entente au sujet d'un salaire minimum. Cette idée parut acceptable aux employeurs présents, pourvu, suggéra l'un d'eux, que les ouvriers appartenant aux unions fussent soumis à un examen, afin de fournir un moyen de juger de leur capacité et de trouver une base rationnelle à une rémunération équitable. Il fut convenu, d'un commun accord, de fixer à vingt-cinq sous de l'heure le salaire des ouvriers, en général, et de trente-cinq à cinquante-cinq sous, celui des briquetiers.

Vers le même temps, divers projets d'ordre économique furent discutés et mis ensuite à l'essai. Un commencement de coopérative d'achat fut expérimenté en septembre 1913, quand l'assemblée générale décida d'acheter le charbon nécessaire à ses membres. Un projet d'achat de terrains pour

bâtir des logis ouvriers fut aussi essayé, mais les résultats en furent sans importance. La fête du Travail, 1913, fut célébrée avec grand éclat. Une messe solennelle fut chantée à la Cathédrale et Mgr Cloutier fit le sermon de circonstance sur la raison d'être de l'association et sur les conditions de son succès. Un programme de fête civique fut exécuté dans l'après-midi afin de permettre aux ouvriers de se récréer en fraternisant.

La Maison des Ouvriers fut inaugurée en la fête du Travail, 1913. Mgr Cloutier en fit la bénédiction et la cérémonie donna lieu à une grande démonstration ouvrière. Sa Grandeur adressa la parole et dit que la Maison serait un foyer d'amitié, de perfectionnement professionnel et de relèvement moral. Il souhaita à l'œuvre une fructueuse expansion et il annonça qu'une série de conférences instructives serait donnée dans la grande salle, lui-même se chargeant de faire la première en septembre.

Un plan de mutualité existant parmi les ouvriers de la manufacture Tibbutt fut proposé à la Corporation par le trésorier des ouvriers en chaussures. "Quand un confrère est malade, les sociétaires versent une contribution de dix sous par semaine pendant un nombre déterminé de semaines; à sa mort, ils versent cinquante sous. En cas d'invalidité, le membre affligé choisit entre le paiement immédiat ou à sa mort seulement de cette contribution de cinquante sous. Plus de \$800.00 ont été ainsi distribuées de cette façon depuis trois ans et le système de mutualité donne pleine satisfaction." On ne voit pas que le plan ait été généralement adopté.

La Caisse Populaire, installée dans la Maison des Ouvriers, avait spécialement pour but d'encourager les ouvriers à la pratique de l'épargne et de les aider dans leurs besoins financiers. Elle leur a rendu de grands services depuis son établissement, soit en recevant les dépôts d'argent, si minimes soient-ils, soit en prêtant à des conditions faciles et avantageuses. Des cours de français, d'anglais, de dessin, de menuiserie, etc., furent ouverts à la fin de l'année 1915. Ils furent d'abord

suivis par un grand nombre d'ouvriers. Malheureusement, leur intérêt se ralentit et, en somme, les résultats furent peu appréciables. M. l'abbé E. Cloutier succéda au Chanoine Massicotte comme aumônier du conseil général.

L'année 1913 avait vu naître la Corporation Ouvrière et se clôturait avec de brillantes perspectives. Le nombre de ses membres s'élevait à 900. Un centre de ralliement avait été établi; plusieurs unions professionnelles étaient en opération; des efforts avaient été faits pour augmenter les salaires et améliorer les conditions du travail; divers projets économiques laissaient prévoir de bons résultats. C'est donc avec confiance que la Corporation regardait l'avenir. Cependant, si l'on excepte une augmentation de son effectif qui porta le grand total de ses membres à 1200, il semble que le grand effort de la C. O. C. était fait. L'enthousiasme de la première heure avait porté nombre d'ouvriers à entrer dans les rangs de l'organisation catholique; ils avaient été hâtivement groupés en unions soit professionnelles, soit mixtes; mais le manque de chefs expérimentés, les luttes avec les organisations neutres, les difficultés résultant de la guerre, etc., furent cause que ces groupements hâtifs restèrent sans cohésion et sans unité d'action. La désagrégation devait inévitablement se produire, et de fait, le déclin ne tarda pas à s'annoncer.

On voit le conseil général s'occuper à protéger ses membres, tantôt en intervenant auprès des employeurs pour maintenir l'échelle des salaires convenue, tantôt en s'efforçant d'obtenir la préférence pour les siens dans l'emploi des ouvriers. Un conseil exécutif dont les attributions étaient d'administrer les biens de la C. O. C. et d'expédier les affaires de routine, fut formé en 1914. M. Emery Bergeron en fut le premier président. La fête du Travail de 1914 donna encore lieu à une grande manifestation ouvrière. La Fédération Mutuelle du Nord s'y fit représenter par un groupe de délégués qui apportaient le salut fraternel et l'encouragement de la Fédération à l'organisation des Trois-Rivières. Un syndicat mixte fut créé afin de réunir les éléments disparates qui

n'avaient pas de métiers ou qui étaient trop peu nombreux pour former une union professionnelle.

Comme il était dit dans les statuts, la C. O. C. devait comprendre des membres effectifs et des membres honoraires. Le conseil général décida d'admettre des membres honoraires au taux de \$5.00 par année. Il se réservait le droit de juger de l'opportunité d'accepter ou de refuser ceux qui se présenteraient.

M. l'abbé J.-A. Boucher fut nommé aumônier général de la C. O. C en 1914. C'était le troisième depuis la fondation de la Corporation. Le recrutement de nouveaux membres fut confié à un comité spécial, lequel était chargé de faire une propagande active parmi les différents groupes de travailleurs. La campagne entreprise par ce comité ne fut guère fructueuse; aussi fut-il remplacé par des organisateurs jugés plus capables de convaincre les ouvriers de l'opportunité d'entrer dans les rangs de l'organisation catholique.

La question du droit des unions d'imposer une taxe d'entrée sur leurs nouveaux membres ayant été discutée, il fut résolu que les unions ne devaient pas imposer cette taxe sans le consentement du conseil général. Le fruit de la taxe devait être partagé également entre le Conseil général et l'union en question.

La concurrence des unions neutres amenait parfois des difficultés. C'est ainsi que le conseil général eût à porter plainte au Conseil de ville contre une certaine union hostile qui cherchait à monopoliser le travail municipal. La fête du Travail, 1915, fut signalée par la bénédiction d'un monument au Sacré-Cœur érigé dans la ville. Les membres de la C. O. C. assistèrent en corps à la messe célébrée au pied du monument par M. le Chanoine Massicotte. Le R. P. Francœur, O.M.I., donna le sermon sur le travail chrétien, ses grandeurs et ses mérites.

Depuis sa fondation, la Corporation avait eu des règlements provisoires, dont la valeur devait être éprouvée par

l'expérience. En 1915, Mgr Cloutier jugea à propos d'approuver *pro tempore* les statuts, en attendant leur "définitive stabilité." Il y eut encore changement d'aumônier en 1917, quand M. l'abbé Albert Tousignant fut nommé à cette fonction. Le projet d'établir une mutualité avait occupé le conseil et les membres de la Corporation depuis ses commencements. En conséquence, on fonda, en 1917, une caisse pour aider la famille de l'ouvrier en cas de mort. ⁴

La question des contributions paraît avoir été une des plus difficiles que la Corporation ait eues à résoudre. Beaucoup de membres avaient des arrérages et perdaient ainsi tout intérêt dans leur association. Le conseil général eut souvent à s'occuper de ce problème, dont l'importance s'imposait aux officiers de l'organisation. Le manque de fonds suffisants pour faire face aux besoins généraux et spéciaux des syndicats et de l'organisme central était un obstacle sérieux et difficile à enlever, à cause du peu d'empressement des ouvriers à payer, encore moins à augmenter les contributions. Toutes ces difficultés firent voir davantage les défauts des constitutions et le besoin d'y remédier. Un mouvement commença à se faire, en vue d'opérer les changements désirables. On voulait, par exemple, donner plus d'autonomie aux syndicats, réduire le nombre des membres requis pour le quorum des assemblées, élever la contribution à cinquante sous pour la caisse du conseil général, etc. Ces lacunes trouvées dans les statuts amèneront leur transformation en 1921.

M. l'abbé A. Tousignant fut aumônier à peine deux ans et eut pour successeur M. l'abbé Eric Tremblay, 1919. Jusqu'à date, les aumôniers avaient donné leurs services gratuitement. Le conseil général décida de donner une gratification de \$20.00 par mois à son nouvel aumônier. La C. O. C. avait jusqu'ici limité ses efforts à l'organisation du travail aux

4.—Cette fondation n'eut guère de succès.

Trois-Rivières et dans les environs.⁵ En 1920, on la voit s'occuper d'intérêts plus généraux. Une maison d'affaires de Québec s'étant montrée hostile à ceux de ses employés qui appartenaient aux Syndicats Catholiques, le Conseil Central des Métiers de Québec en fit part à la C. O. C. pour lui demander son appui dans l'occurrence. Le conseil général assura les Syndicats de Québec de sa coopération et, en conséquence, le syndicat coopératif des Trois-Rivières déclara le boycottage de la maison incriminée.

Une autre intervention de la C. O. C. fut une protestation contre l'attitude du ministre du Travail. Le Gouvernement Fédéral avait jusqu'ici ignoré complètement les Syndicats Catholiques. Pour remédier à cette lacune, qu'ils considéraient comme une injustice, les officiers de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada se présentèrent en délégation devant le ministre, l'Honorable G. Robertson, mars 1921, pour lui exposer leur griefs et demander au Gouvernement de les traiter comme les autres organisations ouvrières du pays. Le ministre reçut assez mal la délégation et manifesta clairement son antipathie aux Syndicats Catholiques. C'est alors que les officiers de la C. O. C. adressèrent une lettre de protestation à l'Honorable Jacques Bureau, député, contre la conduite du ministre du Travail. La C. O. C. eut aussi à intervenir pour protéger les travailleurs catholiques qui avaient été congédiés par la "Wabasso" pour avoir refusé de travailler le jour de l'Immaculée-Conception.

Malgré ses débuts pleins d'espoir, la Corporation Ouvrière des Trois-Rivières était dans une situation plutôt précaire depuis les dernières années de guerre et d'après-guerre. Plusieurs obstacles étaient venus lui rendre la situation difficile et neutraliser son action. M. l'abbé Tremblay s'ex-

5.—La Corporation s'efforça, à ses débuts, d'organiser les travailleurs catholiques des centres industriels environnants. Des associations ouvrières furent établies à Shawinigan et à Grand'Mère, lesquelles périclitèrent peu après. Un syndicat fondé au Cap-de-la-Madeleine disparut lui aussi, après quelques années d'existence laborieuse. Ce dernier fut réorganisé en 1923 par la Fédération de la Pulpe et du Papier.

prime ainsi dans son rapport sur l'organisation des Trois-Rivières, dans le Programme-Souvenir de Montréal: "Nous avons été extrêmement affectés par le chômage qui nous est arrivé juste au moment où nous avons fait un relèvement de nos contributions en même temps qu'un changement dans nos constitutions pour donner plus de latitude à chacun de nos syndicats; notre mouvement a donc été de ce fait et pour d'autres causes encore affecté, et, comme cette crise de chômage a été plus longue ici que partout ailleurs, puisqu'elle a duré depuis le mois de novembre 1920 jusqu'au mois dernier, où le travail a repris un peu, nos groupements ne sont pas ce qu'ils étaient en 1920. Nous ne comptons que six groupements qui ont pu demander leur affiliation à la C. T. C.; deux autres sont plutôt en léthargie ou en formation." ⁶ Parmi les "autres causes" signalées dans le rapport, qui contribuèrent à paralyser la vie et l'action de la Corporation, il faut mentionner la fondation peu solide qu'elle reçut, le manque de fonds, une grève malheureuse, l'indifférence et l'apathie des travailleurs, les changements fréquents des aumôniers, la pénurie de chefs compétents.

Tels qu'approuvés en 1915, les statuts restèrent en force jusqu'en 1920 inclusivement. A cette époque, on donna suite au projet de les adapter aux nécessités présentes. Un comité fut nommé pour préparer les modifications désirées et en faire rapport. Le travail de ce comité fut présenté à l'assemblée générale à la fin de l'année 1920. Le rapport fut adopté à la majorité des membres et les nouveaux règlements devinrent en force au commencement de 1921.

Les principes fondamentaux sont restés les mêmes, mais les nouvelles constitutions offrent des changements importants. Elles sont plus souples et plus compréhensibles que les anciennes et plus conformes aux principes de l'unionisme. Ainsi l'article I se lit tout autrement que dans la première rédaction: "Il est établi aux Trois-Rivières par les unions

6.—Programme-Souvenir, 1923, p. 45.

qui adhèrent aux présents statuts, une Fédération portant le nom de "*Corporation Ouvrière Nationale Catholique*". Au lieu d'une association d'ouvriers composée de membres effectifs et honoraires (telle était la Corporation sous les premiers statuts), nous trouvons maintenant une fédération d'unions.

Le conseil central devient le seul organe d'administration et de direction. Il se compose de délégués des unions affiliées. Il est à la fois la tête et le porte-parole de l'organisation ouvrière catholique aux Trois-Rivières. Ses attributions sont variées et étendues. Bien qu'il ne doive pas intervenir dans la régie interne des unions, néanmoins celles-ci doivent le consulter dans les affaires concernant le bien général, et le conseil central a le droit de déléguer un représentant aux assemblées des unions pour y donner des conseils. Le conseil se compose des officiers suivants: un président, un premier et un second vice-président, un secrétaire-archiviste, un assistant secrétaire-archiviste, un secrétaire et un assistant secrétaire-financier, un trésorier, un commissaire-ordonnateur, un bibliothécaire et un sergent d'armes. Ils sont en même temps les officiers de la Corporation. Leur élection se fait par le corps des délégués, qui les choisit parmi ses membres à sa première assemblée de décembre de chaque année. Le conseil a un aumônier nommé par l'évêque de l'endroit. Toute union de travail peut être affiliée, en en faisant la demande au conseil central, qui peut lui délivrer une charte d'affiliation. Pour être affiliée au conseil, une union ne doit avoir comme membres ni patrons, ni ouvriers internationaux. Cependant, les membres de cette catégorie qui font partie d'organisations déjà existantes, peuvent y être tolérés. Dans les nouvelles constitutions, il n'est plus parlé de l'assemblée générale des membres de la Corporation, qui jouait un rôle important sous le régime antérieur. Les membres honoraires ont aussi disparu, l'effectif des unions ne comptant plus que des travailleurs. Ces deux changements sont propres à donner à la Corporation plus de cohésion et de force et à en rendre la direction plus effective et plus facile. |

Il serait difficile de définir exactement, en termes d'unionisme, ce qu'était à ses débuts, la Corporation Ouvrière Catholique des Trois-Rivières. L'idée corporative du moyen-âge (union des patrons et des ouvriers) s'y confondait avec la pensée d'une organisation ouvrière générale embrassant tous les travailleurs et les employeurs, voire même tous ceux qui s'intéressaient au mouvement social catholique. La Corporation se définit elle-même: Association catholique ayant pour but de promouvoir les intérêts religieux, sociaux, économiques et professionnels de ses membres. Elle professe le respect de la religion, de la famille, de la propriété, et condamne la lutte des classes. La C. O. C. veut établir la justice et la paix entre patrons et ouvriers, selon sa devise: *Justitia et Pax*. Elle réclame des patrons et des ouvriers l'observance mutuelle de la justice et de la charité. Elle reconnaît que le patron étant le maître chez lui, a le droit d'employer les ouvriers qui lui conviennent; que les ouvriers sont libres de s'associer pour se protéger et se défendre, et qu'ils usent de leurs droits en demandant aux patrons d'accorder la préférence, toutes choses égales d'ailleurs, aux ouvriers syndiqués.

En conséquence de ces principes, les organisateurs de la Corporation s'appliquèrent dès le début de sa fondation à faire conclure aux patrons et aux ouvriers des engagements mutuels, dont il a déjà été parlé. Ces ententes restèrent dans les termes d'agréments verbaux plus ou moins définis et n'eurent pas la rigueur et la force de conventions écrites liant les deux parties.

Ce qui apparaît au premier abord, dans cette association ouvrière, ce sont les principes idéalistes qui en pénètrent toute la structure. L'idée religieuse et morale domine totalement l'idée professionnelle. Pris dans son sens large, nous avons là plutôt un mouvement social qu'une véritable organisation ouvrière. Il semble manifeste qu'au commencement du mouvement on ne tint pas assez compte des réalités pratiques et qu'on mit trop de confiance dans l'énoncé des

principes. Cependant, la théorie ne suffit pas pour établir des unions solides et durables, il faut de plus leur donner une base industrielle et opérante capable de les rendre efficaces dans l'œuvre d'amélioration des conditions professionnelles et économiques des classes laborieuses. Heureusement, les nouvelles constitutions sont venues modifier pour le mieux l'organisation de la Corporation Ouvrière, en tenant davantage compte de l'expérience et des besoins du temps.

Un nouvel aumônier, M. l'abbé J. Chamberland, a été nommé durant l'été de 1923. En décembre de la même année, il fut décidé par un vote du conseil central, de changer le nom de "Corporation" en celui de "Syndicats Ouvriers Nationaux Catholiques". Cette fédération de syndicats est dirigée par un conseil central, dont le président actuel est en même temps l'agent d'affaires de l'organisation. Cet officier est payé à plein salaire par les ouvriers et s'occupe exclusivement à surveiller et à défendre leurs intérêts. Depuis ces changements, un travail considérable d'organisation et de propagande se fait aux Trois-Rivières dans le but de remonter les syndicats et de leur donner plus de vitalité et de cohésion. Il y a actuellement sept syndicats organisés dans la ville, avec un effectif de 500 membres. En outre, le syndicat des gantiers de Ste-Geneviève de Batiscan, fondé en 1924, et comptant 44 membres, est affilié au conseil central. Le nombre d'ouvriers catholiques employés dans les industries des Trois-Rivières et des villes environnantes s'élève à une dizaine de mille environ. L'organisation catholique n'a donc atteint jusqu'ici qu'un nombre très limité de travailleurs. De nombreux obstacles, parmi lesquels il faut compter surtout le chômage des années passées, la modicité des salaires et l'apathie des ouvriers, ont paralysé les efforts de l'organisation des Trois-Rivières et l'ont empêchée de se développer progressivement. Il faudra encore des années d'efforts persévérants pour amener la masse des travailleurs de la région à s'enrôler dans les syndicats et pour donner à ces derniers une stabilité assurée et une valeur professionnelle réelle. Il y a un long

travail d'éducation syndicale à faire parmi les ouvriers, travail qui sera d'autant plus facile et fructueux que les syndicats donneront des preuves irrécusables de leur capacité pour protéger et défendre les intérêts véritables des masses ouvrières.

CHAPITRE IV

L'Union Nationale des Mineurs d'amiante de Thetford Mines. — 1915.¹

La première union catholique fondée dans le diocèse de Québec fut l'Union des Mineurs de Thetford. La Western Federation of Miners ayant entrepris une campagne de propagande et d'organisation parmi les travailleurs de Thetford, l'*Action Catholique* de Québec résolut de s'y opposer en fondant elle-même une union catholique de mineurs, 4 novembre 1915. Cette union avait à ses débuts une couple de cent membres. Le premier aumônier de l'Union fut M. l'abbé J.-E. Proulx, qui eut pour successeur M. l'abbé F. Belleau, jusqu'en 1923. Ce groupement, après avoir connu quelques années de prospérité, déclina bientôt. L'Union comptait environ 1000 membres en 1921. Les années de dépression économique qui suivirent la prospérité amenée par la guerre, commencèrent à ébranler l'Union des Mineurs, une grève malheureuse finit par la secouer totalement. Les troubles survenus au printemps de 1923 semblent avoir causé la débandade finale.² Actuellement l'Union ne fait que végéter et les ouvriers qui en font encore partie — une couple de cent environ — restent dans ses rangs plutôt "pour des raisons de mutualité que pour celles de l'unionisme".

Vers la même époque, une union avait aussi été fondée parmi les mineurs du Lac Noir. L'existence de cette union fut de courte durée — un an. En somme, le succès de l'organisation catholique dans ces deux centres miniers fut très

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, p. 48.

2.— Voir *La Presse*, 26-30 avril 1923.

relatif. Avec la dépression économique qui suivit les activités extraordinaires de la guerre, il semble que la cause principale de cet échec fut le manque de chefs compétents. Il y a dans les deux endroits miniers une couple de mille travailleurs, dont la grande majorité est catholique. On y trouve, par conséquent, les éléments nécessaires à une organisation ouvrière stable, pourvu qu'elle soit dirigée par des hommes capables et avisés.

CHAPITRE V

L'Union Nationale des ouvriers de la Rive Sud — 1916.¹

Ce groupement d'ouvriers catholiques a à son crédit de s'être fait officiellement reconnaître par les employeurs et d'opérer en vertu d'un arrangement formel signé par le gérant-général de la Cie Davie et le président de l'Union. L'Union Nationale a donc obtenu le privilège assez rare de l'atelier fermé et elle contrôle pratiquement la situation ouvrière dans les chantiers maritimes opérés par la "Davie Shipbuilding & Repairing Company, Limited". Depuis sa fondation, l'Union Nationale a vu sa position s'affermir et elle présente actuellement des apparences de stabilité et de progrès encourageantes. Pour ces diverses raisons, ce groupement se place avantageusement parmi les organisations ouvrières catholiques de la province qui ont remporté des succès réels et exercé une influence efficace et favorable sur les conditions de salaire et de travail de ses membres.

La principale industrie de Lauzon consiste dans la construction et la réparation des navires. Le Gouvernement Fédéral y possède des cales-sèches, dont une partie est occupée sous contrat par la Cie Davie. Pendant la guerre, cette compagnie vit ses activités industrielles grandement augmentées par suite du besoin urgent de navires de toutes sortes. En

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 48-49.

1916, la Cie Davie mettait plusieurs navires en construction dans les chantiers de Lauzon. L'abondance du travail y attira des centaines d'ouvriers. Comme conséquence de cette agglomération de travailleurs, certaines questions regardant les salaires et les conditions de travail ne tardèrent pas à se poser dans les chantiers. L'idée de s'organiser en association germa alors parmi les employés de la Cie Davie. Quelques chefs ouvriers se mirent bientôt à l'œuvre et le résultat de leur propagande fut la fondation d'une union nationale, divisée en quatre sections, représentant les divers métiers. L'union était gouvernée par un conseil central et fut affiliée à la Fédération Canadienne du Travail, dont le siège se trouve à Toronto. L'effectif total des quatre sections comprenait quelques centaines de membres. Ce fut en novembre 1916 qu'eut lieu la fondation de cette union. Les relations de l'Union de Lauzon avec la Fédération Canadienne furent de courte durée. Leur lien d'affiliation fut rompu dans le courant de 1917, alors qu'elle refusa de payer la contribution de \$500.00 que la Fédération lui réclamait. Les ouvriers de Lauzon donnèrent pour raison de leur refus "qu'ils pouvaient administrer tout aussi bien leur argent que ceux de Toronto". Cependant ce groupement manquait de cohésion et n'avait pas de programme unioniste bien arrêté. Aussi, il ne tarda à se désagréger par suite des différences d'opinion qui semèrent la division dans les rangs de ses membres. En septembre de la même année, l'effectif des quatre sections était réduit à quelques dizaines de membres actifs et l'avenir du groupement était problématique. Quelques-uns des promoteurs de cette organisation abortive résolurent alors de tenter de nouveaux efforts pour réorganiser l'union; mais ils comprirent bientôt que la tâche d'établir une association ouvrière purement locale était au-dessus de leur capacité personnelle. C'est alors qu'ils entrèrent en relation avec les dirigeants du mouvement catholique, qui les avisèrent de donner à leur projet d'association ouvrière une base nouvelle en acceptant les directions de l'Eglise. Mus par ces conseils, ils demandèrent un aumônier à l'autorité reli-

gieuse, qui toute heureuse de cette demande des ouvriers, s'empessa d'accéder à leurs désirs. En octobre 1917, Mgr P.-E. Roy nommait M. l'abbé Alfred Côté aumônier de l'Union Nationale Catholique des Ouvriers de la Rive Sud. Les débuts de la nouvelle organisation — qui n'était que l'Union Nationale unifiée et remodelée — furent très modestes: elle comptait à peine une douzaine de membres, à l'époque de sa fondation. On commença aussitôt une campagne intense de propagande et de recrutement, afin de grossir les rangs de l'Union. L'enrôlement pendant l'hiver 1917-1918 se fit très lentement. L'Unionisme international avait, de son côté, commencé un travail d'organisation et ses organisateurs opéraient dans la place depuis quelques mois. Une union internationale fut fondée à Lauzon par un groupe de mécontents en 1918. Elle comptait environ 250 membres. Les chefs promettaient aux ouvriers une forte augmentation de salaire, une réduction des heures de travail, et ils s'efforcèrent de discréditer l'organisation catholique, en la représentant comme incapable de pourvoir aux intérêts des travailleurs. Il y eut donc à Lauzon une lutte en règle entre les deux types d'association qui se disputaient la faveur des travailleurs et cherchaient à les gagner à leur organisation respective. Au milieu de ce conflit d'idées et de méthodes qu'offrait l'opposition des deux systèmes, maints ouvriers ne savaient d'abord que penser. Enfin, la fortune se déclara en faveur de l'union catholique, dont le sort parut bientôt assuré. Il faut dire que "l'Internationale" contribua à ce succès en fomentant les deux grèves de 1918 et 1919, lesquelles lui aliénèrent complètement l'esprit des employeurs et la confiance des travailleurs. Le gérant de la Cie Davie reconnut l'Union Nationale en mai 1918, ce qui porta l'Internationale à vouloir la même faveur et amena le conflit. Pendant la grève de juillet 1918, la majorité des ouvriers appartenant à l'union catholique continua de travailler. Les difficultés, nées du conflit entre les deux groupes, furent réglées par une commission royale qui donna

gain de cause aux partisans de l'Union Nationale.² C'est alors que la Cie Davie commença à montrer ouvertement ses préférences pour l'organisation catholique. Elle signa un contrat de travail — 7 septembre 1918 — avec l'Union Nationale, en vertu duquel elle s'engageait à n'employer dans le chantier No 1 que des ouvriers appartenant à cette union; c'était lui accorder l'atelier fermé dans une partie des chantiers maritimes. Ces faveurs de la Compagnie contribuèrent largement à populariser l'union catholique et à lui amener de nombreuses recrues. Son effectif grossit rapidement, si bien que l'année suivante l'union comptait 1700 membres. La deuxième grève fut déclarée par les internationaux — les charpentiers de navire du chantier No 4 — à la fin de juillet 1919. Depuis le 7 juillet, une entente avait été conclue entre la Cie Davie et l'union catholique, en vertu de laquelle la compagnie s'engageait à n'employer que des travailleurs appartenant à cette union, qui, en retour, devait fournir toute la main-d'œuvre occupée sur les chantiers. Les ouvriers de l'union internationale, au contraire, n'était pas reconnus par la compagnie, et ses membres — trois cents environ — étaient employés plutôt par tolérance des deux parties contractantes. Cette situation parut intolérable aux chefs de l'"Internationale", qui décidèrent la grève sur le chantier No 4, employant 900 hommes, pour obtenir de la Compagnie que leur union (la Fédération Maritime) fut officiellement reconnue, ainsi que l'uniformité des salaires dans tous les chantiers maritimes canadiens. La Cie Davie refusa cette double demande. La grève dura quelques jours, pendant lesquels les grévistes se montrèrent assez agressifs; certains d'entre eux se portèrent même à des voies de fait sur des travailleurs opposés à la cessation du travail et furent traduits devant le magistrat de police. La grève se termina par la défaite complète de ceux qui l'avaient provoquée, et

2.—Le rapport de la Commission parut dans la *Gazette du Travail*, numéro de novembre 1918. Quant à la grève de 1919, on en trouve les détails dans l'opuscule: "*Deux grèves de l'Internationale*", Québec, 1919.

leur union, la Fédération Maritime, y trouva sa ruine. Inutile de dire que les membres de l'organisation catholique ne prirent aucune part à ce conflit, ce qui leur attira davantage les faveurs de la compagnie. Un nouveau contrat fut passé entre la compagnie et l'Union Nationale, réglant les questions de salaire et des heures du travail et admettant exclusivement les membres de l'Union à travailler sur les chantiers. Les autres ouvriers durent avoir une carte de travail de cette association pour obtenir de l'ouvrage. Le résultat de la défaite de la Fédération fut d'amener dans les rangs de l'Union Nationale la grande partie des travailleurs employés dans les chantiers maritimes. Son effectif s'éleva, au temps de sa plus grande prospérité, jusqu'à 2700 membres — fin de 1919. Cependant l'activité extraordinaire qui avait régné sur les chantiers de Lauzon, par suite des commandes de la guerre, ne tarda pas à se ralentir une fois la paix signée. La compagnie Davie n'ayant plus les mêmes demandes, dut congédier une bonne partie des ouvriers occupés dans ses chantiers pendant la guerre.³ L'Union Nationale vit donc son effectif diminuer graduellement à mesure que le travail ralentissait. A l'été 1922, l'Union comptait une moyenne de 300 membres actifs pendant que 500 autres obtenaient leur carte de retraite. Les années subséquentes n'amènèrent qu'un changement graduel aux conditions de chômage, conséquence de la dépression économique qui fut générale dans le pays. La situation de l'Union Nationale fut nécessairement affectée par le manque de travail qui sévit sur les chantiers Davie. Elle garda, cependant, son influence sur les ouvriers de la place et continua de jouir de la confiance des employeurs. C'est ainsi qu'au premier mai 1922, l'Union renouvela pour un an son contrat avec la compagnie.⁴ On trouve dans cet arrangement diverses clauses, par lesquelles sont réglées les condi-

3.—Le nombre d'ouvriers employés par la Cie Davie varie selon les commandes reçues par la Compagnie. Il oscille entre 300 et 800, en temps normal.

4.—Ce contrat s'est renouvelé tous les ans depuis 1918. Il reste le même, à part quelques légères modifications.

tions d'emploi sur les chantiers maritimes opérés par la Cie Davie. Il est spécifié, par exemple, que tous les travailleurs des chantiers doivent avoir une carte de l'Union Nationale, la compagnie devant toujours s'adresser à l'Union quand il lui faut de nouveaux ouvriers. La journée de travail est fixée à neuf heures, avec des conditions spéciales pour le temps supplémentaire, le travail de nuit, du dimanche et des fêtes d'obligation. Le salaire est déterminé dans une cédula attachée au contrat. En cas de différend entre les parties contractantes, la question doit être soumise aux intéressés selon les spécifications de l'arrangement. La grève ou contre-grève ne peut être déclarée avant qu'il n'ait été reconnu qu'il est impossible de régler le différend d'une manière satisfaisante. Toutes les plaintes et les griefs doivent être manifestés au surintendant ou au gérant-général du travail par le comité de l'Union. Quand ils ne peuvent pas régler la difficulté, la question est soumise à la décision de cinq arbitres, dont deux choisis par la compagnie, deux par l'Union et le cinquième par ces quatre délégués. Si ces derniers ne peuvent s'entendre sur le choix du cinquième arbitre, celui-ci doit être choisi par un juge de la Cour Suprême de la province de Québec. La décision de ce tribunal est finale et doit être acceptée par les deux parties.

L'Union Nationale est une sorte d'association générale, embrassant tous les travailleurs, qualifiés ou non qualifiés, qui sont occupés dans les chantiers Davie — on pourrait dire une union industrielle. Quant aux employeurs qui engagent ses membres, l'Union leur propose une entente en vertu de laquelle les employeurs sont requis de leur donner la préférence; de ne pas fermer leurs ateliers en cas de différend; de régler les différends par l'entente, au moyen de représentants des deux parties, et, quand ils ne peuvent s'entendre, par des tribunaux de conciliation et d'arbitrage. En retour, l'Union s'engage à fournir des ouvriers compétents et n'appartenant pas à des unions étrangères; à ne pas quitter le travail en cas de difficulté. Le but de l'Union est d'améliorer l'état

social, moral et intellectuel de ses membres; de sauvegarder et de promouvoir leurs droits et leurs intérêts, sans léser ceux des patrons; de s'efforcer de remplacer les grèves par le moyen de la conciliation et de l'arbitrage. L'Union Nationale est régie et administrée par un comité exécutif et l'assemblée générale des membres. La taxe d'entrée est de cinq piastres — l'apprenti paye une piastre. La contribution mensuelle est d'une piastre — les membres de moins de dix-huit ans payent 50 sous. L'Union Nationale des Ouvriers de la Rive Sud fut incorporée, à Ottawa, le 30 mars 1918. Elle possède depuis février 1924 un immeuble avec salle de réunions et secrétariat. L'Union a un agent d'affaires chargé de régler les différends ou griefs survenant au travail et de recevoir les réclamations des ouvriers. Il dépend de l'assemblée et du conseil exécutif, auxquels il doit rapporter ses activités.

Ce groupement d'ouvriers catholiques a eu la bonne fortune de commencer son existence sous des auspices favorables. Il fut fondé dans un temps de grande activité industrielle, alors que le travail était abondant et les salaires relativement élevés. Les manœuvres inhabiles et stériles de ses adversaires tournèrent puissamment à son avantage, en lui gagnant les bonnes dispositions des employeurs et en lui favorisant le contrôle pratique du travail dans les chantiers maritimes de Lauzon. L'Union Nationale, en outre, paraît avoir été dirigée habilement par ses chefs et doit aussi à l'unité de vues et de direction qui a présidé à ses destinées une bonne partie de ses succès réels. L'Union se tient en rapports constants avec les Syndicats Catholiques de Québec et est affiliée à leur conseil central. L'état de ses finances est très prospère et tout laisse prévoir que ce groupement continuera de progresser et de défendre les meilleurs intérêts des travailleurs catholiques de Lévis.

CHAPITRE VI

Les Unions Nationales Catholiques de Québec. — 1918.¹

Québec peut être regardé comme le château-fort de l'unionisme catholique au Canada. On y trouve les unions les mieux organisées avec l'effectif le plus considérable. Cette situation favorable est due à plusieurs causes. Depuis longtemps, l'organisation ouvrière avait pris pied dans la vieille capitale. Sans parler de quelques unions en opération dans la première moitié du dix-neuvième siècle et de la propagande faite par les Chevaliers de Saint-Crispin, le mouvement imprimé au monde ouvrier par l'action des Chevaliers du Travail y avait laissé des traces profondes.

C'est en 1889 que fut fondé le Conseil Central des Métiers et du Travail de Québec et de Lévis. Ce groupement comptait quinze associations ouvrières. Quant au nombre des unionistes alors existants, il n'y a pas de statistiques précises pour le fixer.

Ces diverses associations avaient initié les ouvriers québécois aux principes de l'unionisme. Le milieu est d'ailleurs des plus propices à l'association catholique. La presque totalité de la population est catholique et homogène, fournissant ainsi des éléments faciles à grouper. C'est à Québec qu'on trouve les promoteurs les plus ardents du mouvement social catholique dans la province et les initiateurs principaux de l'organisation ouvrière d'après les principes chrétiens. Mais le caractère propre de l'unionisme catholique à Québec, c'est qu'il fut l'effet d'une transformation plutôt que d'une fondation. Ce sont les unions nationales qui ont accepté la doctrine de l'Eglise et qui, de neutres, sont devenues ouvertement et franchement catholiques. Peu de chose a été changé à leur organisation; seuls leurs principes d'action sont différents et leurs méthodes transformées. Le mouvement qui devait amener ce changement commença en

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 33-36.

1901 par l'intervention de l'archevêque de Québec, Mgr L.-N. Bégin, et se termina en 1918 par l'installation d'un aumônier au Conseil Central National des Métiers du district de Québec. Le récit de ces deux événements permettra de mieux saisir l'idée génératrice des unions catholiques de Québec.

En 1901, une grève éclata dans l'industrie de la chaussure, suivie de la fermeture de vingt-deux manufactures employant 3,850 travailleurs. La cause principale du conflit fut la défense faite par les manufacturiers d'appartenir aux unions professionnelles. Pendant six semaines environ (du 25 octobre au 10 décembre), les deux partis ne purent s'entendre et le chômage causa de graves mécontentements à tous les intéressés, patrons et ouvriers. Voyant que l'entente ne se faisait pas, ils eurent recours à l'arbitrage de Mgr Bégin, archevêque du lieu. Celui-ci prêta cordialement ses services et proposa la solution suivante au problème proposé :

"1—Le droit de se constituer en associations de métiers, de professions, d'emplois quelconques est un droit naturel ; il a toujours existé et existera toujours, mais

"2—De ce que ce droit ne peut être méconnu, il ne s'ensuit pas que toutes les associations soient légitimes. Pour qu'elles aient droit à l'existence et puissent faire du bien, il faut qu'elles se proposent une fin honnête et juste, et qu'elles n'emploient pour y arriver, que des moyens conformes à la morale, à l'honnêteté et à la justice...

"A la lumière des enseignements de l'Encyclique *Rerum Novarum* de Léon XIII, j'ai examiné soigneusement les constitutions et règlements de la Fraternité des cordonniers unis, de l'Union protectrice des cordonniers-monteurs et de la Fraternité des tailleurs de cuir, et je ne saurais les approuver sans qu'ils aient subi un certain nombre de modifications. Si les articles et clauses que je trouve répréhensibles étaient mis à exécution à la lettre, tels qu'ils sont rédigés, il est certain qu'ils porteraient, en bien des cas, de fortes atteintes à la liberté personnelle, à la liberté de conscience et à la justice.

“La conclusion qui s'impose, c'est que ces fraternités ont besoin de reviser leurs règlements et constitutions, sans quoi elles feront fausse route.” (Cf. Prog.-Souv., 1922, p. 33.)

La décision rendue par Mgr Bégin fut heureusement acceptée des deux côtés. En conséquence, les constitutions des trois unions des métiers de la chaussure, (cordonniers, machinistes et cordonniers-monteurs, travailleurs de cuir), furent adaptées aux prescriptions de l'Encyclique *Rerum Novarum*, selon les désirs de Mgr Bégin. Un aumônier nommé par les autorités religieuses fut admis aux conseils et aux réunions de ces unions. Le lien d'affiliation des unions québécoises à la Fédération Canadienne du Travail resta en force et leur effectif embrassait tous les ouvriers indépendamment de leurs croyances religieuses. De fait, ces unions continuaient d'appartenir à l'unionisme neutre, bien qu'en principe, elles eussent accepté l'autorité de l'Eglise comme guide. Cela ne pouvait satisfaire les hommes d'action qui rêvaient d'établir à Québec des unions simplement et purement catholiques. Leur idée était arrêtée sur la question, mais avant de commencer leur œuvre, ils jugèrent opportun de préparer les ouvriers à la transformation désirée par une propagande active et habile des idées catholiques sur l'organisation ouvrière. Déjà, l'*Action Sociale Catholique* avait fait un travail immense pour répandre dans le public l'enseignement social de l'Eglise. En 1915, on crut le moment venu de travailler effectivement à réaliser le plan d'établir les unions de Québec sur des bases strictement confessionnelles.

Quel était le champ d'action? Si l'on s'en réfère au 7^e Rapport Annuel sur l'Organisation Ouvrière au Canada, il y avait à Québec, en 1917, quarante unions ouvrières, dont dix-huit internationales, deux assemblées indépendantes des Chevaliers du Travail, les vingt autres étant ou nationales ou locales. Vingt-et-une de ces unions, selon leur rapport au Ministère du Travail, avait un effectif de 3,743 membres. Les chiffres manquent donc pour donner le nombre précis des ouvriers organisés dans Québec à cette époque. S'il est permis de

fixer un nombre approximatif, il me semble qu'il se trouverait entre six et sept mille. Ce total représentait à peu près la moitié des travailleurs susceptibles d'être organisés dans cette ville. Les unions nationales étaient divisées en deux groupes : un groupe, — quatre au cinq unions, — était affilié à la Fédération Canadienne du Travail et avait pour organisme le Conseil Central National des Métiers et du Travail de Québec ; l'autre, composé du reste, ne renfermait que des unions indépendantes et avait pour tête le Conseil Central National du Travail du district de Québec. Quant aux unions internationales, elles étaient affiliées au Congrès des Métiers et du Travail du Canada ou à la Fédération Américaine du Travail.

L'esprit qui animait les ouvriers de Québec avant leur organisation en unions catholiques n'était pas des meilleurs, d'après le témoignage d'hommes bien informés. Certaines idées socialistes et révolutionnaires ne leur étaient pas étrangères et le sentiment religieux de plusieurs d'entre eux s'en trouvait d'autant plus exposé. Il est certain que la condamnation des Chevaliers du Travail par le Cardinal Taschereau, en 1885, avait laissé de mauvais souvenirs dans l'esprit des vieux unionistes.² De là, pour certains groupes ouvriers à garder de la méfiance ou de la rancune envers le clergé, la pente était facile. En outre, les salaires, dans l'endroit, étaient souvent insuffisants et donnaient ainsi aux travailleurs raison d'être mécontents de leur sort. En somme, le grand mal des ouvriers de Québec était leur division et leur faiblesse ; à cela s'ajoutait le fait que nombre d'entre eux se trouvaient dans des conditions économiques défavorables.

Ayant décidé d'implanter l'unionisme catholique dans le milieu, il restait, pour les organisateurs du mouvement, de dresser leur plan de campagne. Fallait-il commencer par démolir les unions internationales comme on venait de le faire à Thetford Mines ? L'idée était tentante mais pleine de diffi-

2.—Voir *Circulaire au Clergé*: Mandements des Evêques de Québec, 2e série, T. II, p. 454. Cette condamnation fut levée en 1887.

cultés. La lutte eût été difficile et les résultats incertains, peut-être négatifs. Que faire, en effet, avec des ouvriers sans chefs pour les grouper ou les diriger? On risquait de détruire sans pouvoir construire et on s'exposait ainsi à tourner contre soi les ouvriers arrachés à leurs unions et livrés à leurs ressources individuelles. Il y avait bien, à Québec, un certain nombre d'ouvriers hors des unions pour lesquels l'organisation s'imposait. Mais faute de cadres pour les grouper et à cause du temps que pareil travail eût exigé, l'expérience en était peu engageante. Restaient les unions nationales. Elles se composaient en grande partie d'ouvriers catholiques, qui déjà avaient accepté en principe la direction de l'Eglise; leur organisation était complète et maints de leurs membres acceptaient les idées des chefs du mouvement catholique. L'avantage à les gagner était immense, car cela signifiait la majorité des ouvriers québécois enrôlée en bloc sous l'égide de l'Eglise. C'est ce projet qui fut adopté. Mais quel moyen prendre pour le mener à bon terme? Quelle tactique employer pour convaincre les unions nationales qu'elles devaient rompre avec la doctrine de la neutralité pour accepter les principes chrétiens? Diverses sociétés s'occupaient alors, à Québec, de questions sociales. La Société d'Economie Politique s'appliquait à répandre les principes de sociologie catholique. *L'Action Sociale Catholique* comprenait une Commission des Questions Ouvrières, très au courant des idées en vogue dans les cercles ouvriers.³ Ces deux organismes pouvaient fournir des propagandistes éclairés et zélés et d'aucuns pensaient à les employer auprès des ouvriers pour faire connaître la doctrine sociale de l'Eglise. Cependant M. l'abbé Maxime Fortin, directeur des œuvres ouvrières de Québec, pensa que les arguments auraient peu d'effet sur les ouvriers et qu'il valait mieux s'arrêter à un autre méthode. Il opina donc pour la formation d'un cercle d'études composé d'ouvriers, à l'instar de ceux établis en France, en Belgique et au

3.—*L'Action Sociale Catholique* fut fondée en 1907 par Son Eminence le Cardinal Bégin.

Canada même, parmi les membres de l'A. C. J. C. L'idée de ce cercle d'études était de préparer des chefs capables de prendre la direction de l'unionisme catholique. Le cercle, par des études appropriées, enseignerait à un groupe choisi d'ouvriers la doctrine sociale de l'Eglise; il ferait de ses membres des adeptes convaincus et éclairés; il formerait une élite ouvrière qui serait comme un levain dans la masse des travailleurs. Ces hommes, après une formation solide, s'en iraient ensuite répandre leurs idées sociales et s'efforceraient de gagner leurs camarades au plan conçu d'avance. En d'autres termes, ils auraient pour mission de transformer leurs unions respectives.

M. l'abbé Fortin fonda son cercle d'études ouvrier en novembre 1915, avec un ouvrier gagné d'avance à ses projets. Les membres furent recrutés avec grande prudence et furent l'objet d'une sélection soignée. Les aspirants devaient offrir les qualifications suivantes: avoir une conduite irréprochable, être disposé à s'instruire des directions de l'Eglise et à y conformer ses actes, être un unioniste éprouvé, être d'âge moyen, être une valeur comme homme et comme unioniste, enfin avoir la volonté de faire son possible pour amener dans son union le triomphe des idées et des doctrines catholiques. Afin de rendre le travail de pénétration plus effectif, on chercha à enrôler dans le cercle des ouvriers appartenant aux différentes unions nationales.

La formation des membres du cercle fut à base religieuse et intellectuelle. On s'efforça de leur donner de fortes convictions religieuses en même temps que des connaissances solides sur les problèmes ouvriers et sociaux. Les encycliques de Léon XIII et de Pie X furent étudiées à fond ainsi que les problèmes intéressant le travail. L'objet immédiat du cercle d'études était, nous le savons, de transformer les unions nationales en unions catholiques par la nomination d'un chapelain au conseil central ou d'un chapelain pour chaque union. Le moment de l'action arrivé, le Cercle adopta comme programme les principes suivants:

1—Loin d'être contre le principe de l'organisation ouvrière, l'Eglise le proclame, le défend et l'applique elle-même quand elle croit sage de le faire.

2—Le Cercle d'études n'entend pas changer la forme des unions ouvrières de Québec : celles-ci sont d'une organisation parfaite et la base qui les appuie est la seule vraie.

3—Ce que nous voulons, c'est que les ouvriers syndiqués tiennent compte, dans leurs décisions, de la doctrine catholique sur le vrai et le faux, le juste et l'injuste, le permis et le défendu ; ce que nous préconisons, c'est qu'ils admettent ne pouvoir mettre de côté la morale et la conscience et c'est qu'ils professent, au contraire, qu'elles doivent leur servir de règle dans toutes leurs délibérations.

4—Nous estimons, de plus, que l'Eglise, étant la gardienne autorisée des lois morales et le guide officiel de nos consciences, a le droit, afin de pouvoir exercer son rôle, d'être représentée dans les unions ouvrières. Celles-ci devraient avoir un chapelain et le munir des pouvoirs nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

5—La présence d'un chapelain dans les syndicats ouvriers, loin de nuire au but que poursuivent ceux-ci, les aiderait grandement, au contraire, tant auprès des ouvriers et des patrons que des pouvoirs publics eux-mêmes.⁴

Le travail des membres du Cercle commença dans leurs unions respectives, où ils purent exercer une influence modératrice par leur compétence à comprendre et à discuter les différents problèmes soumis à l'étude des ouvriers. Leur tactique consistait à parler en leur propre nom sans mettre en cause le Cercle et ses directions. Les idées qu'ils énonçaient, ils les donnaient comme des arguments de bon sens et d'expérience propres à améliorer les conditions des travailleurs. Petit à petit, ils battaient en brèche les préjugés et faisaient entrer leurs vues dans l'esprit de leurs camarades. Se donnant le support d'une mutuelle approbation, il leur

4.—Cf. *L'Œuvre d'une Elite*, par Aubert du Lac, p. 15

était plus facile de convaincre et d'entraîner. Il y avait bien une part de ruse là-dedans, mais enfin... Pendant trois ans, cette propagande, usant de tous les moyens disponibles, perça les objections et changea les esprits. En 1918, les unions nationales, à force de se faire répéter qu'un chapelain est non seulement utile mais nécessaire aux unions d'ouvriers qui comprennent leurs intérêts et tiennent à honneur de remplir leurs devoirs de catholiques véritables, se laissèrent convaincre et décidèrent d'en accepter la nomination. D'aucuns manifestaient quelque opposition, çà et là, mais, enfin, la masse était gagnée au projet et la chose allait devenir un fait accompli. Le 10 mai 1917, une assemblée de délégués des conseils exécutifs des unions nationales de Québec se tint aux salles de l'Union Saint-Joseph à Saint-Roch. M. l'abbé Maxime Fortin exposa ses vues sur la nécessité de baser les organisations ouvrières sur les principes chrétiens et les directions de l'Eglise. Après ce discours, le document suivant fut remis aux délégués :

"Québec, le 10 mai, 1917.

Aux Conseils Centraux, aux Fraternités et aux
Unions nationales de la ville de Québec.

Messieurs,

Vos délégués vous feront rapport que, le 10 mai au soir, aux salles de l'Union Saint-Joseph à Saint-Roch, j'ai demandé à toutes les organisations ouvrières nationales de la ville de Québec de vouloir bien faire entrer dans leurs statuts et règlements — à moins qu'elles ne s'y trouvent déjà — les clauses ci-dessous énoncées.

Vos délégués vous diront l'objet de cette demande, les raisons qui la motivent et les avantages que vous trouveriez à la bien accueillir.

Ils vous feront connaître, du reste, que cette démarche a été autorisée et approuvée par Sa Grandeur Mgr l'archevêque de Québec.

S'il vous plaisait, avant d'adopter régulièrement les amendements dont vous trouverez le texte un peu plus loin,

d'avoir des explications plus complètes que celles que pourront fournir vos délégués, le soussigné se ferait un plaisir d'aller lui-même vous les donner, sur un mot d'avis de votre part.

Et voici les clauses qu'il s'agirait d'adopter comme amendements à vos statuts et règlements :

I—Le Conseil (ou) l'Union (ou) la Fraternité... est une organisation ouvrière ouvertement et franchement catholique.

II—Elle reconnaît, en conséquence, que tous ses actes relèvent du tribunal de la conscience; qu'ils doivent être réglés par la justice et la charité chrétienne, et que, de plus, ils doivent être conformes aux enseignements et aux directions des autorités religieuses de ce diocèse.

III—Le Conseil (ou) l'Union (ou) la Fraternité... s'engage à ne pas déclarer de grève sans avoir, au préalable, épuisé tous les moyens d'entente qui sont à sa portée.

IV—Le Conseil (ou) l'Union (ou) la Fraternité... demandera à Sa Grandeur Mgr l'archevêque de Québec les services d'un aumônier. La nomination de celui-ci relève des autorités religieuses diocésaines.

V—L'aumônier fait partie, de droit, du Comité de Régie et de l'Assemblée générale des membres. Il prend part à toutes les délibérations, mais il ne vote pas. Il peut exiger qu'une résolution soit soumise à Mgr l'archevêque de Québec et approuvée par celui-ci avant de prendre effet. Toute résolution prise en son absence doit lui être communiquée avant d'être mise à exécution.

J'espère que vos organisations n'auront aucune objection à l'adoption de ce projet et qu'elles voudront bien en disposer le plus tôt possible.

Votre tout dévoué,

Max. FORTIN, Ptre,
 Directeur des œuvres ouvrières dans
 le diocèse de Québec,
 103, rue Ste-Anne, Québec."5

Acceptant les vues et recommandations de M. l'abbé Fortin, plusieurs unions demandèrent un chapelain à l'ordinaire. Entre temps, les deux conseils centraux s'amalgamèrent en un conseil unique qui prit le nom de Conseil Central National du Travail du District de Québec et se composait de six délégués de chacune des trente unions qui leur étaient affiliées. Le 5 février 1918, le Conseil Central National, à une assemblée composée de quarante délégués, vota à l'unanimité une résolution à l'effet de demander un aumônier à l'archevêque. La demande officielle lui ayant été communiquée par le secrétaire-correspondant, Son Eminence le Cardinal Bégin accéda aux désirs du Conseil Central par la lettre suivante:

Archevêché de Québec, 16 février 1918.

Au Conseil "Central National du Travail du District de Québec".

Messieurs,

Votre secrétaire-correspondant m'a communiqué votre demande relative à la nomination d'un chapelain pour votre Conseil.

En acquiesçant très volontiers à ce désir, je tiens à vous féliciter d'une démarche qui met bien en lumière votre sens chrétien, et qui me cause une vive satisfaction. Catholiques sincères et pratiquants, vous éprouvez le besoin de mettre de plus en plus vos vies de citoyens et d'ouvriers dans la lumière de l'Évangile: et vous comprenez que cette lumière c'est l'Église qui en garde pour vous le foyer divin. Aussi, quand vous voulez souder plus parfaitement vos œuvres à votre foi, quand vous cherchez la vérité qui ne passe pas afin d'en bien éclairer tous les problèmes qui vous intéressent, vous sentez que c'est à l'Église, votre guide et votre mère, qu'il faut vous adresser.

Or, pour que l'Église puisse bien remplir son rôle auprès de vous, pour que vous trouviez en elle toute la protection, toute la lumière et toute la sécurité dont vous avez besoin, il faut qu'elle entre avec vous en des relations intimes et personnelles, qu'elle vous soit pour ainsi dire présente avec un esprit vivant pour vous comprendre, avec un cœur vivant pour vous aimer, avec un verbe vivant pour vous parler.

C'est le rôle du chapelain, rôle très grand, très vaste et très utile. Il a pour résultat de mettre à votre portée et de mêler en quelque sorte à vos conseils le magistère infallible de la Sainte Église; et cela non pas pour embarrasser ou gêner vos délibérations et vos œuvres par des interventions inopportunes ou inutiles, mais pour donner le conseil sage et désintéressé, pour dire la parole de lumière, pour appliquer les enseigne-

ments de l'Évangile à des matières et en des moments où l'Église seule peut orienter sagement vos décisions et vous indiquer la voie droite où il faut marcher.

Le chapelain n'est donc pas pour vous un simple aviseur d'occasion, que vous consultez quand vous jugez bon, et qui vous jette, en passant, une opinion garantie par la seule valeur personnelle de celui qui la donne. Représentant de l'Église auprès de vous, il vous en porte les tendres sollicitudes, la vigilance toujours clairvoyante et l'autorité doctrinale incontestable. C'est un ami, ou mieux, un père qui a sa place bien marquée au foyer où l'appelle votre filiale confiance. C'est aussi un conseiller sûr et désintéressé, qui prend part à vos délibérations, non pour y faire prévaloir des idées ou des intérêts personnels, mais avec l'unique souci d'y montrer la pensée de l'Église et de vous faire prendre l'habitude bien catholique d'accorder à cette pensée toutes les décisions que vous avez à prendre et qui touchent au domaine si vaste de la foi ou de la morale.

Je compte sur votre sens chrétien pour m'assurer que vous donnerez à votre chapelain la place qui lui convient dans vos conseils, que vous le traiterez toujours avec le respect et la déférence que méritent le caractère dont il est revêtu et le ministère qu'il doit remplir.

En lui confiant aujourd'hui la très haute mission de représenter l'autorité religieuse dans votre Conseil, et d'y être en quelque sorte le témoin de la vérité et de l'Évangile, permettez que je vous répète la parole que disait Dieu le Père en montrant son Fils aux disciples: "*Ipsam audite, écoutez-le*". Cette recommandation résume à la fois toutes mes volontés et tous vos devoirs à l'égard de votre chapelain.

Je prie Dieu de répandre ses plus abondantes bénédictions sur votre Conseil, sur tous les chers ouvriers qu'il représente, et je forme des vœux pour que le ministère de lumière et d'amour que je confie à Monsieur l'abbé Max. Fortin serve bien à la fois les intérêts professionnels dont vous avez la garde et les intérêts spirituels qui leur sont si intimement unis.

Votre tout dévoué en N. S.,

† L.-N. CARD. BÉGIN,

Archevêque de Québec.

Cet acte du Cardinal mettait le sceau de l'Église aux unions de Québec. Il prouve aussi le grand intérêt que Son Eminence porte à la classe ouvrière et donne une définition authentique du rôle de l'aumônier dans les syndicats.

Le Cercle d'Etudes Ouvrier triomphait et avec lui les promoteurs du mouvement social catholique.⁶ La transformation des unions nationales en unions strictement confessionnelles et l'amalgamation des deux conseils centraux qui les contrôlaient en un seul appelé le "Conseil Central National des Métiers du District de Québec", tel fut le résultat

6.—Commentant la portée de la victoire remportée par le Cercle, Mgr P.-E. Roy, Auxiliaire de Québec, disait entre autres choses:

"L'organisation ouvrière catholique a fait un pas immense durant les douze mois qui viennent de s'écouler. La tâche entreprise était gigantesque; il ne s'agissait pas seulement ici de lutter contre les difficultés en somme locales, et sur lesquelles le fait de jeter une lumière crue est souvent suffisant pour mettre en branle les bonnes volontés qui s'ignorent. On entraît en plein dans la ligne de feu où le génie du mal a placé les batteries sur lesquelles il compte le plus pour s'assurer le contrôle des masses. L'ennemi a déserté sa première tranchée; et les troupes de choc, fermement convaincues que le monde ouvrier ne trouvera la paix que lorsqu'il aura bien accepté les enseignements de sa meilleure et de sa seule amie, l'Eglise, poussent de l'avant avec un enthousiasme auquel ni la réflexion, ni la ténacité ne font défaut." (Voir l'*Action Catholique*, 21 février 1918).

Quelques jours plus tard, le 24 février, Mgr Roy revint sur le même sujet dans un discours fait aux membres du Cercle. L'*Action Catholique* en donnait le lendemain l'appréciation suivante:

"Jamais, croyons-nous, exposé plus lumineux n'avait été fait des événements qui ont amené, chez les ouvriers, cette esprit de défiance contre l'Eglise, qui les avait tenus éloignés jusqu'ici de leur meilleure amie. Grâce au travail d'un groupe de chrétiens dévoués, qui ont étudié et se sont renseignés sous la direction d'un aumônier, la lumière s'est faite, et la lumière a chassé la défiance, et les ouvriers sont allés à l'Eglise qui les a accueillis comme on accueille un enfant chéri dont l'éloignement maintenait la tristesse au foyer.

Le Christ est maintenant dans la place. Les apôtres qui l'y ont ramené se multiplieront, comme se sont multipliés ceux qu'il avait choisis dans le monde des humbles, des ouvriers. Avec Lui, et par Lui, le travail des ouvriers catholiques acquerra une fécondité de plus en plus grande. Chez leurs camarades, qui sont la masse, qui sont le nombre, ils joueront le rôle de levain qui fait fermenter la pâte et lui communique une vertu nouvelle. Et bientôt, dans nos belles sociétés ouvrières, que des influences ténébreuses cherchaient à attirer ailleurs, on pourra s'écrier partout: Le Christ vit, le Christ règne, le Christ commande.

L'entrée officielle de l'Eglise dans nos sociétés ouvrières est le premier signe de ce renouveau.

Nous saluons cet événement avec la joie profonde de ceux qui se rendent compte de sa portée, et des espérances qu'il fait naître. Voir notre monde ouvrier se rapprocher de l'Eglise au moment même où le monde paraît à la veille du bouleversement le plus profond qui l'ait secoué, est un spectacle qui rappelle les grandes interventions de la Providence.

Le Christ est dans la place. Réjouissons-nous et ayons confiance!"

des travaux du Cercle d'études et des militants de l'*Action Sociale Catholique*. Par le fait qu'il prenait contrôle d'unions établies depuis longtemps et fortement constituées, l'unionisme catholique acquérait dès son début, à Québec, une force et une influence considérables. Tandis que dans la plupart des autres centres de la province, les syndicats avaient été formés de travailleurs non expérimentés dans les pratiques de l'unionisme et composés d'éléments plus ou moins favorables, l'organisation québécoise, au contraire, n'avait qu'à prendre la direction de forces disciplinées et nombreuses, composées de vieux et ardents unionistes. Elle trouvait dans les unions nationales passées sous ses drapeaux des cadres tout préparés pour les nouveaux membres qu'elle allait enrôler. Le plan de transformer les unions nationales en syndicats catholiques fut certainement habile et le succès qui couronna les efforts des promoteurs leur donna un prestige considérable aux yeux des militants du mouvement.

Les années qui se sont écoulées depuis l'entrée des aumôniers dans les unions de Québec ont été employées à consolider les positions acquises et à donner aux travailleurs une formation intellectuelle et morale en conformité avec la doctrine sociale de l'Eglise. On a fait aussi un grand travail de propagande et d'organisation, afin de recruter de nouveaux membres et d'établir de nouveaux syndicats.

Tel qu'il existe aujourd'hui, l'unionisme catholique est solidement établi à Québec. Il y contrôle la plupart des forces ouvrières organisées et travaille activement à améliorer les conditions économiques et morales des ouvriers. L'organisation québécoise possède des chefs habiles et dévoués, qui se consacrent de tout cœur au progrès des syndicats et aux intérêts de la classe ouvrière. Il faut dire que le milieu où ils opèrent est en soi des plus favorables à l'organisation d'unions confessionnelles. Québec a une population de 120,000 habitants, environ, dont la vaste majorité est catholique. Presque tous les travailleurs sont de l'endroit et la plupart

des industries et des établissements de commerce sont entre les mains d'employeurs catholiques habitant la ville.

Le groupement de Québec se composait en 1923 de 23 syndicats ayant un effectif total d'à peu près 7000 membres. Six de ces syndicats ont des contrats collectifs avec leurs employeurs. Un conseil central leur sert d'organisme général, ainsi qu'aux autres unions catholiques établies dans les centres industriels environnants, tels que Lévis, Thetford et Donnacona. Parmi les syndicats québécois, les mieux organisés et les plus forts sont ceux des employés dans l'industrie du cuir: les anciennes unions nationales. Tous les travailleurs en cuir appartiennent aux syndicats catholiques, lesquels contrôlent complètement cette industrie. Un organisateur permanent et recevant plein salaire consacre tout son temps au service général des syndicats. Les cordonniers-machinistes ont aussi un agent d'affaires permanent, tandis que les tailleurs et les monteurs font surveiller leurs intérêts par un comité de deux membres. L'organisation de Québec maintient un secrétariat, avec secrétaire, salles de réunions, etc. C'est là que se tiennent l'aumônier en chef et son assistant, ainsi que l'organisateur général. Le secrétariat est le centre des activités syndicales et le lieu où se traitent les affaires concernant les syndicats et les travailleurs qui leur sont affiliés.

Jusqu'ici, les syndicats québécois ont fait peu pour développer l'assurance mutuelle parmi leurs membres. Deux mutuelles seulement: l'union secourable des cordonniers et celle des tailleurs de cuir, donnent des secours en maladie — quatre et cinq piastres respectivement par semaine, pendant dix semaines, et un certain montant à la mort pour payer les frais de funérailles du membre défunt. Une couple de coopératives ont été établies, mais leurs résultats n'ont pas été très encourageants. Deux cercles d'études: Sacré-Cœur et Jésus-Ouvrier, donnent aux ouvriers la formation intellectuelle et sociale dont ils ont besoin. Le Cercle Jésus-Ouvrier s'occupe tout spécialement des jeunes ouvriers, afin de les préparer à l'action syndicale et aux fonctions de chefs. Une maison de

retraites fermées a été ouverte à l'automne de 1923 pour les travailleurs de l'endroit. Elle est dirigée par les Pères Oblats et a pour but le perfectionnement religieux et moral des classes laborieuses.

Les militants de l'organisation ouvrière catholique de Québec, par leurs activités syndicales et les succès qu'ils ont remportés, ont eu jusqu'ici une large part dans l'établissement et le développement de l'unionisme catholique au Canada. Le président et l'aumônier général de la Confédération des Travailleurs Catholiques, ainsi que son secrétaire, appartiennent aux syndicats de Québec, où se trouve le siège actuel de la Confédération. Deux conventions, celles de 1918 et 1923, ont été tenues dans la Capitale. Lors de la convention de 1923, le maire de la ville adressait au président et aux délégués une lettre de bienvenue dans laquelle il disait: "Grâce à la haute moralité de nos travailleurs, nous avons été favorisés, au cours des grandes crises financières et industrielles d'après-guerre, sous le rapport du maintien de la paix et du bon ordre. Les grèves, peu nombreuses, n'ont pas duré et les bonnes relations d'affaires entre patrons et ouvriers ont fait l'envie de bien d'autres villes plus éprouvées à cet égard..."⁷ Cet éloge semble mérité par les syndicats. Tout en travaillant sérieusement à protéger les intérêts de la classe ouvrière, ils ont su contenir ses demandes dans les bornes de la modération et maintenir l'entente générale avec les employeurs.⁸ L'organisation des syndicats québécois ne s'est pas faite sans rencontrer des obstacles. Les organisateurs ont dû lutter contre l'indifférence ou l'opposition de certains groupes. Comme toute organisation ouvrière, les syndicats doivent être sans cesse prêts à défendre leurs positions et à faire valoir leurs droits, tant auprès des employeurs que du public. Le chômage paraît être, pour le

7.—Programme-Souvenir, 1923, p. 8.

8.—Les Syndicats de Québec n'ont pas eu de grèves très importantes depuis leur fondation. Il y a eu une grève partielle des ouvriers-peintres en avril 1922, les cordonniers eurent aussi quelques difficultés avec leurs employeurs; mais en général, l'accord fut bientôt rétabli.

moment du moins, leur plus redoutable ennemi. Il sévit à Québec depuis quelques années et a des conséquences désastreuses pour le travail.⁹ C'est sans doute le chômage qui a été cause que les syndicats sont restés à peu près stationnaires depuis trois ou quatre ans. Il reste encore de nombreux travailleurs catholiques en dehors des syndicats dans la région. Avec le temps, les propagateurs de l'unionisme catholique pourront développer leur programme d'action et augmenter leurs forces; ils pourront s'occuper davantage, par exemple, des employés de bureau, du commerce et d'autres occupations, spécialement du travail féminin, dont l'organisation est à peu près nulle dans le district. Il se passera encore quelques années avant que les syndicats de Québec aient atteint leur plein épanouissement et donné toute la mesure de perfectionnement professionnel et social qu'on peut en attendre. En attendant, les services qu'ils rendent à la classe ouvrière sont très réels et leur rôle est important et bienfaisant. Il est à espérer que les syndicats de Québec pourront reprendre bientôt la publication de leur journal, *Le Travailleur*, fondé en 1922, et qui cessa de paraître en 1923, faute d'encouragement suffisant. Dans son rapport lu au Congrès de Québec, le président de la Confédération se plaignait avec raison du fait que le mouvement syndical catholique manquait de publicité et il déplorait le peu de soutien que recevait *Le Travailleur*. Les ouvriers ont besoin de porter leur cause devant l'opinion publique et le journal ouvrier semble être une des nécessités du mouvement.

9.—Voir l'article: *Notre émigration aux Etats-Unis*, par Jean Syndical, paru dans le Programme-Souvenir de 1923, p. 15.

CHAPITRE VII

Les Syndicats Catholiques Nationaux de Montréal. — 1918.¹

La fondation des unions catholiques de Montréal fut le résultat d'une préparation sociale de plusieurs années. Depuis plus d'une vingtaine d'années, un groupe de prêtres et de laïques s'appliquent à l'étude des questions sociales et des problèmes ouvriers. Une propagande active, par le moyen de revues et de tracts, se fait pour porter la question sociale devant l'opinion publique; des organisations et institutions sont fondées afin de grouper les forces et de centraliser les efforts. Le but des initiateurs du mouvement social à Montréal est d'orienter les esprits vers l'Eglise, seule jugée capable d'apporter le remède aux maux nombreux dont souffre la société. Célébration religieuse de la fête du Travail, sermons à thèmes sociaux, conférences, brochures, etc., sont autant de moyens pour faire arriver aux intelligences la doctrine et les principes chrétiens.

Le clergé, qui est le promoteur du mouvement, dirige toutes les activités. Il groupe sous son égide, parmi les prêtres et les laïques, les hommes les plus instruits et les plus aptes à comprendre et à discuter les problèmes qui s'agitent dans le monde. On sent la nécessité de faire une enquête complète sur les conditions actuelles, de connaître les besoins spéciaux de la société et d'organiser les forces catholiques de manière à leur faire donner le maximum de rendement possible.

Toutes ces initiatives ne tendent pas directement à l'organisation ouvrière, et d'aucunes ont même avec elle des relations très éloignées. Cependant, les esprits se tournent de plus en plus vers les problèmes ouvriers et à mesure que les idées s'éclairent, ont voit davantage la nécessité de porter les efforts là où le besoin est le plus pressant, savoir les relations du capital et du travail.

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 19-32.

En 1908, se réunissait à l'Université Laval de Montréal, un groupe de prêtres représentant diverses sociétés et plusieurs diocèses de la province de Québec. Cette assemblée, préparée depuis quelque temps, avait pour but l'étude et la discussion des questions sociales. On s'occupa spécialement des unions ouvrières et des rapports furent présentés relativement à leur organisation, à leurs tendances et à leurs principes. Il fut constaté que les idées socialistes se répandaient dans les masses ouvrières et faisaient courir de grands dangers aux ouvriers catholiques. La conclusion à laquelle on arriva fut d'étudier avec soin ces problèmes et on envoya aux évêques un mémoire contenant les vues de l'assemblée.

L'idée d'organiser les ouvriers catholiques en associations basées sur les principes chrétiens hantait les esprits. Seulement, il y avait divergence de vues quant à la méthode à employer. Fallait-il commencer immédiatement à fonder des unions, ou était-il préférable d'établir d'abord des cercles d'études destinés à mettre les ouvriers en état de connaître et de comprendre la doctrine sociale de l'Eglise? L'idée des cercles fut finalement adoptée. Cependant, la sphère d'action des cercles d'études parut trop restreinte aux organisateurs, spécialement au Révérend Père Hudon, S.J., l'âme du mouvement social du temps à Montréal. C'est en 1903 que fut fondée en France l'Action Populaire de Reims, laquelle fait depuis un travail immense de rénovation sociale. Organisme souple et compréhensif, l'Action Populaire étend son action à tous les champs de l'apostolat chrétien. Pourquoi ne pas créer une institution similaire à Montréal? se demandait le Père Hudon. De cette pensée est née l'Ecole Sociale Populaire (E. S. P.), fondée à Montréal en 1911 par un groupe de prêtres et de laïques. Ses fondateurs lui avaient donné comme fin de répandre les idées chrétiennes et de diriger les activités sociales. A partir de 1914, l'Ecole Populaire limita son action à la propagande et se contenta de publier des tracts et des brochures sur les principales questions

actuelles.² C'est sous les auspices de l'Ecole Sociale Populaire que le Père Plantier, S.J., de l'Action Populaire, vint donner, pendant l'hiver 1913-1914, une série de cours sociologiques aux diverses classes de la société de Montréal. Ces cours, très pratiques et très solides, furent suivis avec grand intérêt par le clergé, les professionnels, les industriels et les ouvriers. Le passage et le travail du P. Plantier encouragèrent grandement les promoteurs de l'unionisme catholique et les poussèrent à faire leurs premiers essais d'organisation ouvrière.

La Fédération Ouvrière Catholique de Montréal fut fondée en 1914 par le secrétaire de l'Ecole Sociale Populaire, M. Arthur Saint-Pierre, et un groupe d'ouvriers. Elle comptait au début une quinzaine de membres, qui se réunissaient chaque semaine, sous la présidence de M. Saint-Pierre, pour étudier les problèmes concernant le monde ouvrier. Deux syndicats, celui des carrossiers et celui des charpentiers-menuisiers, furent organisés par la Fédération quelques mois après sa fondation. Encouragé par ce premier succès, M. Saint-Pierre fonda, la même année, le Syndicat du Commerce et de l'Industrie, comprenant trois sections: employés de bureau, de banque, de magasin. Ce syndicat semblait promettre beaucoup pour l'avenir. Il compta jusqu'à 250 membres. Il eut même son propre journal, *La Vie Professionnelle*, et établit pour ses membres une coopérative de consommation basée sur un prix de faveur chez certains marchands. Malheureusement, la guerre vint détruire ces premiers efforts d'organisation catholique, qui étaient en voie de prospérité. Des fondations de M. Saint-Pierre, seul le syndicat des carrossiers resta debout. M. Saint-Pierre lui-même devait cesser bientôt de s'occuper activement de l'organisation ouvrière. Un comité diocésain, composé de trois prêtres, avait été nommé en 1914; il devait désormais prendre en main l'organisation des unions catholiques. On ne voit pas que ce comité ait fait beaucoup pour

2.—L'Ecole Sociale a publié de nombreuses brochures sur l'organisation du travail, les Syndicats Catholiques et les unions neutres dans Québec.

l'organisation immédiate de syndicats. Il s'occupa plutôt de propagande. C'est ainsi qu'il mit à contribution les prédicateurs du carême à Notre-Dame, prêtres éminents venus de France, pour faire donner des conférences sociologiques aux ouvriers. Parmi ces conférenciers, il faut signaler M. le chanoine Desgranges, expert en questions sociales et ouvrières, qui donna pendant l'hiver 1915-1916 une série de conférences, quelques-unes contradictoires, extrêmement intéressantes. Le R. P. Rutten, O.P., un des chefs du syndicalisme chrétien en Belgique, passa aussi au Canada en 1917 et fit une série de conférences sur les organisations sociales et ouvrières de son pays.

Une nouvelle réunion inter-diocésaine des promoteurs du mouvement social se tint à Montréal en avril 1918, sous la présidence de Mgr George Gauthier. Elle se composait des représentants de divers diocèses et de quelques laïques. On étudia les activités et tendances des unions neutres et on constata qu'elles étaient un danger pour les masses ouvrières. C'est à cette réunion qu'il fut décidé d'entreprendre un mouvement d'ensemble pour étendre l'organisation ouvrière catholique à toute la province. Le vœu de voir un prêtre dans chaque diocèse, chargé de diriger ce mouvement fut formulé par l'assemblée et présenté à leurs évêques respectifs par les prêtres présents.

Le choix de l'archevêque de Montréal se porta sur M. l'abbé E. Hébert, qui, jusqu'au commencement de 1924, fut chargé de la direction des Syndicats Catholiques dans cette ville. Le travail d'organisation ne devait pas tarder. Dans une autre convention de quelques prêtres et chefs ouvriers, qui eut lieu en juin 1918, à la Villa St-Martin, on s'occupa de définir le caractère des unions catholiques. Elles devaient avoir une constitution approuvée par l'ordinaire et un aumônier; se composer de membres catholiques, tout en admettant les non-catholiques comme membres-adjoints. Des cercles d'études devaient être établis parmi les ouvriers pour les préparer à l'action ouvrière.

M. l'abbé Hébert fonda le Cercle Léon XIII, le 13 juin 1918. Il avait pour but de former des chefs ouvriers capables de diriger les nouvelles unions. Les études qu'on y faisait portaient sur la doctrine sociale de l'Eglise, les questions ouvrières et les problèmes qui s'y rapportent. C'est sous les auspices du Cercle Léon XIII que furent établies les premiers syndicats catholiques de Montréal.

Il y avait à Montréal en 1918, selon *The Ninth Annual Report on Labor Organization in Canada* (1918, p. 11), 149 unions locales, 106 desquelles comptant 32,422 membres. Ces chiffres sont sujets à caution et ne donnent qu'une idée très incomplète de l'organisation ouvrière à Montréal à cette date. La grande majorité des ouvriers organisés appartenait aux unions internationales. Il y avait parmi ces unionistes un groupe imbu d'idées socialistes et plus ou moins révolutionnaires. En dehors des unions, il restait une multitude d'ouvriers — la vaste majorité, — qui n'appartenaient à aucune association. C'est dans ce milieu que vont d'abord opérer les organisateurs de l'Unionisme catholique.

Le premier syndicat formé fut celui des employés de magasin, fondé en octobre 1918. L'union des travailleurs en chaussures fut établie en juin 1919, après une active propagande faite parmi eux par des organisateurs venus de Québec. Cette union ayant été reconnue par un certain groupe de patrons, se développa rapidement et compta plus de mille membres quelques mois après sa fondation. Un courant de neutralité se développa bientôt dans ses rangs et un groupe hostile à l'esprit catholique la détourna pour un temps de l'influence qui avait présidé à sa fondation. L'union redevint catholique à l'automne de 1921 et obtint des manufacturiers de chaussures la préférence pour ses membres. Le syndicat des employés de magasin, section Dupuis Frères, fut établie en 1919. La même année fut fondé un syndicat d'employés de manufactures, section de l'habillement. Un syndicat féminin du même métier fut fondée en 1920. Les premières tentatives d'établir l'unionisme catholique dans les métiers de

construction datent de 1919. La tâche y était plus difficile que l'organisation parmi les emplois laissés jusque-là hors de l'unionisme, vu le travail fait par les unions internationales. Ce fut l'œuvre des membres du Cercle Léon XIII de faire une habile propagande parmi les travailleurs de leurs métiers respectifs. Grâce à leur zèle et à leurs efforts, un syndicat catholique de plombiers se forma en décembre 1919, tandis qu'un syndicat de charpentiers-menuisiers se fondait au commencement de 1920.

Fondation d'un Conseil Central.—En février 1920, on comptait onze syndicats ou associations en activité et en voie de progrès. Ces organisations n'avaient, jusque là, d'autres liens mutuels que ceux de leur origine commune et de leurs principes identiques. On comprit l'avantage qu'il y aurait à les grouper dans un organisme central capable de veiller aux intérêts communs et d'imposer la même direction à tous ces groupements. Une assemblée de délégués des associations existantes fut convoquée le 20 février 1920 et jeta les bases du Conseil Central des syndicats catholiques de Montréal. M. Alfred Charpentier en fut le premier président. Pour faire contre-poids à l'organisation internationale parmi les employés de banques, un syndicat catholique fut formé parmi les employés de la Banque d'Epargne en 1920, lequel groupa presque la totalité du personnel de cette institution. De 1920 à 1922, plusieurs autres syndicats furent établis, la plupart parmi les travailleurs qualifiés.

Secrétariat.—La multiplication des syndicats et le travail imposé par leur administration rendaient nécessaire la création d'un bureau devant servir de centre d'opération et de propagande. M. l'abbé Hébert fonda, en 1920, le secrétariat des Oeuvres Ouvrières à Montréal. Ce secrétariat centralise et coordonne les activités du mouvement catholique de la ville. Il sert d'agence de renseignement et de quartiers-généraux aux syndicats. Les organisateurs y viennent prendre leur mot d'ordre, les assemblées des membres se tiennent dans ses salles; on y trouve aussi un bureau de recrutement et de

placement pour les travailleurs. Un secrétaire général s'y tient en permanence, ainsi que l'aumônier en chef, pour répondre aux besoins des syndiqués. Depuis sa fondation, le secrétariat a fait un travail considérable de propagande dans les journaux et par la publication de nombreux tracts en faveur de l'organisation catholique. Un service de librairie y fut annexé en 1921 pour la diffusion de brochures et de publications regardant les questions sociales et ouvrières, spécialement l'établissement et le fonctionnement des syndicats. En octobre 1923, le secrétariat, en vertu d'un arrangement avec un entrepreneur favorable au mouvement, a pu se transporter dans un superbe édifice, où de nombreux bureaux et de vastes salles offrent aux syndicats tous les accommodations requis pour leurs assemblées et le bon fonctionnement de leur administration.³ Comme c'était à prévoir, cet édifice est devenu la propriété de l'organisation syndicale à l'automne 1924. Les militants de l'organisation ouvrière catholique de Montréal peuvent se féliciter d'avoir remporté des succès considérables depuis 1918. Comme s'exprimait leur secrétaire général: "Il semble bien que le mouvement syndical catholique a fait une trouée puissante dans le travail et dans la société en général. L'éducation des masses s'est largement faite depuis la venue de notre mouvement. Nos syndicats sont maintenant connus. Le libéralisme ou la neutralité officielle hante moins les cerveaux ouvriers. La possibilité du syndicalisme est prouvée. Les ouvriers ont retiré de celui-ci de larges avantages moraux et matériels...⁴

L'organisation syndicale à Montréal avait en 1924 plus de vingt syndicats parfaitement organisés, comprenant les divers métiers et emplois et comptant un effectif total d'en-

3.—Lors de la bénédiction de cet édifice, Mgr G. Gauthier s'est dit "fier et orgueilleux des Syndicats Catholiques". Le maire de la ville, de son côté, a adressé aux syndiqués ces compliments flatteurs: "Avant longtemps vos unions seront, sinon plus fortes, au moins égales à l'Internationales dans notre métropole. Avant longtemps elles serviront de modèle aux unions internationales." Cf. *l'Action Catholique*, 8 oct. 1923.

4.—Cf. Programme-Souvenir, 1922, p. 32.

viron 6000 membres. Ces syndicats progressent sûrement, sinon rapidement. Ils affermissent leurs positions tous les jours et leur influence se fait sentir de plus en plus. Leurs activités sont incessantes et variées. Ils ont contribué dans une large mesure à améliorer les conditions professionnelles et économiques de leurs membres. Les chefs qui les dirigent sont habiles et dévoués et ils travaillent selon les méthodes du meilleur unionisme. Tout en se conformant à la doctrine de l'Eglise sur l'organisation du travail, ils ont fait des efforts concertés et soutenus pour augmenter les salaires, diminuer les heures d'ouvrage et protéger les intérêts des travailleurs. Ainsi, dans le cours des années dernières, ils ont obtenu des augmentations de salaire variant de 10 à 15%. Le syndicat des raffineurs, en s'adressant au procureur-général de la province, a fait arrêter le travail du dimanche dans une raffinerie de sucre. Le bureau exécutif général des syndicats de cordonniers a fait accepter par les manufacturiers de chaussures le principe d'un tribunal de conciliation et d'arbitrage. Le conseil supérieur des employés de magasin a fait amender par la Législature la loi de fermeture des magasins de façon à permettre aux municipalités de fixer cette fermeture à 6 hrs p.m. Il a aussi obtenu le congé du samedi soir pendant les mois de vacances. Au printemps de 1924, le Bureau central des Commissions scolaires catholiques de la ville, sur les instances des chefs des syndicats, a accepté le principe de l'échelle des salaires raisonnables pour tous les contrats à forfait donnés aux entrepreneurs généraux par les Commissions scolaires catholiques.⁵ Le Conseil Central a fondé trois coopératives: Coopérative de charbon, Coopérative de denrées alimentaires, Coopérative d'habits. Cette dernière, basée sur un prix de faveur accordé par certains marchands aux membres des syndicats, continue de fonctionner avanta-

5.—*Cf. Le mouvement syndical catholique et Les Activités d'une année syndicale à Montréal*, par M. Gérard Tremblay, sec., dans le Programme-Souvenir de la fête du Travail des Syndicats de Montréal des années 1923 et 1924, pp. 11 et 25.

geusement, les deux premières n'ont donné que des résultats temporaires. Les syndicats ont aussi une Caisse Populaire depuis 1924.⁶ Ils y déposent leurs fonds communs et tous leurs membres sont encouragés à y placer leurs économies personnelles.

On peut dire que pour avoir commencé lentement, les fondateurs des syndicats de Montréal ont donné des bases solides à leur œuvre. Leurs contributions sont généralement élevées — les plus hautes des unions catholiques. Plusieurs syndicats ont un système d'assurance mutuelle en maladie et à la mort — trois d'entre eux ont une assurance-décès collective de \$1000 et \$500 respectivement garantie par une compagnie d'assurance. Depuis une couple d'années, les organisateurs du mouvement tendent à former des conseils de syndicats chargés de veiller aux intérêts généraux d'un groupe ayant des intérêts communs, et qui, avec le temps, évolueront en fédérations de métiers ou professions, à l'instar des unions nationales affiliées à la Fédération Américaine du Travail. Le conseil des syndicats de construction a été formé en 1923 et il a obtenu du Congrès de la Confédération de 1924 de se transformer en fédération des mêmes métiers pour toute la province. Les syndicats d'employés de magasin ont un conseil supérieur depuis 1923 et ceux de l'imprimerie ont établi le leur en 1924. Les syndicats de cordonniers ont un bureau exécutif général pour gérer leurs intérêts communs. On parle actuellement de jeter les bases d'une fédération des employés de l'industrie textile. Déjà leur syndicat contrôle tous les gareurs de métiers et "slashermermen" des usines textiles de Montréal. Plusieurs syndicats — entre autres ceux de l'imprimerie — ont des contrats collectifs avec leurs employeurs et jouissent du privilège de l'atelier fermé dans maints établissements.

C'est un des principes fondamentaux des syndicats catholiques de maintenir l'entente et la paix entre leurs

6.—*Cf. Les Caisses Populaires*, par M. Gérard Tremblay, dans le Programme-Souvenir de 1924.

membres et les employeurs. Ils s'efforcent de garder l'harmonie entre le capital et le travail en favorisant la conciliation et l'arbitrage ainsi que la formation de comités conjoints. Les syndicats de Montréal n'ont eu qu'une couple de grèves sans importance et de peu de durée depuis leur fondation.

En plus des officiers des différentes organisations, le personnel dirigeant les syndicats se compose d'un aumônier général, qui est en même temps directeur des œuvres sociales de la ville; il est aidé dans ses fonctions par plusieurs autres prêtres chargés de syndicats particuliers. Le secrétariat est conduit par un secrétaire général, dont la fonction est multiple et consiste surtout à faire la correspondance et à donner aux officiers et aux syndiqués les informations dont ils ont besoin. Quatre agents d'affaires ou organisateurs salariés permanents s'occupent respectivement de l'organisation et de la protection des intérêts d'un certain groupe de syndicats. La formation intellectuelle et sociale de l'élite appelée à diriger les diverses associations est l'œuvre de deux cercles d'études: Léon XIII et de Mun.⁷ Chaque année, les syndicats de Montréal tiennent une journée sociale à la villa St-Martin, à laquelle assistent les dirigeants du mouvement. Cette journée est employée à discuter, à la lumière des principes de la sociologie catholique, quelque problème social ou ouvrier d'actualité. Les retraites fermées sont aussi en honneur parmi les ouvriers enrôlés dans les syndicats.⁸

En résumé, l'unionisme catholique de Montréal est né du mouvement social commencé vers 1900 dans la province de Québec. Il a débuté par des tentatives timides et incertaines et a finalement trouvé sa voie dans la fondation de cercles d'études destinés à préparer un groupe choisi d'ouvriers à l'organisation syndicale, en leur donnant une formation sociale et professionnelle soignée. Il se distingue des

7.—Cf. *Les Cercles d'Etudes*, par M. Gérard Tremblay, dans le Programme-Souvenir de 1923, p. 23.

8.—Les Syndicats de Montréal ont un journal, *La Vie Syndicale*, depuis novembre 1924.

diverses organisations ouvrières catholiques fondées ailleurs, par le fait que la base de son organisation a été la formation de syndicats indépendants, affiliés dans la suite à un conseil central. Au début, l'organisation s'est surtout faite parmi les employés jusque-là en dehors des unions. En progressant, le mouvement s'étendit aux travailleurs qualifiés et des syndicats furent formés parmi les diverses catégories d'ouvriers engagés dans les métiers. Les premiers syndiqués n'avaient pour la plupart aucune affiliation unioniste; un bon nombre des syndiqués actuels sont sortis des unions internationales, qu'ils ont quittées pour se grouper en association plus en rapport avec leurs croyances et leurs traditions. Le groupement de Montréal a eu — comme les autres — ses difficultés et contradictions. Le chômage a nui au recrutement et retardé le progrès des syndicats, en général. Les organisateurs du mouvement n'ont pas toujours rencontré les encouragements auxquels ils s'attendaient et beaucoup de travailleurs catholiques sont jusqu'ici restés indifférents à leur appel.

Montréal, avec ses banlieues, a une population de près d'un million d'habitants, dont presque les trois-quarts sont catholiques. C'est la ville la plus peuplée et la plus industrielle du pays. L'organisation ouvrière y trouve donc un vaste champ d'opération pour déployer ses activités. Les syndicats catholiques n'ont encore dans leurs rangs qu'un nombre infime de travailleurs, proportionnellement à la population ouvrière. Il leur faudra du temps et beaucoup de travail avant qu'ils aient pu entamer la masse des travailleurs non-organisés ou qui sont affiliés aux unions neutres. Ils constituent actuellement le groupement le plus progressif des associations ouvrières catholiques et en seront avant longtemps le plus nombreux et le plus influent.

CHAPITRE VIII

La Corporation Ouvrière Catholique de Granby. — 1919.¹

Granby est une petite ville manufacturière du diocèse de Saint-Hyacinthe. Plusieurs établissements industriels y sont en opération, manufacturant le caoutchouc, le bois, le tabac, le fer et autres articles de commerce. La population est de 7000 habitants environ, dont la grande majorité ($\frac{7}{8}$) se compose de catholiques. On y trouve, cependant, quelques centaines de protestants. Les premières tentatives faites pour organiser les travailleurs catholiques en unions commencèrent en 1918. Prévenus de ce projet, les industriels de Granby ne virent pas de raisons pour fonder des unions et leur manque d'encouragement fit remettre l'entreprise. Il est bon d'ajouter que les employeurs de l'endroit sont presque tous protestants et étrangers à la ville. Cependant, les organisateurs des unions neutres se présentèrent à Granby en 1919 et commencèrent une campagne de recrutement. Ils établirent même quelques unions parmi les travailleurs du caoutchouc, du bois et du tabac. Peu de temps après, les unionistes neutres déclarèrent une grève de sympathie pour soutenir une grève similaire qui était en cours à Montréal et à Saint-Jérôme. Cette grève fut déclanchée à la manufacture de caoutchouc "La Canadienne".

Au printemps de 1919, le curé de Granby, M. l'abbé R.-T. Lamoureux, commença dans l'église une série d'instructions pour détourner les ouvriers des unions neutres. Il exposa que ces unions avaient des dangers pour les travailleurs, au point de vue de la morale, de la religion, de la société, etc.; et il montra le remède tout trouvé à ces dangers nombreux dans les unions catholiques. Le 15 juin 1919, une assemblée générale de tous les travailleurs de la ville fut convoquée dans le but de fonder une organisation ouvrière catholique. M. l'abbé Edmour Hébert, direc-

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 63-64.

teur des œuvres sociales de Montréal, fut l'orateur de la circonstance. Il parla de l'unionisme catholique et en montra la nécessité, les principes et les avantages. Le résultat pratique de cette assemblée de propagande fut l'enrôlement immédiat d'un certain nombre d'ouvriers. Ce fut le premier noyau d'une association ouvrière connue sous le nom de "Corporation Ouvrière Catholique de Granby" et établie le 22 juillet 1922. La Corporation comprenait deux sections: celle des travailleurs et celle des travailleuses. Le premier travail de la nouvelle association fut de faire manquer la grève de sympathie dont il a été parlé plus haut. Elle contribua aussi à ruiner l'organisation des unions neutres, qui depuis lors disparurent complètement de la place.

La Corporation Ouvrière de Granby était une association générale, comprenant tous les travailleurs, hommes et femmes, employés dans le commerce et l'industrie. Elle n'avait pas de constitutions particulières, mais suivait pour ses délibérations les statuts du "Syndicat catholique des Charpentiers et Menuisiers", établi à Montréal. Chaque section était administrée par un conseil de direction composé d'officiers exerçant les mêmes fonctions que ceux des sociétés similaires. La section féminine, qui dura une couple d'années — 1919-1921, — contenait un nombre très limité de sociétaires: 70 environ, lesquelles ne paraissent pas avoir montré grand intérêt à l'organisation. La section des hommes comptait 400 membres, à peu près. La contribution mensuelle était de 25 sous. Les activités de la Corporation furent limitées, en grande partie, à faire de la propagande pour enrôler de nouveaux membres et à une campagne d'éducation en faveur de l'unionisme catholique. La régime de la Corporation dura jusqu'au 23 mai 1920, époque où furent établis trois syndicats parmi les travailleurs engagés dans différents métiers. Ce furent les syndicats des "Ouvriers en bois", "Travailleurs en tabac", "Travailleurs en caoutchouc". Ces trois unions s'organisèrent aussitôt en un conseil central, dont la fonction était de s'occuper des intérêts généraux du groupe.

Une coopérative de consommation fut fondée en 1919. Le capital de la coopérative fut souscrit par les ouvriers en parts de cinq piastres. Elle commença par faire commerce de la viande et de l'épicerie. Les ventes se faisaient au comptant et les marchandises étaient livrées au magasin ou à domicile. Cette expérience économique débuta par un échec qui faillit ruiner les syndicats. Une administration défectueuse amena, au bout de deux ans, un déficit de près de \$3000.00. Les sommes d'argent mises en réserve par les syndicats durent passer à combler le déficit, afin d'empêcher les actionnaires de perdre leur mise de fonds. Un changements d'administration releva la fortune de la coopérative et put réparer le désastre des commencements, en assurant son succès. Cependant l'insuccès initial de la coopérative a laissé un mauvais souvenir parmi les ouvriers et la population de Granby et les adversaires des syndicats catholiques s'en servent pour discréditer leur œuvre.

L'effectif des syndicats augmenta graduellement et s'élevait à 800 membres durant 1920-1921. Dans le cours des deux années suivantes, toutefois, un déclin considérable se produisit, si bien qu'à la fin de 1922 le nombre des sociétaires se réduisit à une poignée. Le curé de Granby, dans sa note historique parue dans le Programme-Souvenir de 1922, mentionne que "par suite du chômage et aussi parce que nous n'avons pas pu leur donner le temps et le travail que nous aurions voulu (les syndicats) sont restés stationnaires." L'aumônier qui fut chargé de leur direction, pendant cette période, semble, soit par inaptitude ou autre raison, s'en être désintéressé considérablement; au point que la vie de ces syndicats dénotait un état de léthargie manifeste, quand il quitta cette charge. Il faut ajouter que l'apathie des travailleurs de Granby pour l'organisation ouvrière contribua singulièrement à paralyser les activités unionistes de ce groupement. L'abondance du travail qu'occasionnèrent les contrats de guerre amena dans cette petite ville industrielle quantité de cultivateurs des paroisses environnantes. Tous ces nou-

veaux venus n'avaient aucune idée de l'organisation ouvrière, ils n'en comprenaient ni les avantages, ni les méthodes. Ils sont donc restés, pour une bonne partie, réfractaires au système de l'association. En outre, la médiocrité des salaires — \$2.25 par jour, en moyenne, pour les hommes — fournit à plusieurs d'entre eux une raison pour ne pas entrer dans les syndicats. Ils se disent incapables de payer la contribution annuelle.

Le principal obstacle, cependant, qui entrave la marche progressive des syndicats catholiques de Granby, c'est l'opposition manifeste des employeurs à l'organisation ouvrière sous toutes ses formes. Ceux-ci sont étrangers à la ville et appartiennent aux sectes protestantes pour la plupart. Craignant terriblement l'intervention des unions internationales dans Granby, lors de leur apparition dans la place pour y organiser des unions, en 1919, ils encouragèrent le clergé à leur faire la guerre et à les détruire. Ils se disaient même favorables à la fondation d'une union catholique. Ce n'était qu'une ruse, comme le temps l'a démontré. Une fois l'"Internationale" expulsée de Granby et l'organisation catholique fondée, ils oublièrent complètement leurs bonnes dispositions. Lorsque le secrétaire de la Corporation Ouvrière écrivit — 22 juillet 1919 — aux gérants des manufactures pour leur annoncer la fondation de la Corporation Ouvrière, basée sur l'entente avec les employeurs, et leur demander de reconnaître son existence officielle, les mêmes gérants ne daignèrent pas répondre. Depuis lors, gérants et contre-maitres n'ont pas caché leur hostilité aux syndicats; ils s'appliquent même à en détourner les travailleurs en leur inspirant toutes sortes de craintes et en manifestant leur malveillance à l'égard des unions. Il a donc été impossible aux syndicats de Granby, vu ces dispositions malveillantes des employeurs, de faire des arrangements avec ces derniers. L'influence de ce groupement sur les conditions du travail se trouve par là presque anéantie et son prestige sur l'esprit des travailleurs singulièrement amoindri. Cette

opposition des employeurs, — jointe au désintéressement des travailleurs envers les unions et à l'échec de la coopérative, qui a contribué à accréditer l'idée que les entreprises ouvrières sont vouées à l'insuccès, — a réduit à peu de chose les activités économiques des syndicats de Granby. Il faut ajouter que les officiers des syndicats ont été empêchés, par certaines autorités, d'exercer, dans leur gouvernement, toute l'initiative qu'ils devraient avoir. C'est là une autre cause qui a contribué à paralyser l'œuvre des syndicats, en rendant nombre de membres indifférents à leur sort.

Il a été mentionné plus haut qu'en 1922 les unions catholiques de Granby étaient dans un état précaire. C'est alors que l'aumônier actuel, M. l'abbé H.-Gaston Martel, fut chargé de leur direction. A force de travail et de dévouement à la classe ouvrière, il a réussi à infuser une nouvelle vie aux unions catholiques, en augmentant le nombre des membres et en les intéressant davantage à l'organisation. Un syndicat féminin fut organisé le 18 juillet 1923 parmi les employées de bureau, de magasin et de manufacture. Ce groupement féminin — qui comprend quatre sections distinctes — comptait un effectif de 125 membres au début de 1924. Chaque série d'employées est dirigée par un conseil spécial, et les membres des différents conseils ainsi formés élisent un conseil central, qui s'occupe de protéger les intérêts généraux des filles et des femmes engagées dans les diverses occupations mentionnées plus haut. Le syndicat féminin paraît en bonne voie de progrès, vu l'intérêt réel que ses membres portent à leur association. Une réunion solennelle réunit chaque mois les sociétaires. L'aumônier, ou quelque membre du cercle d'études, leur donne une conférence sur les questions ouvrières; la réunion comprend aussi une partie récréative: chant, musique, déclamation, qui la rend très populaire et contribue à y attirer les membres. Ces réunions mensuelles contribuent à développer l'esprit d'union et de coopération parmi les diverses séries d'employées qui forment le syndicat féminin.

Quant aux syndicats des travailleurs, ils ont aussi senti l'influence bienfaisante du nouvel aumônier. Leur effectif a été porté à 300 membres environ, qui sont pour la plupart sérieusement attachés à leur organisation. L'œuvre d'éducation unioniste se poursuit progressivement parmi les travailleurs de Granby et produira sans doute des fruits salutaires dans l'avenir.

Les syndicats ont de plus été les promoteurs d'activités sociales, économiques et artistiques variées. C'est ainsi qu'ils ont fait donner des conférences publiques pour favoriser la bonne presse, les caisses populaires, l'hygiène, la bonne chanson, etc. Ils se sont aussi intéressés activement au progrès de leur ville. Le conseil central fournit aux membres des syndicats une salle assez vaste, où des jeux variés sont mis à leur disposition.

Il y a 3500 travailleurs catholiques, dont près de la moitié sont des femmes ou des filles, employés dans l'industrie et le commerce dans la ville de Granby. Le nombre de ces travailleurs qui est organisé en unions catholiques, est proportionnellement peu considérable. Les causes adverses déjà mentionnées ont empêché jusqu'ici les syndicats d'en enrôler un plus grand nombre. Il est à souhaiter que ce groupement croisse en vitalité et vigueur avec les années et qu'il puisse exercer une réelle influence sur les conditions de travail à Granby — ce dont cette population ouvrière a certainement besoin.

CHAPITRE IX

Les Syndicats Catholiques Nationaux de Sherbrooke. — 1919.¹

Sherbrooke est une ville de 23,000 habitants, dont la grande majorité — plus des deux tiers — est catholique. C'est un centre industriel important, où se trouve bon nombre de manufactures et d'usines, telles que filatures, fonderies,

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 51-55

papeteries. C'est aussi le siège épiscopal d'un diocèse renfermant une population industrielle assez nombreuse. L'organisation ouvrière catholique commença à Sherbrooke à la fin de 1917. Jusqu'à cette époque, il ne s'était fait aucune tentative sérieuse pour organiser le travail dans cette partie de la province dite "Cantons de l'Est". Vers 1917, les chefs de l'unionisme neutre entreprirent une campagne active d'unionisation de métiers, principalement parmi les métallurgistes, les charpentiers et les électriciens. Un nombre assez considérable de travailleurs s'enrôlèrent alors dans ces unions. Pour enrayer ce mouvement des ouvriers vers les unions neutres, l'évêque du lieu, Mgr Paul Larocque, décida d'établir des syndicats catholiques dans les centres industriels de son diocèse. Il chargea un de ses prêtres, M. l'abbé A. Bois, de l'œuvre des ouvriers, avec mission de fonder des unions catholiques.

Après avoir travaillé à cette œuvre pendant quelques mois, l'abbé Bois dut laisser sa charge pour cause de santé. En 1919, M. l'abbé P.-A. Bégin fonda le premier syndicat catholique de Sherbrooke, le syndicat des employés de la Maison Julius Kayser & Co., lequel comptait 250 membres en 1922. Un nouvel aumônier fut nommé en 1919, dans la personne de M. l'abbé Léonidas Adam. Ce dernier se mit à l'œuvre avec ardeur et fonda un cercle d'études — Cercle Benoit XV — ainsi que les syndicats suivants: "Employés du département de la Police et du Feu", "Employés de la manufacture Paton & Co." et l'"Union des Commis-Marchands". Une tentative pour organiser les femmes travaillant dans les manufactures fut faite en 1919. L'idée était de grouper les travailleuses dans une association générale appelée "Fédération des employées de manufacture". Le projet était en bonne voie de réalisation, — on avait déjà enrôler 400 adhérentes — quand la crise industrielle vint en retarder l'exécution. Les manufactures fermèrent leurs portes et la Fédération resta à l'état embryonnaire.

Les quelques syndicats établis dans la ville de Sherbrooke furent groupés en Conseil Central en 1920. Ce

Conseil établit une "caisse de secours en maladie" et s'occupa surtout de répandre l'idée de l'association catholique, en publiant et distribuant des tracts sur les questions sociales et ouvrières. En dehors de cette œuvre de propagande, on ne voit pas que ce Conseil Central ait exercé beaucoup d'influence sur le mouvement ouvrier.

Le travail d'organisation des travailleurs commencé à Sherbrooke, se poursuivit aussi dans les petites villes industrielles environnantes: East-Angus, Magog, Windsor Mills et Bromptonville. Comme la campagne des organisateurs des unions neutres se répandait dans ces localités, le clergé se décida à l'arrêter en organisant les ouvriers catholiques en unions. Des cercles d'études et quelques syndicats furent fondés dans ces différents endroits. Le résultat le plus tangible de toutes ces fondations hâtives et incertaines fut d'arrêter l'action des "neutres" et de répandre l'idée de l'association ouvrière et des œuvres sociales catholiques.

La fondation des syndicats catholiques dans les Cantons de l'Est fut entreprise dans les temps difficiles qui suivirent la guerre. La crise économique, générale dans le pays, se fit sentir à Sherbrooke comme ailleurs. Plusieurs manufactures cessèrent de fonctionner, faute de commandes, et beaucoup de travailleurs laissèrent la ville pour aller chercher du travail ailleurs. Dans de telles circonstances, il fallait s'attendre à ce que les ouvriers montrassent peu d'empressement à entrer dans une organisation dont la stabilité et l'efficacité ne leur avaient pas encore été démontrées. Aussi très peu d'ouvriers de métier entrèrent dans les nouveaux syndicats. Ceux-ci se recrutèrent surtout parmi les employés de manufacture et de commerce, qui forment un élément plutôt difficile à organiser. En outre, Sherbrooke possède un assez fort contingent de non-catholiques — près du tiers — parmi sa population. Les travailleurs appartenant à une autre croyance religieuse ne sauraient avoir beaucoup d'attrait pour une association dirigée par le clergé et ils préfèrent naturellement les unions neutres. D'un autre côté, les employeurs ou industriels de la région

sont presque tous protestants et de nationalité étrangère. Les principes de l'unionisme catholique leur sont inconnus ou indifférents; s'ils les acceptent, parfois, c'est plus par intérêt que par conviction. Autrement, ils n'ont aucune tendance à favoriser les syndicats et préfèrent ne pas les reconnaître. Le milieu n'est donc pas très favorable aux activités des unions confessionnelles. Pour toutes ces raisons, auxquelles s'ajoute le fait que les organisateurs du mouvement n'avaient reçu aucune préparation spéciale pour cette œuvre, l'unionisme catholique n'a remporté que des succès très limités dans les Cantons de l'Est. Il y a dans la région dont Sherbrooke est le centre une dizaine de mille travailleurs catholiques susceptibles d'être organisés. L'organisation de Sherbrooke compte actuellement cinq syndicats en opération, avec un effectif de 350 membres. A ce groupement s'ajoutent les syndicats de Magog et d'Asbestos avec un effectif total d'une couple de cent membres.

L'Union Nationale des Mineurs d'Asbestos commença à s'organiser en 1919, alors que M. l'abbé Max. Fortin, aumônier de la C. T. C. C., vint jeter les bases de ce groupement. C'était un dimanche. M. l'abbé Fortin fit le sermon à la grand'messe et annonça une assemblée publique pour l'après-midi, à laquelle il invita tous les travailleurs de l'endroit. Le curé et le vicaire de la paroisse assistèrent à cette réunion. Après avoir exprimé les principes et les avantages de l'Unionisme catholique, l'aumônier exhorta vivement les travailleurs d'Asbestos à s'organiser en union catholique. Une bonne partie des ouvriers présents à cette conférence de propagande unioniste donnèrent immédiatement leurs noms comme membres — il y en avait environ 380. Ce fut cependant une minorité de ces membres inscrits qui persévéra dans l'association. Soit indifférence, soit négligence à payer leur cotisation, l'union tomba bientôt à 65 membres. En 1922, un nouveau vicaire arriva dans la paroisse et s'occupa activement de réorganiser l'union des mineurs. Par suite

d'une propagande persévérante, il réussit à en monter l'effectif à 185 sociétaires.

Au début de 1924, ce groupement comptait 175 mineurs dans ses rangs. Les mines d'Asbestos emploient environ 500 mineurs catholiques et une couple de cent protestants. Les salaires y sont en moyenne de 30 sous à l'heure. L'union n'a jamais été très populaire auprès de la majorité des mineurs et a exercé une petite influence sur les conditions de travail. Cette organisation n'a pas d'arrangement déterminé avec la compagnie américaine qui exploite les mines d'Asbestos. Elle a obtenu de la compagnie de chômer certains jours de fête d'obligation. C'est à peu près tout ce qu'elle a pu faire jusqu'à présent. En somme, ce groupement, au point de vue unioniste, n'a pas d'importance.²

Il y a donc dans le diocèse 600 ouvriers catholiques groupés dans des unions confessionnelles. C'est un nombre restreint, si on le compare au chiffre des syndicats de la région. De plus, les activités économiques de ces syndicats se trouvent paralysées pour la raison qu'ils n'ont pu encore se faire reconnaître par les employeurs, ni conclure des arrangements collectifs de travail avec eux. N'ayant pu assurer à leurs membres des avantages économiques appréciables, la position des syndicats reste précaire et leur avenir incertain. L'organisation ouvrière catholique de Sherbrooke a à son crédit d'avoir posé devant les travailleurs et devant le public le problème de l'association et préparé le terrain pour l'avenir. Elle a aussi contribué à favoriser la pratique de l'économie parmi les classes laborieuses, en établissant une caisse populaire pour les ouvriers, une caisse de dotations pour les jeunes filles et une caisse de prévoyance pour les jeunes gens. Par leur influence, les syndicats ont obtenu de chômer les fêtes d'obligation et ont aussi empêché la grève dans une couple d'occasions.

2.—De l'union établie à Magog, il ne restait plus qu'un Cercle d'études en 1923.

CHAPITRE X

La Corporation Ouvrière Catholique de Lachine. — 1919.¹

L'initiative de fonder une association ouvrière catholique à Lachine fut prise par un ouvrier de l'endroit, M. J. Comeau. Celui-ci avait conçu cette idée d'organisation ouvrière à l'occasion d'une retraite fermée qu'il fit au commencement de l'année 1919. M. Comeau ayant mûri son plan, en fit part à quelques-uns de ses amis, entre autres à M. A. Thesserault, qui était à cette époque maire de Lachine. Le maire approuva fort ce projet et proposa au promoteur M. R. Carignan, comme l'homme le plus capable de mener à bon terme cette importante détermination. Tous ces pourparlers amenèrent M. Comeau et ses amis à convoquer une assemblée, à laquelle ils invitèrent une trentaine d'ouvriers, choisis parmi ceux qu'ils jugeaient les plus propres à soutenir leur projet d'établir une association ouvrière. Cette réunion se tint à l'Académie Piché, le 23 juillet 1919. L'assistance ne fut pas aussi nombreuse que l'avaient espéré les organisateurs. M. Comeau avait compté sur 28 sociétaires pour commencer son œuvre; il dut se contenter de 7 partisans convaincus. Cette première déception, tout en contristant les fondateurs, ne refroidit pas leur zèle. Les discours qui avaient été préparés par quatre d'entre eux se firent tout de même et on discuta le plan de fonder une association de travailleurs catholiques. Il fut décidé de donner à cette société la forme d'une Corporation ouvrière pour tous les métiers. Quelques jours plus tard, une réunion se tint chez M. Comeau. Il y avait une dizaine d'ouvriers présents. Le but de la réunion était de choisir une constitution pour la nouvelle Corporation. On décida de modeler l'association sur l'organisation des Trois-Rivières et on adopta à peu près les mêmes constitutions. Le fait que les fondateurs de la société ouvrière de Lachine étaient au nombre

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 55-59.

de sept donna aux adversaires de cette œuvre l'idée de l'appeler "l'union des sept péchés capitaux". L'appellation n'était guère honorable. Heureusement pour la Corporation, le nom cessa de lui convenir peu de temps après, car elle compta bientôt plus de sept membres. En février 1920, M. l'abbé Hébert et quelques membres du Cercle Léon XIII vinrent, sur l'invitation de M. Comeau, encourager les organisateurs de Lachine. M. l'abbé Hébert, directeur des œuvres sociales de Montréal, donna une conférence sur les syndicats catholiques et exhorta les ouvriers de l'endroit à entrer dans la Corporation. C'est alors que l'on jeta les bases définitives du nouveau groupement ouvrier. Un "Comité de voies et moyens" fut formé, ayant pour membres les neuf principaux sociétaires; et une vigoureuse campagne de propagande fut entreprise, afin de grossir les rangs de la société. Cependant les travailleurs ne se pressaient pas d'y entrer et la campagne du comité ne les gagnait que par petits groupes. C'est ainsi qu'une assemblée organisée le 25 février 1920 par le comité, à laquelle plusieurs organisateurs du mouvement adressèrent la parole, ne recruta que 43 membres. Une nouvelle assemblée eut lieu le 7 mars. Le curé de la paroisse ainsi que l'abbé Hébert y étaient présents et adressèrent la parole pour encourager les ouvriers de Lachine à s'organiser en syndicats catholiques. Le comité présenta alors son rapport et l'assemblée adopta définitivement la constitution de la Corporation Ouvrière Catholique de Lachine. On procéda ensuite à l'élection des officiers, sous la présidence du curé. M. Comeau, le promoteur de l'œuvre, fut nommé président. La constitution, comme il a été mentionné plus haut, ressemblait à l'organisation similaire des Trois-Rivières.

La Corporation Ouvrière de Lachine fut d'abord administrée par un conseil général choisi parmi les membres les plus méritants et élu par l'assemblée de tous les sociétaires. Ce conseil était chargé de gérer les affaires de la Corporation. Le premier acte officiel de la Corpora-

tion fut de consacrer la société des ouvriers catholiques de Lachine au Sacré-Coeur; l'idée en avait été suggérée par le président et acceptée avec enthousiasme par tous les membres. L'assemblée nomma aussi six délégués pour la représenter au Conseil Central de Montréal. Trois syndicats furent fondés par le conseil général, ceux des ouvriers en fer, des ouvriers constructeurs et le syndicat des commis. Un syndicat coopératif fut établi en septembre 1920. Il commença avec un capital souscrit de \$108.00 et fit pour \$11,826.27 d'affaires durant l'année 1920-1921, les dépenses s'élevant seulement à \$165.00. Les membres de la coopérative réalisèrent une économie de \$1,200.00 cette première année, pendant que le syndicat encaissait un profit net de près de 100%. C'était une coopérative de consommation vendant des produits alimentaires et autres articles d'usage commun. Le syndicat coopératif a pu rendre de réels services aux ouvriers en abaissant le coût de la vie dans une proportion notable. Le régime de la Corporation et son conseil général dura jusqu'en février 1922.

A cette époque, les différents syndicats en opération se décidèrent de changer le système administratif de la Corporation Ouvrière. Ils adoptèrent le régime de Montréal et fondèrent un Conseil Central, chargé de s'occuper des intérêts généraux des ouvriers et des syndicats catholiques de Lachine. C'est ainsi que disparut la Corporation, après avoir duré une couple d'années et accompli un travail considérable de propagande et d'organisation parmi les travailleurs de l'endroit.

Le syndicat coopératif fut réorganisé en mars 1922. Sa constitution fut changée et il se fit incorporer d'après la loi des syndicats coopératifs de Québec. Il fonctionne d'après le système des coopératives de Belgique. L'œuvre des syndicats de Lachine a été en butte aux assauts répétés des unions neutres et d'un certain club ouvrier de la ville. Une propagande active et habile a été faite contre le mouvement catholique et a empêché son développement progressif. D'un autre côté, certaines activités sociales des syndicats ont soulevé contre eux des oppositions variées. La campagne

qu'ils firent contre l'octroi de licences, les cinémas et autres lieux d'amusements, leur créa autant d'adversaires qu'il y avait de personnes intéressées dans ce commerce ou ces affaires. En outre, l'établissement de leur coopérative fut mal vu de certains marchands de la place, dont les intérêts se trouvaient ainsi compromis, et les indisposa contre eux. Tous ces obstacles rendirent la situation difficile pour les syndicats catholiques.

Pendant que leurs adversaires continuaient leur hostilité, bon nombre de membres se découragèrent et laissèrent les syndicats, tandis que d'autres refusaient d'y entrer. C'est pourquoi, jusqu'ici, le développement de ce groupement de travailleurs catholiques a été très lent et plutôt stationnaire. Lachine, qui est une banlieue de Montréal où se trouvent plusieurs manufactures et usines, compte environ 3000 travailleurs catholiques. Sur ce nombre, 200 sont enrôlés dans les quatre syndicats qui forment ce groupement.² C'est dire que la presque totalité des ouvriers de Lachine reste en dehors de l'organisation catholique. Là, comme ailleurs, les travailleurs se sont montrés indifférents à toute idée d'association, dont ils ne comprennent pas l'utilité, encore moins la nécessité. De plus, la grande majorité des travailleurs catholiques de Lachine n'a pas confiance dans l'efficacité des syndicats catholiques. Ils prétendent que les principes religieux sur lesquels ils sont basés sont "une entrave à leur efficacité économique, qu'ils ne sont pas aptes à améliorer leur sort, mais plutôt bons pour prêcher la résignation et la patience dans la pauvreté." Une sorte de mentalité fataliste s'est développée parmi ces travailleurs par laquelle ils croient et disent que "d'après la religion ils sont nés pour être pauvres, et quoiqu'ils fassent ils ne peuvent améliorer leur sort sans faire injure à la religion". La cause de cette mentalité étonnante se trouve pour une large part, sans doute, dans la manière dont certains propagateurs du mouve-

2.—Les Syndicats de Lachine ont un Cercle d'études, Cercle Saint-Michel, et un secrétariat général.

ment ouvrier catholique leur ont présenté l'idéal de l'organisation du travail d'après la doctrine de l'Eglise. Certains doctrinaires du mouvement se sont appliqués à développer devant ces ouvriers inaptes à comprendre les subtilités de la philosophie, des thèses métaphysiques sur la liberté absolue du travail, l'autonomie intangible des employeurs, la nécessité sociale de la pauvreté, l'inégalité inflexible des classes sociales, etc. De tout cet enseignement abstrait et absolu, les travailleurs n'ont compris et retenu que ce qui les frappe le plus dans la pratique de leur vie quotidienne: la pauvreté et la dépendance trop réelles des classes laborieuses, l'autorité arbitraire des employeurs dans la direction de l'industrie, les parts inégales que la richesse et la pauvreté, le pouvoir et la dépendance font parmi les hommes en ce monde. Ils en ont conclu que si tous ces principes doivent s'entendre d'une manière absolue, alors il est inutile pour un chrétien de chercher à améliorer son sort. Une amélioration, en effet, suppose un changement; mais si les choses sont maintenues par des principes immuables et inviolables, comment les changer et comment, dès lors, les améliorer? Dans leur gros bon sens, ces ouvriers ont raison de croire que si la conscience oblige le chrétien à conserver perpétuellement les choses et les institutions dans leur état actuel, il n'y a pas à penser au progrès: le pauvre doit rester pauvre, l'ignorant doit chérir son ignorance, l'esclave doit s'attacher à son carcan, etc.

D'un autre côté, il est bien difficile de ne pas s'apercevoir que malgré les théories les choses changent dans le monde moderne, dont le dynamisme est le caractère le plus tranchant. L'expérience démontre — et le sens commun le perçoit aisément — que dans une société dynamique et plastique comme est la société contemporaine, tous ces points admettent des variations presque indéfinies, loin d'être rigides comme un bloc de granit. Il n'y a plus aujourd'hui de cloison étanche entre les diverses classes sociales: les passages de l'une à l'autre sont fréquents et relativement aisés. Des nouveaux riches apparaissent tous les jours et les parvenus ne se

comptent plus. Quant à l'autonomie des patrons, la législation ouvrière de tous les pays civilisés lui a joliment rogné les ailes et ce système de rognage se fera de plus en plus, à ne pas en douter. En parlant de la liberté du travail aux ouvriers, il faut prendre garde de ne montrer que cette espèce de liberté que le Cardinal Manning appelait "la liberté de mourir de faim", et que l'abbé Franz Hitze estimait "une apostasie formelle du Christianisme".³

Pour ces raisons, beaucoup d'ouvriers restent défiants envers l'organisation ouvrière qu'on leur offre. A ce sujet, les lignes suivantes tirées d'un sermon de M. l'abbé Maxime Fortin aux syndiqués de Montréal, viennent à point: "Enfin, cette doctrine, veillons bien à ne pas la fausser, même involontairement. Nous arrive-t-il de parler de l'inégalité des conditions humaines, nous devons avoir grand souci de ne pas laisser croire que le bon Dieu a créé différentes classes de la société avec défense à chacun de ceux qui les composent d'en sortir pour entrer dans une autre. N'ayons pas l'air d'admettre, non plus, qu'il y a, d'après l'ordre voulu de Dieu, trois ou quatre classes de la société qui doivent se résigner à subir l'injustice et à vivre de misère et de souffrance. Sous ces réserves, affirmons à tout venant qu'il est impossible que, dans la société civile, tout le monde soit élevé au même niveau. Disons sans crainte que c'est Dieu lui-même qui a voulu ou permis les inégalités et exhortons tout le monde à prendre en patience sa condition et à accepter le travail et les souffrances comme une expiation nécessaire. Prêchons que le capital et le travail doivent vivre en harmonie: à la bonne heure! Mais gardons-nous de laisser entendre que le syndicalisme catholique est prêt, pour obtenir la paix, à sacrifier les droits des ouvriers et qu'il consentira à se fermer les yeux et à se taire sur des injustices intolérables. Oui, demandons l'harmonie du capital et du travail, mais avertissons en même temps que si les employeurs restent sur leurs

3.—*Capital et Travail*, Franz Hitze, édition française, par J. B. Weyrich, p. 205.

positions d'aujourd'hui et continuent à ne vouloir ni reconnaître le syndicalisme catholique, ni lui parler, ni l'employer, il est bien inutile que nous parlions d'accord et d'entente, car tout accord se fait à deux..."⁴

En 1924, le Conseil Central a pris une assurance collective pour les membres de ses syndicats. Un contrat a été passé avec la "Great West Life Insurance Co.", en vertu duquel chaque syndiqué reçoit à la mort une assurance de \$500.00. Le Conseil favorise aussi ses membres d'un bénéfice en maladie et accident. Il les a assurés collectivement en passant un contrat avec la "Merchant Employers Company", qui s'est engagée à payer \$5.00 par semaine pendant treize semaines par année à tout membre des syndicats victime de maladie ou d'accident. Les syndiqués payent \$1.00 par mois, pour avoir droit à ce bénéfice.

Les syndicats de Lachine publient un petit journal mensuel, *Le Syndicat*. Le premier numéro a paru en mai 1924. Dans son premier article éditorial, le directeur annonçait en ces termes le programme du *Syndicat*: "Nous sommes heureux d'offrir aux membres des syndicats de Lachine ce après quoi nous aspirions depuis deux ans, c'est-à-dire un petit journal bien à nous, qui nous permette d'exprimer librement nos vues. *Le Syndicat* sera pour nous le point de ralliement, notre porte-parole, c'est par lui que nous viendront les mots d'ordre, auxquels, nous n'en doutons pas, tous s'empresseront de répondre."

Le journal n'a que quatre pages, mais il paraît vivant et intéressant. Il dénote, en tout cas, de la part des officiers du Conseil, un esprit progressif et avisé. Une des meilleurs choses à mettre au crédit des syndicats de Lachine, c'est le succès de leur coopérative. Ils ont ainsi démontré la possibilité pratique d'introduire les coopératives parmi les classes ouvrières et de leur rendre par ce moyen de grands services. Malheureusement, malgré le succès incontestable de la coopé-

4.—Voir l'*Action Catholique*, 26 février 1924.

native, le nombre de ses membres reste à peu près stationnaire. C'est encore une autre preuve de l'indifférence des travailleurs envers les moyens efficaces d'améliorer leurs conditions économiques. Pour ce qui regarde les relations des syndicats avec leurs employeurs, ils n'ont pu jusqu'ici se faire reconnaître complètement ni obtenir le contrat collectif. Un seul syndicat a réussi à avoir une entente verbale avec ses employeurs. Le groupe de Lachine est conduit par des officiers dévoués et persévérants, ce qui laisse à espérer qu'ils pourront, avec le temps, triompher des difficultés et assurer le succès de leur œuvre.

CHAPITRE XI

Les Syndicats Catholiques Nationaux de Saint-Hyacinthe. — 1919.¹

L'unionisme est connu à Saint-Hyacinthe depuis plus de trente ans. La campagne d'organisation ouvrière entreprise par les Chevaliers du Travail dans la province de Québec vers 1882-1885, s'étendit aux divers centres industriels de la province et excita les travailleurs à se grouper en associations. C'est ainsi que des assemblées de Chevaliers furent fondées dans presque toutes les villes où se trouvaient des industries importantes. Il existait une union de cordonniers à Saint-Hyacinthe dès 1889. Depuis lors, il y a toujours eu des unions ouvrières dans cette ville, bien que de nombreux travailleurs soient toujours restés en dehors de ces unions. Le mouvement d'organisation ouvrière catholique se communiqua à Saint-Hyacinthe en 1919. Les menuisiers furent les premiers à entrer dans le mouvement. Avec le concours de M. l'abbé P.-S. Desranleau, ils s'organisèrent en union professionnelle et fondèrent le premier syndicat catholique de l'endroit en 1919.

Ce syndicat comptait une trentaine de membres à son début, mais il réussit dans la suite, par une active propagande,

1.—Programme-Souvenir, Montréal, 1922, pp. 59-61.

à enrôler une bonne partie des menuisiers de la ville. Son effectif s'élevait à 210 membres en 1922. Le syndicat des menuisiers a exercé une influence bienfaisante sur les conditions de travail de ses membres. Il a pu obtenir des employeurs certaines améliorations assez importantes relativement au salaire et aida ses membres de diverses manières. La même année fut établi le syndicat des mécaniciens, recruté parmi les employés de trois usines. Il comptait une soixantaine de membres au début et ne paraît pas avoir fait grand progrès, ni exercé une influence notable. Un troisième syndicat fut fondé en 1920 parmi les ferblantiers et les plombiers. Ils commencèrent avec un effectif de 28 membres, mais certaines difficultés d'ordre interne et externe vinrent suspendre les activités de leur groupe, le laissant avec l'espérance de reprendre vie plus tard. Les boulangers s'organisèrent en 1920. Leur syndicat compte une quinzaine de membres et a, dans une mesure appréciable, amélioré la condition du métier. Un autre syndicat fut aussi organisé parmi les peintres en 1920. Il ne vécut qu'une année; la crise économique et d'autres causes adverses vinrent le forcer à suspendre ses opérations, en attendant des temps meilleurs.

Les syndicats catholiques de Saint-Hyacinthe étaient au nombre de trois en 1923. Leur effectif s'élevait à 150 membres environ. Quant à leurs activités économiques, elles se résument à peu de chose. Certaines améliorations de salaire et de travail, et c'est à peu près tout. Il y a à Saint-Hyacinthe un groupe d'industries assez importantes, comprenant la chaussure, le coton, la machinerie, le cuir, etc. La ville est le siège épiscopal d'un diocèse assez populeux et compte une population de 11,000 habitants, presque tous catholiques. Sur ce nombre, la classe des travailleurs compte près de 2,500 hommes et femmes employés dans l'industrie et le commerce. L'organisation ouvrière catholique de Saint-Hyacinthe a donc remporté peu de succès, au point de vue des résultats pratiques. Les raisons qui expliquent cet échec relatif sont celles que l'on rencontre, à divers degrés, dans les autres

groupements du même genre. Les ouvriers, d'abord, ont montré très peu d'empressement à entrer dans la nouvelle organisation. Une bonne partie des travailleurs se montrent indifférents à toute espèce d'unions ouvrières. Ils ne voient pas la nécessité de l'organisation ouvrière ni les avantages qu'ils pourraient en retirer. Un certain nombre d'entre eux appartenant déjà aux unions neutres, ne voulurent pas en sortir et ils firent même une campagne d'opposition aux syndicats catholiques. D'autres, enfin, ne semblent pas avoir beaucoup de confiance dans ces syndicats et préfèrent attendre qu'ils aient fait leurs preuves comme moyen d'améliorer le sort de l'ouvrier. La crise économique d'après-guerre a amené le chômage dans certaines industries et forcé nombre de travailleurs à aller chercher un emploi ailleurs. Enfin, les employeurs, en général, sont loin d'avoir montré de l'empressement à encourager les syndicats catholiques. Quelques uns d'entre eux, il est vrai, ont bien consenti à les reconnaître, mais pas au point de signer des conventions collectives avec leurs représentants. La grande cause de l'échec, cependant, paraît être l'indifférence des travailleurs envers l'organisation ouvrière, jointe à leur manque de confiance en l'efficacité économique des syndicats. Il faut avouer que l'expérience des syndicats, jusqu'ici, n'est guère propre à les faire sortir de leur apathie et à leur inspirer le désir d'en faire partie.

DEUXIEME PARTIE

Organisation et problèmes des Syndicats

L'unionisme catholique est un mouvement religieux et social en même temps qu'une organisation ouvrière. Son idéal serait d'organiser le travail d'après le modèle des corporations du moyen-âge adaptées aux temps présents et selon l'esprit des Encycliques des Papes. Toute une philosophie sociale, basée sur les principes chrétiens, imprègne ce mouvement, qui tend à diriger non seulement les travailleurs, mais aussi les employeurs, le capital et le travail considérés comme entités sociales. Il y a donc deux facteurs essentiels qui, bien que distincts en soi, se trouvent intimement mêlés à la nature et à l'orientation des syndicats catholiques. Ces deux facteurs sont l'élément religieux et l'intérêt professionnel ou unioniste. Il est impossible de se faire une juste idée de ce système d'unions sans avoir bien compris cette double base structurale et fonctionnelle. Laquelle des deux tendances domine dans les syndicats? Il n'est pas douteux qu'à l'origine, du moins, la pensée religieuse fut le principe essentiel du mouvement, puisqu'elle lui a donné naissance et direction. Quant à l'élément professionnel, tout en étant subordonné au premier, il constitue le corps de l'unionisme catholique et lui donne au point de vue de sa structure et de ses fonctions une ressemblance marquée avec le trade Unionisme en général. Cette dualité de principes fait donc de l'unionisme catholique un type d'organisation ouvrière tout différent des autres. C'est, pour le comparer aux autres systèmes d'organisation, un composé d'unionisme idéaliste et d'unionisme pratique, une organisation du travail à base d'idées morales et sociales. De plus, les syndicats se disent nationaux. Leur organisation est autonome, indépendante des unions qui contrôlent la plus grande partie des masses

ouvrières: ils sont absolument étrangers à l'unionisme international et neutre, dont ils réprouvent les doctrines. En acceptant les principes chrétiens et la direction de l'Eglise pour les guider dans leurs activités professionnelles et sociales, les syndicats se mettent en opposition avec les manières de voir et de faire des autres associations ouvrières et du monde des affaires, en général, dont la neutralité religieuse est un des dogmes fondamentaux. Une situation toute particulière est pour ces raisons faite aux syndicats, exigeant un traitement spécial.

Le double objet de cette seconde partie est de définir l'organisation des syndicats et de montrer les problèmes spéciaux que leurs principes fondamentaux impliquent, vu le milieu où ils opèrent.

CHAPITRE I

Organisation des Syndicats

Par organisation on entend ici le triple élément constitutif de l'unionisme catholique qui fixe sa structure et détermine ses fonctions, savoir: 1—l'élément religieux; 2—l'élément professionnel; 3—l'élément national.

I—ÉLÉMENT RELIGIEUX

D'après les constitutions et l'interprétation des chefs du mouvement, on peut définir un syndicat ouvrier catholique en ces termes: "C'est une union (1) composée de catholiques, (2) dirigée par un aumônier et (3) se gouvernant d'après les enseignements de l'Eglise.¹

Union composée de catholiques, car la première condition requise pour être admis dans ces unions, c'est d'être catholique. Les constitutions des syndicats sont formelles sur ce point et toutes s'expriment de la même manière:

1.—Voir "Les Syndicats Catholiques", p. 57, par le R. P. Joseph-Papin Archambault, S.J.

“Pour être admis comme membre actif dans le syndicat de... il faut être catholique.” Il est requis des membres qu'ils aient non seulement le titre de catholique, mais encore qu'ils pratiquent leur religion. Un ouvrier qui ne remplit pas ses devoirs religieux ou dont la conduite est habituellement mauvaise, n'est pas reçu dans les syndicats ou en est exclu pour les mêmes raisons. Certains syndicats, ceux de Montréal, par exemple, consentent à admettre des non-catholiques dans leurs rangs, mais seulement comme membres adjoints. Admis dans le syndicat ces derniers ne peuvent en remplir les charges. Ils jouissent cependant des avantages matériels de l'association. Quand ils ont atteint le nombre de 50, ces membres adjoints peuvent former une section séparée; mais ils restent soumis aux mêmes règlements, excepté pour ce qui regarde leur caractère religieux. Ainsi constituée, cette section peut élire ses officiers et tenir des assemblées régulières; mais elle doit, toutefois, agir d'accord avec le groupe des membres catholiques quand il y va de l'intérêt commun. En pratique, les non-catholiques n'entrent pas dans les syndicats et ces dispositions réglementaires des syndicats montréalais finiront sans doute par disparaître.

Dirigée par un aumônier, puisque tous les syndicats et unions catholiques sont censés avoir un aumônier qui représente l'Eglise auprès des travailleurs qui les composent. Ce directeur ecclésiastique est nommé par l'évêque du lieu où se trouve le siège de l'organisation dont il est chargé. L'autorité et la fonction de l'aumônier sont déterminées par les constitutions et règlements des syndicats et des corps centraux. Ainsi on lit dans la constitution de l'Union Nationale de la Rive Sud: “L'aumônier représente auprès de l'union les autorités religieuses diocésaines de qui il tient ses pouvoirs et qui pourvoient elles-mêmes à sa nomination. Il fait partie de droit du comité exécutif et de tous les comités. Il peut prendre part à toutes les délibérations de l'assemblée ou des comités, mais il ne vote pas. Il peut exiger qu'une résolution,

qui, d'après son jugement, mettrait en cause, soit la morale catholique, soit les enseignements et directions de l'Eglise, soit soumise à Mgr l'Archevêque de Québec et approuvée par lui avant de prendre effet. Sur proposition de deux membres du Conseil qui estiment que telle résolution votée en l'absence de l'aumônier est de nature religieuse, cette résolution devra être communiquée à celui-ci avant d'être mise à exécution." (Art. 19.) La fonction de l'aumônier des corps centraux est similaire à celle qu'il exerce dans les syndicats, bien que son champ d'action y soit plus considérable. Il y a d'autant plus d'importance qu'il dirige une organisation plus générale. L'aumônier général de la Confédération des Travailleurs Catholiques jouit d'une grande autorité et exerce une influence décisive sur la politique et les méthodes de l'unionisme catholique. "L'aumônier général a parfaitement le droit de donner, sur toute question, son sentiment personnel comme tous les délégués; mais son rôle propre consiste à représenter l'Eglise au milieu des ouvriers syndiqués catholiques. C'est à lui qu'il appartient d'exposer et de rappeler, quand il y a lieu, les principes et la doctrine catholique, et il ne fait que remplir sa mission quand il demande au Congrès ou aux comités de conformer aux principes et à la doctrine catholiques leurs résolutions et leur conduite... L'aumônier... a la charge, dans ce milieu, des intérêts supérieurs des âmes, de la société et de la religion. Il a droit, de la part des délégués, à toute la considération et à tout le respect qui sont dus aux autorités religieuses qu'il représente." (Const., chap. V, Art. 62.) La présence de l'aumônier est donc un élément essentiel de la structure et du gouvernement d'une union catholique. Ses pouvoirs sont très étendus, et il exerce, en pratique, un rôle prédominant dans l'organisation et la direction des syndicats. L'aumônier, spécialement celui des organismes centraux, est vraiment le chef et l'âme de l'unionisme catholique.

Se gouvernant d'après les enseignements de l'Eglise.—Les principes énoncés par les Papes, spécialement dans les Encycliques *Rerum Novarum* et *Singulari Quadam*, constituent la

base vitale des unions catholiques. Elles ont été établies sous la direction des évêques, qui en approuvent les constitutions — lesquelles ne peuvent être changées sans leur consentement; elles sont dirigées par un aumônier et elles reconnaissent formellement l'autorité de l'Eglise. L'article II de la constitution de l'Union Nationale des employés du département du feu de Québec s'exprime ainsi sur le sujet: "L'Union Nationale... est une union franchement et ouvertement catholique. Elle se rappellera que toutes ses actions relèvent du tribunal de la conscience; elle reconnaît à l'Eglise droit et qualité pour définir où se trouvent, dans les questions ouvrières, le juste et l'injuste, le permis et le défendu et elle promet, en conséquence, de se conformer entièrement et religieusement, dans la poursuite de son but, aux enseignements et aux directions de l'autorité religieuse."

La déclaration de principes du Conseil Central National des Métiers de Québec est un résumé des Encycliques *Rerum Novarum* et *Singulari Quadam*. Quant à la Confédération des Travailleurs Catholiques, elle définit, dans sa constitution, son caractère catholique en affirmant son adhérence à la doctrine de l'Eglise et en s'engageant à suivre toujours et en tout la direction des Papes et des évêques canadiens: "La C. T. C. C. est une organisation franchement et ouvertement catholique. Elle ne s'affilie que des associations catholiques, elle adhère à toute la doctrine de l'Eglise et elle s'engage à suivre toujours et en tout la direction du Pape et des évêques canadiens." (Art. I, p. 11.)

Le caractère religieux des syndicats se manifeste encore par certaines pratiques qui leur sont propres. Ils ont un patron céleste, généralement saint Joseph, dont ils célèbrent la fête annuelle avec messe solennelle, sermon et réception des sacrements. A la mort d'un membre, certains syndicats font chanter une messe pour le repos de son âme. L'Union de la Rive Sud, par exemple, détermine dans ses revenus un fonds de messes prélevé sur la cotisation des membres. La fête du Travail est généralement l'occasion d'une démonstra-

tion religieuse, qui réunit les travailleurs catholiques dans un acte public de foi et de prière. Les syndicats vivent dans une atmosphère religieuse. La religion pénètre leur structure, leur fournit leur philosophie et conditionne leur action.

2—ÉLÉMENT PROFESSIONNEL

L'organisation syndicale, au point de vue professionnel, a évolué depuis ses débuts. A l'origine des premières associations ouvrières catholiques, l'idée unioniste était plus ou moins vague et indéterminée. Avec le temps et l'expérience, le mouvement s'est transformé et a adopté, pour la structure et le gouvernement interne de ses unités, les meilleures méthodes de l'Unionisme moderne. Considéré au point de vue strictement structural, le syndicalisme catholique ne se distingue guère des autres systèmes d'organisation ouvrière. Il comprend les éléments organiques suivants : le syndicat, le conseil central, la fédération de profession et de métier et la confédération des travailleurs catholiques. Après avoir ajouté quelques mots sur le syndicat et le conseil central pour compléter ce qui en a été dit dans la première partie, il reste à faire connaître la fédération de métier et spécialement la confédération des travailleurs catholiques, qui est la tête du mouvement et dont les activités en marquent les tendances et en manifestent la force et les progrès.

Le syndicat est l'unité fondamentale de l'unionisme catholique. Il se définit : une association de personnes engagées dans une ou différentes occupations et groupées pour l'étude et la défense de leurs intérêts professionnels communs. Il embrasse les différents métiers exercés par la classe ouvrière et s'étend aussi à tous les emplois rémunératifs tenus par les salariés. Le syndicat comprend donc les unions ouvrières proprement dites et les associations professionnelles ou interprofessionnelles, composées de personnes engagées dans les diverses professions salariées. Le but poursuivi par le syndicat est double. Comme l'union locale, il protège les

intérêts matériels de ses membres; en tant que société de travailleurs catholiques, il veille en même temps à leurs intérêts moraux et religieux, subordonnant la poursuite des intérêts professionnels "aux exigences des intérêts supérieurs des âmes, de la société et de la religion". Quant à son gouvernement, son recrutement et ses activités unionistes, le syndicat reproduit l'union locale, dont il ne diffère que par ses principes catholiques.

Le conseil central correspond au "city central". Il sert d'organisme général à un groupe de syndicats d'une ville ou d'une région. Il est composé d'un nombre déterminé de délégués des syndicats qui lui sont affiliés. Le conseil central forme de toutes les forces ouvrières d'un centre déterminé une seule fraternité unie pour la protection et la défense des droits des classes laborieuses. Il représente les travailleurs auprès des pouvoirs publics et s'efforce de promouvoir une législation favorable au travail. Il sert d'intermédiaire pour régler les difficultés entre employeurs et employés que les syndicats ne peuvent surmonter. Tout en gardant leur autonomie, les syndicats sont supposés référer au conseil leurs disputes industrielles, en vue de l'arbitrage. Le conseil peut envoyer des délégués aux assemblées des syndicats pour les aviser et les aider. Les divers groupements syndicaux comptent actuellement sept de ces conseils centraux.

La fédération de profession et de métier comprend l'ensemble des syndicats de travailleurs exerçant dans l'industrie et le commerce le même métier, la même profession, ou appartenant à une même type d'industrie. La fédération de métier tient à la fois de l'union nationale, qui embrasse tous les travailleurs du même métier d'une contrée, et de l'union industrielle, qui comprend dans sa sphère d'organisation tous les employés occupés dans la production et la transportation d'un produit d'une industrie déterminée. Le mouvement catholique tend à organiser en fédérations les métiers et professions où il recrute ses membres.

La première fédération de ce genre, celle des employés des pulperies et papeteries, a été fondée en 1923. Cette organisation s'occupe exclusivement des travailleurs de la pulpe et du papier. A l'été de 1924, époque où elle tint son premier congrès annuel, la fédération comptait, sous sa juridiction, sept syndicats organisés; ceux de Chicoutimi, Val-Jalbert, Debien-Mill, Port-Alfred, Cap de la Madeleine, Hull et Hawkesbury.² L'effectif de ses membres s'élevait alors à quelques centaines. Malheureusement, la crise qui sévit dans l'industrie de la pulpe retarde le progrès des syndicats qui lui sont affiliés. La fédération a un organisateur général, payé plein salaire et donnant tout son temps à l'avancement de ses intérêts. Quant à sa constitution, elle est basée sur les principes qui régissent les syndicats et ressemble à celle de la confédération, dont il est parlé plus bas. La fédération considère la grève comme le dernier moyen auquel un syndicat peut avoir recours pour obtenir justice. La conciliation et l'arbitrage doivent d'abord être tentés. En cas de difficultés avec les employeurs, les syndicats doivent prévenir le bureau fédéral, qui se charge de les diriger dans la ligne de conduite qu'ils doivent suivre. Un syndicat ne peut déclarer la grève sans qu'elle ait été votée par les deux-tiers des membres présents et sans le consentement du bureau. Un fonds de secours est prélevé par le bureau pour aider les syndicats en état légitime de grève ou contre-grève.

Le congrès de 1924 ayant autorisé une fédération des métiers de construction sur l'instance des syndicats de Montréal, un nouveau corps fédéral prit naissance le 4 octobre 1924. Il eut pour noyau initial le conseil des métiers de construction de Montréal et débuta avec les syndicats des ouvriers en construction de Montréal, Granby, Trois-Rivières et Hull. Cette fédération organise tous les travailleurs en construction: menuisiers, maçons, plâtriers, peintres, plombiers, employés de scieries mécaniques et journaliers. Elle

2.—Le Syndicat de Hawkesbury a un Cercle d'études, Cercle De Mun, fondé en 1921 et dont l'action a amené la fondation du Syndicat.

a pour but principal de promouvoir l'organisation dans ces métiers, de favoriser le contrat collectif, de faciliter l'échange de ses membres, d'une place à l'autre, de régler les difficultés juridictionnelles parmi les différents métiers de construction. Sa constitution n'est pas encore fixée, mais elle ne saurait différer essentiellement de celles des autres organisations catholiques. Quant à ses succès, l'avenir pourra seul en faire foi.

La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada.—L'idée de grouper toutes les organisations ouvrières catholiques en un organisme central capable de représenter leurs aspirations communes et de présider à leur évolution, s'imposait aux chefs du mouvement depuis qu'ils avaient pris conscience de son développement. Déjà la convention des Trois-Rivières, 1919, avait constitué un comité exécutif pour parler en son nom et exécuter ses directions, en attendant la fondation de l'organisme projeté. En 1920, la convention de Chicoutimi chargea un comité de préparer un projet de constitution, qui fut approuvé par le congrès de Hull en 1921.

La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (C.T.C.C.) est une organisation ouvrière inter-professionnelle réunissant les divers groupements de travailleurs qui ont le double caractère d'être catholiques et nationaux. Elle comprend les fédérations de profession ou de métier dans le commerce et l'industrie; les unions régionales de syndicats; et la fédération des cercles d'études ouvriers. Ces diverses associations doivent s'affilier à la Confédération et lui payer une taxe per capita pour tous leurs membres inscrits.

Gouvernement.—La Confédération est administrée par un bureau confédéral composé de ses officiers : un président, deux vice-présidents, un secrétaire et un trésorier. Ces officiers sont nommés par le congrès annuel. Le bureau a pleins pouvoirs pour représenter la Confédération. Il exerce sur les autres organisations un contrôle général et il est de droit arbitre des disputes industrielles qui peuvent survenir entre les divers groupements confédérés. Il se réunit tous les trois

mois, la majorité des membres devant être présente pour délibérer valablement. Le bureau doit exécuter fidèlement les décisions du congrès; il est chargé spécialement de veiller aux mesures législatives affectant les intérêts des travailleurs. Il doit organiser des associations professionnelles et les affilier à la Confédération. Il a aussi pour fonction de faire de la propagande en faveur de l'unionisme catholique et de nommer à cet effet des organisateurs et propagandistes. La Confédération est la tête suprême du mouvement ouvrier catholique, qui en reçoit ses directives et ses méthodes. Bien qu'elle laisse aux divers groupements locaux la faculté d'administrer leurs propres affaires, la Confédération se charge de les unir pour "défendre et développer en commun les intérêts professionnels, économiques, patriotiques et religieux des travailleurs catholiques du Canada."

Congrès.—Chaque année, les délégués des syndicats et autres organisations affiliées à la Confédération se réunissent en congrès ou convention. Ce congrès est comme le parlement de l'unionisme catholique. Il groupe en séances régulières et méthodiquement conduites les chefs du mouvement, dont il manifeste les principes et les tendances. Ces réunions annuelles présentent un des aspects les plus intéressants de l'organisation des syndicats. Elles font connaître l'état du mouvement, ses difficultés, ses progrès, ses principes et ses méthodes. Le congrès offre l'intérêt particulier d'un groupe de travailleurs s'efforçant de régler les conflits et les intérêts du capital et du travail par l'application des principes de la morale et l'observance de la justice et de la charité.

Le congrès offre un caractère religieux bien prononcé. Avant d'entrer en séance, les délégués assistent à une messe solennelle où un sermon approprié leur est donné par un membre du clergé s'intéressant au mouvement social et ouvrier. Les séances s'ouvrent et se clôturent par la prière; quand de nouveaux officiers sont élus, ils reçoivent la bénédiction de l'aumônier général. Parmi les membres du congrès, on compte les aumôniers des syndicats. Ils assistent régulière-

ment aux séances, écoutent attentivement les discussions, prennent parfois part aux débats. La présence des aumôniers donnent aux réunions un caractère de gravité qui en assure l'ordre et le décorum. Le travail des séances s'étend sur un champ très vaste. On y traite non seulement de questions regardant les conditions économiques des travailleurs, mais encore de questions sociales, religieuses et nationales. Les intérêts professionnels, cependant, occupent la meilleure partie des séances et font l'objet de discussions sérieuses et pratiques. Quant aux débats du congrès, ils sont conduits d'après les meilleures méthodes parlementaires et pourraient servir de modèle dans l'art de débattre et de résoudre un problème à maintes assemblées représentatives. Ajoutons que le congrès a son propre aviseur légal dans la personne d'un des avocats les plus distingués de la province, ce qui donne à ses projets de loi une tournure juridique parfaite.

Représentation.—Elle est constituée par les délégués accrédités des organisations qui composent la Confédération. La base de représentation est variable. Chaque union professionnelle ou inter-professionnelle a droit à un délégué. Si l'union a cent membres, elle a deux délégués — avec un délégué supplémentaire pour chaque centaine et fraction de centaine de membres additionnels. Les fédérations de métiers ont un délégué pour mille membres — avec un autre pour chaque mille et fraction de mille additionnels. Les unions régionales de syndicats envoient deux délégués et les cercles d'études un. Deux ou trois petites unions peuvent envoyer un délégué comme leur représentant conjoint. Chaque délégué a droit à un vote et doit être membre de l'association qu'il représente. Les délégués doivent être nommés deux semaines avant le congrès et être munis de lettres de créances signées par le président et le secrétaire de leur organisation respective. Ces lettres sont vérifiées par le comité des pouvoirs et comités, lequel désigne aussi les comités réguliers du congrès. Les officiers de la Confédération sont par leur

office membres du congrès et y remplissent leurs fonctions respectives.

Le Congrès se réunit tous les ans au lieu et temps fixés par le congrès précédent. Il s'ouvre par la prière dite par l'aumônier général et une déclaration d'ouverture faite par le président. Le comité des pouvoirs et comités rapporte ensuite le nombre d'organisations représentées et de délégués présents, puis il nomme les membres des huit comités réguliers du congrès: comité du rapport du Bureau confédéral; comité des résolutions; comité d'organisation; comité d'étiquette et d'industrie; comité de législation; comité des cercles d'études; comité de la constitution, règles et procédures; comité des syndic (vérificateurs). Ces comités se composent d'au moins cinq délégués et d'un aumônier. Les résolutions à discuter doivent être reçues par le secrétaire au moins soixante jours avant l'ouverture du congrès. Seuls les délégués et aumôniers accrédités peuvent prendre part aux délibérations. Les deux-tiers des délégués peuvent cependant permettre à un autre de parler. Les discussions politiques sont interdites. Les aumôniers ont le droit de discuter, mais ils ne votent pas. Le quorum requis pour délibérer est d'au moins le quart des délégués inscrits.

Le congrès est certainement l'événement le plus important de l'année pour les syndicats catholiques. C'est un moyen efficace de promouvoir les intérêts du mouvement, d'entretenir l'enthousiasme parmi les membres, de donner aux délégués des différents centres l'occasion de se connaître et d'échanger leurs vues. Le congrès est aussi pour les délégués une circonstance favorable pour manifester leurs talents oratoires et leurs dispositions de chefs. Les rapports et les discours publiés dans les journaux font connaître au public les activités des syndicats et servent ainsi de propagande en faveur de l'unionisme catholique. La ville où se tient le congrès lui accorde une subvention et les autorités locales et gouvernementales se font généralement représenter à ses séances. La série des résolutions discutées au Congrès est

généralement longue et couvre une multitude de sujets. La plupart des questions traitées se rapporte aux problèmes ouvriers, tels que salaire, heures de travail, hygiène, mesures législatives, etc. Certaines questions, cependant, portées devant la convention regardent plutôt les réformes sociales, voire même les intérêts religieux et nationaux. En général, les résolutions discutées par le congrès sont nombreuses, trop nombreuses, et il y aurait avantage pour le mouvement si les mesures étudiées par les délégués se limitaient aux intérêts professionnels et aux problèmes purement ouvriers.

Le congrès se clôture par l'élection des officiers et la fixation du lieu et temps du congrès suivant. Les mêmes officiers supérieurs ont été réélus depuis la fondation de la Confédération. Les travailleurs catholiques ont tenu jusqu'à maintenant sept congrès ou conventions. Un aperçu des projets discutés et des résolutions adoptées par chacune de ces réunions générales suffira à donner une idée des activités syndicales du mouvement catholique et des questions qui l'intéressent le plus.

Convention de Québec, 1-2 septembre 1918. — Cette réunion, à laquelle assistaient des représentants des autres groupes catholiques, se tint sous les auspices du Conseil Central de Québec. Une série de conférences y fut donnée par des militants du mouvement, ayant pour objet les unions nationales et internationales de la province, les principes de l'unionisme catholique ainsi que ses méthodes d'organisation. On y étudia aussi les suggestions du Conseil Central sur le Rapport Crothers et les conditions dans lesquelles les travailleurs devaient se trouver après la guerre. Cette réunion fut comme une revue générale des forces amies et adverses et une préparation des conventions et congrès futurs.

Convention des Trois-Rivières, 20-23 septembre 1919. — Voici les principales résolutions adoptées par les délégués: Dans le but de diminuer le coût de la vie, demande au Gouvernement Fédéral de limiter, pour un temps, et dans certains cas de défendre l'exportation des produits alimen-

taires, d'établir dans toutes les villes importantes des entrepôts frigorifiques ouverts à tous; et de mettre fin aux profits exagérés des industriels, des commerçants et des financiers. Recommandation aux unions catholiques de prêcher l'économie, d'établir des caisses d'épargne, des coopératives de consommation. Résolution contre la fixation d'une journée légale de travail. Conciliation et arbitrage libre avec engagement réciproque d'accepter comme finale la sentence du tribunal; tribunal d'arbitrage à sanction obligatoire pour les pompiers et les agents de police; mise des services publics sous le contrôle de la loi Lemieux. Protection hygiénique et morale des femmes travailleuses; loi provinciale pour interdire le travail des femmes dans les ateliers de tannage, de corroyage et de mégisserie. Protection morale et instruction technique des enfants engagés dans l'industrie. Observance stricte de la "Loi des ingénieurs stationnaires de la province de Québec". Condamnation des grèves de sympathie. La convention se déclara contre l'imposition d'une loi d'instruction obligatoire; contre la loi du divorce, en demandant son rappel. On décida de former une fédération des unions catholiques sous la réserve de l'autonomie de chacune; en attendant, un exécutif fut chargé de représenter la convention et d'exécuter ses mandats. La convention demanda au ministre du Travail à Ottawa d'accorder aux unions catholiques une représentation proportionnelle à leur importance dans toutes les commissions fédérales du travail; elle protesta contre "l'oubli outrageant des syndicats catholiques" dans la formation de la Conférence industrielle d'Ottawa.

Convention de Chicoutimi, 17-20 juillet 1920.—Parmi les 49 résolutions formulées par la convention, un nombre considérable se rapporte aux mesures législatives, demandant de nouveaux règlements ou des amendements à certaines lois existantes. En général, la Convention constata que plusieurs lois regardant les intérêts ouvriers restaient lettre morte et inefficaces, spécialement les lois relatives à l'inspection des échafaudages, la tempérance et la prohibition, l'observance

du dimanche et l'inspection des établissements industriels; en conséquence, demande aux gouvernements de faire observer ces lois, en nommant le personnel nécessaire à la recherche des offenses et à la conviction des délinquants. La convention demanda, en particulier, la confiscation par le gouvernement des profits indûment prélevés pendant la guerre. La prohibition du travail féminin dans les abattoirs, les tanneries et les entrepôts de gros. La nomination de deux inspecteurs provinciaux pour faire observer la "Loi des ingénieurs stationnaires de la province de Québec", leur donnant autorité pour poursuivre les réfractaires. Une loi concernant la construction des chaudières à vapeur. L'aide du gouvernement canadien pour les constructeurs de navires. Certains amendements à la "Loi pourvoyant à la construction des logements ouvriers et à des avances aux municipalités". L'observance des lois de l'hygiène chez les barbiers. Fondation d'écoles techniques dans les localités industrielles et cours du soir pour former des ouvriers compétents. Statut donnant aux unions professionnelles la personnalité civile. Mise en force des règlements de l'hygiène par les autorités municipales. Demande aux gouvernements provincial et fédéral de reconnaître le droit des unions catholiques d'être représentées dans les commissions gouvernementales. Observance de la "Loi des établissements industriels et des édifices publics". Dans l'intérêt des syndicats, la convention demanda aux corps publics de la province d'obliger, dans leurs contrats, les entrepreneurs de travaux publics de donner la préférence aux membres des unions catholiques. Elle demanda aux syndicats d'établir un fonds de secours en maladie. Elle protesta contre les employeurs, les marchands, les industriels et les hommes publics qui cherchent à rendre odieuses au public les unions ouvrières comme étant la cause du coût élevé de la vie. Elle signala l'habitude de certains employeurs de renvoyer leurs employés demandant une augmentation de salaire et de les remplacer par des campagnards.

Une résolution fut passée répudiant la théorie du salaire uniforme comme entachée de socialisme et préconisant la théorie du salaire minimum et l'établissement d'une échelle de salaire fondée sur la compétence et les capacités d'un chacun suivant les temps et circonstances. La convention fit appel aux bons sentiments des employeurs pour protéger moralement et physiquement les enfants à leur emploi, et leur faire donner des cours techniques à l'usine. Elle exprima le vœu que les catholiques s'efforçassent de convaincre les patrons de la nécessité de reconnaître les unions catholiques. Il fut décidé de fonder une Confédération; le comité exécutif fut chargé d'en préparer la constitution. Nombre de patrons catholiques s'étant montrés hostiles aux syndicats, la convention, en vue de faire disparaître "leurs procédés injustes", chargea son exécutif de mettre ces faits devant les évêques, afin d'obtenir leur protection. Les délégués s'occupèrent aussi de certaines questions sociales et morales; entre autres, du cinéma, des comptes rendus des procès sensationnels, de l'observance du dimanche, des droits de la langue française, de la colonisation, du système de représentation proportionnelle. On décida de prier les évêques d'user de leur influence pour former chez les enfants, dans les écoles, la saine mentalité de l'union nationale catholique; de s'efforcer de fonder un journal ouvrier; de fonder des cercles d'études; de prier les aumôniers d'obtenir une aide efficace de la part du clergé.

Convention de Hull, 24-28 septembre 1921. — Les résolutions formulées à cette convention furent au nombre de 48. Les principaux problèmes ouvriers qu'elles touchèrent furent les suivants: observance des lois de l'hygiène dans certains métiers et établissements industriels; plomberie sanitaire; application du salaire minimum des femmes; loi contre l'emploi dans les magasins de filles au-dessous de 16 ans; apprentissage et écoles techniques; suspension de toute immigration dans les villes pour trois ans; amendement à la loi des grèves et contre-grèves, ainsi qu'à la loi des accidents du travail; chômage des fêtes d'obligation; nécessité d'un

certificat de compétence pour les plombiers; licences obligatoires pour tous les assureurs; augmentation des inspecteurs des établissements industriels; moyens de remédier au chômage; loi contre le travail des femmes, des filles et des enfants au-dessous de dix-huit ans dans les brasseries; inspection des boulangeries; abolition des bureaux de placement privés. D'autres résolutions se rapportaient à la fermeture des salles de danse à minuit, à l'interdiction du théâtre de nuit, à l'interdiction du cinéma aux enfants de moins de 16 ans, au maintien de l'heure solaire, etc.

Congrès de Montréal, 12-17 août 1922.—Il fut le premier congrès officiel de la Confédération, fondée l'année précédente. Plusieurs des questions traitées dans les conventions précédentes furent considérées de nouveau. Le congrès se déclara en faveur de la formation d'associations patronales pour traiter avec les associations des ouvriers; il renouvela la demande faite à la convention de Chicoutimi que les corporations religieuses catholiques adoptent une échelle de salaire raisonnable et insèrent dans leurs contrats de construction une clause de préférence absolue en faveur des ouvriers syndiqués catholiques; il demanda au gouvernement d'obliger les industries à procurer les premiers soins aux blessés; d'assurer aux ouvriers victimes de maladie contractée dans des emplois malsains une indemnité pendant leur invalidité; de rendre obligatoires les diplômes d'apprentissage pour au moins quatre ou cinq métiers; la nomination d'officiers pour établir chaque année une liste des justes salaires sur les contrats donnés par lui (la même demande était faite aux municipalités); une école spéciale de l'industrie de l'aiguille; le maintien du tarif en vigueur sur la chaussure; l'accord de subventions aux coopératives; la fondation de cours ménagers pour les ouvrières; de porter à 50 heures par semaine la durée du travail pour les femmes et les enfants dans l'industrie textile. Le congrès émit le vœu que de respectueuses et pressantes instances soient faites auprès du Souverain Pontife afin qu'il daigne instituer une fête spéciale

de Jésus-Ouvrier. Il résolut d'appuyer le mouvement contre le blasphème; il recommanda au gouvernement fédéral d'exempter de l'impôt sur le revenu les chefs de famille pour une somme de \$400 par chaque enfant; il demanda aux magistrats des cours criminelles d'empêcher la publicité malsaine au cours des procès qui leur sont soumis, etc.

Congrès de Québec, 11-16 août 1923.—Parmi les résolutions adoptées et les projets discutés par le congrès, ayant un intérêt nouveau, on remarque ce qui suit: condamnation en principe du travail à la pièce et détermination de le diminuer le plus possible; congé du samedi après-midi dans les manufactures; reprobation du travail dominical; pourvoir d'un local *ad hoc* les ouvriers qui prennent leur repas dans les établissements industriels; fermeture des magasins à six heures du soir; protection plus efficace des édifices publics; demande au gouvernement provincial d'adopter la loi des syndicats professionnels, ainsi que la création d'un Conseil supérieur du travail; révision plus expéditive de la loi des accidents du travail; nomination de la commission des salaires minima pour les femmes dans l'industrie; protestation contre l'émigration intensive poursuivie par le gouvernement fédéral. En plus de diverses questions déjà agitées dans les conventions précédentes, le congrès s'occupa de quelques autres points, tels qu'un plan de législation familiale; l'avance de l'heure, l'observance des fêtes religieuses, les coopératives de consommation, la protection des salaires, etc. On demanda aussi d'amender quelques articles de la constitution, en y ajoutant certains détails jugés nécessaires.

Congrès de Port-Alfred, 2-6 août 1924.—Le congrès s'est prononcé pour les mesures législatives suivantes: amendement de la loi du dimanche, avec nomination d'inspecteurs pour veiller à son application et la prison comme pénalité de sa violation par les employeurs; abolition du travail de nuit dans les boulangeries, fixant à quatre heures du matin la reprise du travail; la journée de 48 heures et une meilleure hygiène dans l'industrie textile; l'adoption du projet de loi

déjà recommandé relativement aux barbiers; la formation d'un Conseil supérieur du travail; l'établissement d'écoles industrielles dans les petits centres. Il a aussi demandé au gouvernement fédéral de fixer à un maximum de 48 heures par semaine la durée du travail dans l'industrie de la pulpe et du papier; de remédier à la crise du chômage en revisant la politique d'immigration, en accordant des contrats pour des travaux publics durant l'hiver, en créant une commission d'études des caisses de chômage, en établissant des bureaux de placement syndicaux; d'établir un tarif préférentiel de 20 pour cent sur tout vaisseau construit ou acheté en dehors du Canada, qui s'enregistrera pour le service du cabotage canadien; de faire disparaître des droits sur certaines machineries ou matériaux manufacturés à l'étranger. Enfin, la Confédération a renouvelé son insistance pour "que soit reconnu entièrement et toujours son droit d'être représentée partout où le travail organisé du Canada est appelé à être représenté". Le congrès a demandé que les cercles d'études étudient les questions suivantes: création d'un journal, avantage de l'incorporation professionnelle, logements ouvriers. Il a accordé la formation d'une fédération des syndicats des métiers de construction et a ajouté un deuxième vice-président au bureau confédéral.

La série des questions discutées aux congrès montre que la Confédération des Travailleurs Catholiques reconnaît la nécessité d'une législation ouvrière variée et progressive. Malgré ses efforts pour amender certaines lois existantes et en faire voter d'autres, la Confédération n'a pas été très heureuse dans les demandes qu'elle a présentées jusqu'ici aux gouvernements. Elle a réussi, cependant, à faire voter par la Législature de Québec, en 1924, la "Loi des syndicats professionnels" permettant aux syndicats de se constituer en corporations et de jouir de la personnalité civile. Cette loi reconnaît au contrat collectif du travail force d'obligation légale quand il est par écrit et qu'une copie authentique — ou un double dans le cas de sous-seing privé — en est mise en

dépôt, par l'une des parties, chez le ministre des Travaux Publics et du Travail. Un autre projet législatif qui paraît tenir à cœur aux militants du mouvement, c'est la création d'un conseil supérieur du travail, à l'instar de celui qui existe en France. Ce conseil serait un corps d'études purement consultatif, dont la fonction consisterait à étudier les projets de lois et autres questions intéressant le travail. Les syndicats ont contribué à faire nommer une Commission d'étude de la Loi des accidents du travail, afin d'y introduire des changements désirables. La loi actuelle ne leur paraît pas protéger suffisamment le travailleur en cas d'accident ou de maladie causée par son emploi.

Depuis sa fondation, la Confédération a demandé d'être reconnue officiellement par le gouvernement fédéral comme corps représentatif d'un groupe important de travailleurs canadiens. Le ministre du Travail ne lui a pas encore accordé tout ce qu'elle désirait. Cependant, le président de la Confédération a été choisi par le gouvernement comme conseiller technique de la délégation ouvrière envoyée à la Conférence internationale du Travail de Genève, tenue à l'été de 1924. D'un autre côté, les syndicats n'ont pas été invités à envoyer de représentant à la conférence du chômage tenue à Ottawa sous les auspices du gouvernement fédéral, 3-4 septembre 1924. Ils ont vigoureusement protesté auprès du ministre du Travail contre ce qui leur a paru un acte d'injustice à leur égard.

L'influence de l'organisation ouvrière catholique auprès des gouvernements dépendra des moyens dont elle pourra disposer. Il y a tout lieu de croire qu'elle n'aura la faveur des gouvernants que du jour où elle aura la puissance du nombre et que ses chefs sauront se créer des appuis favorables. En attendant, elle ne perd aucune occasion de faire valoir ses droits et tous les ans elle présente aux gouvernements, provincial et fédéral, ses desiderata et les projets de loi qui lui paraissent nécessaires à la protection et au bien-être des travailleurs. Le malheur est que les différentes organisations ouvrières qui se disputent la faveur des travailleurs cana-

diens, ne s'accordent pas toujours dans les demandes qu'elles présentent aux gouvernements. Les conflits d'opinions et d'intérêts entre les unions nationales et internationales, neutres et confessionnelles, donnent aux ministres un moyen facile d'échapper à l'emprise des organisations ouvrières, en les mettant à l'aise pour n'accorder que les faveurs et ne favoriser que les projets de loi qui leur conviennent. En pareilles circonstances, une législation ouvrière capable de rencontrer les désirs de tous les intéressés est difficile, sinon impossible, à passer. En tout cas, elle court grands risques de rester inopérante, aussi longtemps qu'elle est voulue par les uns et combattue par les autres.

3—ÉLÉMENT NATIONAL

Les principes religieux sur lesquels sont basés les syndicats catholiques leur donnent un caractère qui contraste totalement avec les organisations internationales. Ces dernières sont à base de neutralité religieuse et acceptent comme membres tous les travailleurs, indépendamment de leurs croyances et de leur affiliation religieuse. Par ce fait même, elles excluent de leurs rangs les associations ouvrières qui déterminent leurs activités professionnelles et économiques d'après la doctrine de l'Eglise, telle qu'énoncée par les Papes et les évêques. Il est donc tout naturel que les syndicats catholiques soient en même temps nationaux, étant donné que que leurs principes fondamentaux en font des sociétés *sui generis*, tout différentes des autres associations n'ayant pas ou répudiant ces mêmes principes. L'idée religieuse du mouvement syndical catholique, en effet, renferme nécessairement l'idée nationale; d'autant que de telles unions ouvrières ne peuvent se fonder et se développer que dans un milieu favorable, où l'on trouve les mêmes croyances et les mêmes aspirations. Cette compénétration de l'élément religieux et national, l'aumônier des syndicats de Montréal, M. l'abbé E. Hébert, l'exprimait en ces termes à la convention de Québec: "A ceux qui sentent parfois s'éveiller en eux la flamme du

patriotisme, et qui, devant la vague montante des unions internationales, veulent garder à nos classes ouvrières leur autonomie, à ceux qui veulent, sur ce sol canadien, arrosé par le sang des martyrs et fécondé par les sueurs de nos premiers colons, rester fidèles à nos traditions nationales et religieuses; qui, en face du danger grandissant des unions neutres, désirent conserver à nos populations laborieuses une foi intangible, nous demandons de fonder des syndicats franchement catholiques. Nous faisons appel aux ouvriers catholiques soucieux de leurs responsabilités et conscients de leurs droits, afin qu'unis la main dans la main, le regard fixé vers l'avenir, le cœur débordant d'espérance, de cette espérance immortelle que donne à l'âme surnaturelle la lutte pour le triomphe de l'équité, nous puissions, à la lumière de la justice et sous le souffle de la charité, établir enfin partout des syndicats nettement catholiques, fondés sur les droits mutuels et les obligations réciproques." 3 Il faut dire, cependant, que les dirigeants du mouvement ont pris une attitude positive contre les unions internationales. On trouve l'expression de cette opposition dans la constitution de la Confédération des Travailleurs Catholiques: "La C. T. C. C. est une organisation essentiellement canadienne. Une des raisons de son existence, c'est que la plupart des ouvriers canadiens sont opposés à la domination du travail syndiqué canadien par le travail syndiqué américain. La C. T. C. C. croit que c'est un non-sens, une faute économique, une abdication nationale et un danger politique que d'avoir au Canada des syndicats relevant d'un centre étranger qui n'a ni nos lois, ni nos coutumes, ni notre mentalité, ni les mêmes problèmes que nous. Elle croit que le travail syndiqué canadien doit être autonome, régler seul ses propres affaires et ne pas se noyer dans une masse syndicale où ses initiatives sont impuissantes, sa volonté inefficace et sa vie propre impossible. Elle veut s'employer, pour sa part, à faire cesser cette situation humiliante du travail

3.—Cf. Rapport présenté à la Convention de Québec, sept. 1918.

organisé du Canada, le seul au monde qui consente à faire abstraction de sa nationalité, qui refuse l'indépendance et accepte une tutelle qui, loin de lui être bienfaisante, lui est surtout nuisible." 4

En somme, les fondateurs du syndicalisme catholique au Canada prétendent que les travailleurs de chaque pays doivent avoir leur propre organisation et être conduits par des chefs ayant les mêmes principes et la même mentalité. Les conditions et les problèmes économiques et sociaux diffèrent d'un pays à l'autre et ne peuvent être bien compris que par ceux qui sont le plus à même de les connaître parfaitement, savoir ceux qui vivent sur les lieux mêmes. Les ouvriers canadiens, selon eux, sont plus aptes à sauvegarder leur intérêts en s'organisant en associations formées et contrôlées par eux seuls. L'association ouvrière est un facteur très important de la vie économique et sociale des nations et il peut y avoir de graves inconvénients à ce qu'elle soit sous le contrôle d'influences étrangères. Les syndicats catholiques croient rendre service au pays en créant un mouvement ouvrier strictement organisé d'après les intérêts nationaux. Sur ce point, ils sont d'accord avec une partie des autres travailleurs canadiens, ceux surtout qui sont affiliés à la Fédération Canadienne du Travail. La majorité des ouvriers du Canada, toutefois, ne partage pas ces vues et ne manifeste aucune intention de se séparer des organisations internationales. Les deux tendances continueront sans doute d'exister encore pour nombre d'années, gardant à peu près les mêmes positions. Quant aux syndicats, il ne semble pas que l'idée nationale eût suffi à les fonder, si l'idée religieuse n'était intervenue pour presser leur établissement et conditionner leur mode d'existence.

4.—Const., chap. I, p. 11.

CHAPITRE II

Problèmes

Toute organisation a des problèmes spéciaux à résoudre, qui naissent de sa nature et des circonstances de lieu et de temps où elle doit évoluer. Les syndicats catholiques n'échappent pas à cette loi générale. Type d'organisation ouvrière d'un genre particulier, le syndicalisme catholique comprend la direction de l'Eglise dans sa composition et son gouvernement; et par cela même il va à l'encontre des autres associations ouvrières. Ayant à se développer dans un milieu hétérogène, indifférent ou hostile, il se trouve en face de difficultés dont le traitement requiert des chefs d'une compétence et d'une habileté éprouvées. Restant dans le domaine des faits, il nous reste à signaler quelques aspects des principales questions d'ordre pratique qui regardent le fonctionnement et l'efficacité économique des syndicats catholiques. Il ne s'agit pas ici de discuter les principes théoriques que ces questions impliquent; mais simplement de montrer l'influence qu'elles peuvent avoir sur la marche et les résultats du mouvement. Ces principaux problèmes, que les dirigeants de l'unionisme catholique doivent résoudre d'une façon satisfaisante, s'ils veulent donner à leur organisation une base solide et une action industrielle efficace, sont: le rôle de l'aumônier, la formation de chefs compétents, les relations avec les employeurs et les rapports avec les unions neutres.

1—RÔLE DE L'AUMÔNIER

La fondation d'unions catholiques au Canada est l'œuvre du clergé. Ce sont les évêques eux-mêmes qui ont pris l'initiative du mouvement social et ouvrier qui devait s'étendre à toute la province et se compléter par la formation d'associations ouvrières. Dans presque tous les diocèses, des prêtres ont été nommés pour s'occuper des œuvres sociales et fonder des syndicats. Le rôle de l'aumônier a été et reste

prédominant dans l'établissement et le fonctionnement de ces associations ouvrières. Il en est à la fois, au moins généralement, le fondateur, le propagateur et le directeur. On peut dire que l'aumônier des syndicats catholiques en est la tête véritable. Il est l'agent le plus actif de la propagande en faveur de l'unionisme catholique; il assiste aux assemblées, prend part aux délibérations et préside les conseils de direction. Toutes les activités des syndicats dépendent en grande partie, — depuis leur origine, du moins, — de la direction que les aumôniers leur donnent. Il est aisé de comprendre que l'exercice de ces fonctions requiert de la part de celui qui les remplit des qualités peu ordinaires. Il n'est pas donné à tous les hommes d'être des organisateurs habiles et de réussir comme directeurs d'œuvres sociales. L'organisation ouvrière est par elle-même une tâche très difficile. Les ouvriers ont une mentalité spéciale, ils sont jaloux de leurs droits et encore plus de leur liberté. Il est donc difficile de les comprendre et presque impossible de toujours leur plaire. Il y a, en outre, beaucoup d'ouvriers qui n'ont pas perdu leur défiance envers l'ingérence du prêtre dans ce qu'ils regardent comme appartenant à leur sphère propre. Ceux-là resteront encore longtemps, pour cette raison, en dehors des syndicats confessionnels. La direction des syndicats demande de l'aumônier une grande habileté à manier les hommes et une connaissance générale des affaires. Tout mouvement ouvrier implique nécessairement des relations économiques. Il est impossible de parler avec pertinence des questions de salaire, des heures de travail, des conditions d'emploi, etc., sans avoir des connaissances spéciales en économie politique et sociale. Il serait puéril, d'un autre côté, de croire ou qu'on peut diriger un mouvement social quelconque sans tenir compte de données économiques du problème ou que ces connaissances nécessaires s'acquièrent à l'aventure, sans un entraînement long et sérieux. Aussi longtemps que les aumôniers exerceront dans les syndicats les fonctions qu'ils remplissent maintenant, et qui sont vraiment celles de chefs ouvriers, l'avenir

du syndicalisme catholique dépendra nécessairement de leur compétence d'organiseurs et d'économistes. L'expérience est là, d'ailleurs, pour le prouver. Parmi les divers groupements ouvriers formés ici et là dans la province, plusieurs d'entre eux n'ont eu qu'une existence éphémère, et d'autres, tout en continuant d'exister, n'ont exercé qu'une influence très limitée sur les conditions de salaire et de travail. C'est là l'histoire des groupes de Thetford Mines, de Magog, par exemple. Ces associations de travailleurs avaient été fondées sans principes unionistes bien arrêtés, dans un moment d'enthousiasme, et, il faut le dire, dans l'illusion qu'il suffit de grouper des ouvriers pour avoir une organisation ouvrière. Comme ces fondations manquaient de bases solides, elles n'ont pu soutenir le choc des difficultés et des contradictions.

Si de fait l'aumônier prend une part prépondérante à toutes les activités industrielles et économiques des syndicats, son rôle essentiel, cependant, consiste à soutenir la doctrine catholique et à défendre la morale. "Il a charge, dans ce milieu, des intérêts supérieurs des âmes, de la société et de la religion." ¹

Il suffit d'énoncer ce programme pour comprendre les responsabilités de l'aumônier et combien sa tâche est difficile et épineuse. La doctrine de l'Eglise regardant l'organisation ouvrière se trouve exposée principalement dans les Encycliques des Papes Léon XIII et Pie X. On ne trouve pas là un système détaillé sur l'économie politique, mais des principes généraux de justice et de morale naturelles. La difficulté ne consiste pas à connaître et à énoncer ces principes, mais plutôt à en faire l'application légitime aux divers problèmes qui naissent de l'organisation si complexe de l'industrie moderne et des relations industrielles entre employeurs et employés. ² La question est excessivement difficile, comme le prouvent les discussions et polémiques soulevées, en Europe

1.—Const., C. T. C. C., 2e ed., p. 88.

2.—Cf. Dr. John A. Ryan, *First Annual Meeting of the Catholic Conference on Industrial Problems*, p. 100.

tout spécialement, au sujet de ces mêmes Encycliques. La question du juste salaire, par exemple, a reçu diverses interprétations, et les controverses soulevées à ce sujet n'ont guère apporté de lumière pour la solution pratique du problème. ?

Il y a donc diverses manières d'interpréter ces principes; et l'aumônier qui en est chargé doit être doué d'une science remarquable et d'un savoir-faire peu ordinaire. Il lui faut, en outre, tenir compte des différents courants d'opinion. Au Canada, comme ailleurs, il y a l'école des doctrinaires, défenseurs nés des principes purs. L'abbé Eugène Delisle signale cette école en ces termes : "Et dire que même où l'on ne devrait pas les rencontrer, il est des gens qui tiennent à cette erreur funeste comme à un dogme de la sainte Eglise et sont les ennemis tenaces du syndicalisme sous toutes ses formes. D'ordinaire, leur opinion se formule ainsi : "Il vaut mieux que les syndicats n'existent pas." D'autres arrivent au même résultat par un détour. Sous prétexte d'intégrité de doctrine qu'ils ont puisé dans je ne sais quel traité janséniste, ils tracent aux activités syndicales une voie infiniment étroite, hérissée de mille obstacles, bordée de précipices sans nombre et cachés. Ils multiplient les entraves sous prétexte de précautions nécessaires, jusqu'à rendre le syndicat inefficace. Ils sont décourageants. La conclusion rationnelle de leurs diatribes c'est que le syndicalisme est exposé à commettre tant de bévues qu'il est prudent de n'en pas faire." 4

Pour cette école de doctrinaires, le type par excellence de l'association ouvrière catholique c'est l'union où l'on s'exerce avant tout à la condescendance, à la patience et à la résignation. Pour eux, le rôle de l'aumônier des syndicats est de prêcher les susdites vertus aux ouvriers. S'il s'écarte de ce programme tracé par ces théoriciens, il s'expose à être accusé de favoriser des tendances dangereuses, pour ne pas dire socialistes — comme la chose est, en effet, arrivée à certain

3.—Cf. Emile Chenon, *Le Rôle social de l'Eglise*, p. 265.

4.—*Pourquoi l'Eglise veut des Syndicats Catholiques*, Prog.-Souv., 1923, p. 42.

aumônier. Cette conception du syndicat est absolument fautive. Les syndicats à "l'eau de rose", comme on appelle en Belgique les syndicats sans valeur économique, sont destinés à faire fiasco.⁵ Les ouvriers s'éloignent instinctivement d'associations incapables de protéger efficacement les intérêts des travailleurs. Il en serait de même au Canada, si l'unionisme catholique devait remplir seulement le rôle d'une confrérie. Il n'entre pas dans le but de cette discussion de montrer ce que l'aumônier doit faire pour assurer à la fois les intérêts temporels et spirituels des membres des syndicats qu'il dirige; il s'agit seulement de signaler la difficulté de sa tâche, que nous croyons très grande. Le problème du rôle de l'aumônier des syndicats catholiques est donc avant tout en fonction de sa compétence économique et doctrinale. L'avenir des syndicats dépend nécessairement de la valeur des aumôniers qui en sont les théoriciens et les directeurs. Un autre aspect du problème, c'est l'instabilité des aumôniers de certains groupements, comme celui des Trois-Rivières, pour donner un exemple. Le changement fréquent des aumôniers entraîne nécessairement une nouvelle orientation dans la marche des syndicats, et est souvent fatal à leur progrès, sinon à leur existence même. C'est un fait avéré par l'histoire de ces unions que les groupes qui ont une influence constructive à leur crédit sont ceux où l'unité de direction a rendu possible une politique uniforme et soutenue. Il y a des cas où un changement s'impose, mais la fréquence des changements est en soi dommageable au bon fonctionnement d'une œuvre sociale. Cette unité de direction est souverainement importante non seulement pour les divers groupements individuels, mais surtout pour l'ensemble du mouvement. Si chaque groupement de syndicats reçoit une impulsion nouvelle variant avec les changements d'aumôniers, l'efficacité de ses activités se réduira à peu de chose et l'organisation générale en sera d'autant affaiblie. Pour que l'association ouvrière

5.—Cf. A. Misson, *Le Mouvement syndical, son Histoire en Belgique*. (1800-1914).

ait de la valeur, il faut que tous les efforts convergent vers un but bien déterminé et persévéramment poursuivi.

Les syndicats catholiques n'ont pas jusqu'ici réalisé cette unité d'action qui peut seule leur donner de la consistance et de la vigueur. Il est vrai que les différents groupes reconnaissent les mêmes principes et la même doctrine; mais, en pratique, chaque groupe a ses méthodes et dirige plus ou moins ses propres affaires indépendamment des autres associations. Les groupements régionaux sont exposés à suivre une politique individuelle, se gouvernant comme autant d'unités indépendantes. Si ce système devait prévaloir, ce serait certainement une cause de faiblesse pour l'unionisme catholique, et son influence ne se ferait guère sentir, si ce n'est d'une façon intermittente et timide. Une direction uniforme et générale s'impose aux syndicats pour unifier tous leurs efforts et concentrer leurs activités pour le plus grand bien de tous. La nomination d'un aumônier général, dont la direction réelle s'étendrait à tous les groupements, donnerait aux unions catholiques plus de stabilité et plus d'efficacité.

2—FORMATION DE CHEFS COMPÉTENTS

Le mouvement ouvrier catholique au Canada a atteint le point de son développement où son avenir dépendra de l'orientation que ses chefs naturels vont lui donner. Il ne suffit pas, en effet, de grouper des masses de travailleurs pour avoir un véritable mouvement ouvrier; il faut de plus que ce mouvement puisse se former des chefs qui le dirigent et lui assurent un gouvernement stable et effectif. Une institution qui ne peut trouver dans son sein le principe vital de son gouvernement n'a aucune chance de survivre. Une organisation ouvrière doit nécessairement avoir des hommes du métier pour présider à ses destinées. Jusqu'ici les aumôniers ont eu la plus grande part dans la fondation et la direction des unions catholiques. Cela s'explique par les circonstances qui ont donné naissance au mouvement et par

le fait que peu d'ouvriers étaient préparés à en prendre la direction. Il fallait d'abord formuler les principes sur lesquels devait reposer la nouvelle organisation; il fallait lui donner son impulsion initiale. Cette tâche appartenait au clergé qui prenait l'initiative de créer ces unions. Maintenant que le mouvement a atteint un certain perfectionnement, le problème se pose de trouver parmi ses membres des chefs capables de diriger ses activités économiques et professionnelles, tout en recevant une direction doctrinale des aumôniers.

La nécessité d'avoir des chefs compétents s'impose par la nature même de l'organisation ouvrière et par la mentalité des travailleurs, qui ne se confient pleinement qu'à ceux de leur classe. L'organisation catholique n'a atteint jusqu'ici que la minorité des travailleurs catholiques de la province de Québec. Quant à ceux des autres provinces, elle ne s'en est pas encore occupée, si on ne compte la fondation d'un syndicat à Hawkesbury et les activités du groupe de Hull dans la ville d'Ottawa. C'est dire que la vaste majorité des travailleurs catholiques reste en dehors des syndicats confessionnels. Parmi ces ouvriers, les uns doutent encore de la stabilité des unions catholiques; les uns attendent qu'elles aient fait leurs preuves comme promotrices des intérêts des travailleurs; d'autres, enfin, ne se laisseront entraîner que par des chefs qui gagneront leur confiance. Il a suffi jusqu'ici au mouvement d'avoir des propagateurs zélés et des officiers capables de diriger le gouvernement interne des syndicats. De tels hommes ne manquent pas actuellement aux unions catholiques. Elles comptent nombre d'hommes intelligents et dévoués qui ont fait et font encore un excellent travail de propagande et d'organisation locale. Si le mouvement doit se limiter à certaines régions et se contenter d'exercer une influence personnelle sur les travailleurs qui en font partie, il peut garder le système de gouvernement qu'il a actuellement. D'un autre côté, si l'unionisme catholique veut créer une organisation du travail qui ait un caractère général et qui soit vraiment représentative des aspirations et des besoins des

travailleurs, il devra de toute nécessité adopter le seul système qui a réussi ailleurs, savoir le gouvernement de chefs compétents. Cette nécessité s'impose d'autant plus au Canada que le pays est composé d'éléments disparates, où langues et religions s'entrecroisent sans former un tout compact. Quoi qu'il arrive, les unions catholiques auront le désavantage du nombre et de la puissance. Elles peuvent s'attendre à rencontrer beaucoup d'obstacles par suite de l'indifférence des uns et de l'hostilité des autres. A moins d'être dirigées par des hommes parfaitement renseignés sur les différents problèmes inhérents aux questions ouvrières et sur les conditions politiques et industrielles du pays, ces unions n'ont qu'une chance très peu probable de succès complet. Un état-major d'officiers doués de grandes qualités intellectuelles et morales, voilà la première nécessité de l'unionisme catholique au Canada, — comme ailleurs du reste.

Le champ d'action de ces hommes est vaste et comprend toutes les questions qui intéressent les travailleurs. Ils devront, d'abord, être capables de comprendre les aspirations des classes laborieuses, de saisir ce qu'elles ont de juste, comme aussi ce qu'elles renferment de prématuré et d'irréalisable. Leur langage devra s'adapter à la mentalité des ouvriers, qui pensent et agissent en fonction des faits et des réalités. Les plus belles théories ont peu ou point d'influence sur l'âme populaire quand elles ne présentent pas un point de contact avec les réalités de la vie. Les masses populaires, aujourd'hui, ne se contentent pas de paroles et de promesses, elles veulent des preuves tangibles de la valeur des systèmes qu'on leur propose. Un mouvement ouvrier sérieux doit offrir des avantages réels aux travailleurs; autrement il est voué à la faillite. L'ouvrier moderne aspire à améliorer sa situation économique et sociale. Il veut de meilleurs salaires, moins d'heures de travail, une protection efficace contre les accidents et les risques industriels, une répartition plus équitable des profits de l'industrie. C'est pour obtenir ces avantages que le travailleur recherche la force de l'association;

et c'est pour satisfaire ces aspirations et ces désirs que l'unionisme a été fondé. Les militants du mouvement catholique doivent connaître la mentalité des classes laborieuses, ainsi que leurs besoins économiques et sociaux; et ils doivent se préparer à leur offrir un système de protection et de secours efficace s'ils veulent les gagner à leurs idées d'action sociale.

La tâche des promoteurs des unions catholiques est d'autant plus difficile qu'ils ont à compter surtout — sinon uniquement — sur la bonne volonté des hommes pour faire triompher leur cause. Les hommes de nos temps ne se passionnent plus pour les principes. Ils s'intéressent peu aux doctrines, et ignorent souvent le langage de la sagesse. Ceux qui veulent faire pénétrer la justice et la charité dans le monde industriel ont une lourde tâche à remplir; et pour y réussir, ils doivent être des hommes d'une valeur exceptionnelle. Il ne leur suffirait pas de pouvoir énoncer, même avec éloquence, la doctrine sociale catholique, s'ils ne pouvaient en montrer les applications pratiques et les conséquences heureuses pour la société. Il est évident que les militants des unions catholiques ont besoin d'une formation intellectuelle et morale toute spéciale. Les connaissances pratiques qui suffisent à un propagateur ouvrier ou à un délégué d'un conseil central ne sauraient suffire aux chefs du mouvement. Les questions qu'ils auront à traiter sont très complexes et variées. Ils seront en relation avec les employeurs de nationalité et de religion différentes; il leur faudra aussi pouvoir agir sur l'opinion publique et se faire entendre des autorités civiles. Mais avant tout ces militants devront être des hommes de caractère et de dévouement. La cause qu'ils ont à promouvoir leur demandera le sacrifice de bien des choses; ils seront souvent tentés de se décourager ou d'accepter une position plus avantageuse. Une volonté forte et généreuse leur est nécessaire pour se dévouer malgré les difficultés et les contradictions au bien matériel et moral de ceux qui souvent ne comprendront pas les raisons de leur idéal

Les dirigeants du mouvement social catholique ont compris l'importance de former une élite d'hommes capables de travailler à la diffusion des doctrines sociales de l'Eglise dans la société. Deux institutions s'occupent spécialement de la formation morale et intellectuelle des militants catholiques: les retraites fermées et les cercles d'études. Les retraites fermées ont pour but de former des chrétiens convaincus et généreux. Par la prédication et la méditation des vérités de la religion, elles éclairent l'intelligence et la fixent dans la lumière; en même temps, elles contribuent à fortifier la volonté par les secours surnaturels que la foi procure et par la pratique des vertus chrétiennes. Beaucoup d'ouvriers suivent ces retraites et en sortent meilleurs chrétiens et travailleurs plus consciencieux. Elles sont un excellent moyen pour former le caractère des chefs ouvriers et leur donner des motifs efficaces de se dévouer à l'apostolat social parmi les classes laborieuses. Le soin de communiquer la doctrine sociale de l'Eglise appartient aux cercles d'études. Ces cercles réunissent les ouvriers les mieux doués et les plus actifs, afin de les initier à la connaissance des principes catholiques et des enseignements sociaux de l'Eglise. Les Encycliques des Papes, spécialement celles de Léon XIII, forment la substance des connaissances que les militants du mouvement y acquièrent sous la direction des aumôniers. Les cercles d'études tendent à développer le sens social parmi les ouvriers et à leur faire connaître les questions religieuses et sociales.

Parlant aux membres de l'œuvre des cercles catholiques, Albert de Mun disait: "Nous devons nous proposer pour but de former dans la classe ouvrière des hommes d'élite, qui étroitement groupés entre eux, deviendront à leur tour des apôtres de l'œuvre. Nous voulons que, dans la classe ouvrière, nos cercles soient des associations d'hommes éprouvés, ayant rompu avec toutes les faiblesses du respect humain, convaincus de leur mission, enthousiastes de leurs œuvre, et

devenant dans la masse qui les entoure des représentants et des apôtres d'une idée." 1

"Notre grande force est dans les ouvriers, c'est sur leur apostolat près de leurs camarades, sur la mission qu'ils exercent eux-mêmes en propageant nos idées par leurs exemples et leurs conseils que nous comptons surtout pour accroître nos forces." 2 Le Comte de Mun voulait de plus la coopération des membres pour maintenir une œuvre. "Une œuvre qui s'appuie sur le principe de l'association ne doit pas dépendre uniquement de son directeur ou de son président. Il faut qu'elle vive par elle-même, qu'elle soit l'affaire des associés, que ceux-ci la soutiennent par leur dévouement et leurs sacrifices. Il n'y a pas d'œuvre durable sans cela." 3

Le programme ordinaire des cercles d'études suffit pour donner une idée générale de la question sociale et préparer des hommes capables d'exercer une influence salutaire auprès de leurs camarades. Ce programme est insuffisant, cependant, pour former des chefs qui soient en état de comprendre les éléments complexes et variés d'un mouvement ouvrier. En Europe, les dirigeants des syndicats chrétiens ont compris que la culture ordinaire telle que celle des cercles d'études, ne suffit pas aux militants catholiques, mais que ceux-ci ont besoin d'une formation plus générale et plus complète. Les syndicats chrétiens de Belgique ont une école supérieure à Louvain; ceux de France en ont une à Lille. La direction d'un mouvement ouvrier qui prétend exercer une influence réelle sur les relations industrielles, doit baser son action sur l'étude et la connaissance exacte des questions économiques qu'il implique. Il n'y a pas un problème ouvrier, il y en a de nombreux; et chacun d'eux est plus difficile à résoudre que le suppose la suffisance simpliste d'un grand nombre. Albert de Mun avait raison de dire, dans un discours prononcé

1.—Discours I, p. 207.

2.—Discours IV, p. 87.

3.—Discours V, pp. 12-13.

à l'assemblée générale des cercles catholiques d'ouvriers: "Il faut étudier beaucoup. Il faut nous armer de toutes les forces que nous donnent la doctrine et l'expérience... Les jeunes gens sont exposés à un double péril: l'un, c'est de se laisser emporter par un sentiment trop ardent, insuffisamment raisonné; l'autre, qui n'est pas moins grand, moins sérieux à mes yeux, c'est au contraire, de s'abandonner aux influences de l'air ambiant, à la routine des idées toutes faites, des solutions reçues et des idées convenues... Il n'y a pas de besogne plus urgente que celle d'établir pour la jeunesse un enseignement social fondé purement et simplement sur la vieille doctrine de l'Eglise et sur l'étude consciencieuse des faits... On ne trouve la vérité économique qu'à ces deux sources." 4

L'étude consciencieuse des faits, c'est la chose la plus difficile et la plus rare du monde. Elle est absolument nécessaire, cependant, car c'est sur la connaissance exacte des faits que se base la vraie science et que les principes trouvent une fondation solide pour opérer. C'est pour avoir oublié cette vérité que tant de mouvements excellents en soi n'ont eu qu'une existence éphémère et beaucoup d'autres, une portée très limitée dans leurs résultats.

3—RELATIONS AVEC LES EMPLOYEURS

L'avenir de l'unionisme au Canada dépend en grande partie de l'attitude que les employeurs prendront à son égard. Le but primordial de l'organisation ouvrière a toujours été de mettre les travailleurs en état de passer des conventions collectives avec leurs employeurs, afin de régler par une entente mutuelle les taux de salaire et les conditions de travail. Aussi longtemps que les unions sont impuissantes à se faire reconnaître par les industriels et à passer avec eux des conventions liant les deux parties, leur raison d'être, dans l'ordre économique, reste problématique et leur valeur

4.—Discours V; pp. 139-141.

est réduite à peu de chose. C'est pour cette raison que le mouvement ouvrier s'est toujours efforcé d'acquérir une position stratégique favorable, de manière à amener les employeurs à le reconnaître et à accepter de traiter avec ses représentants. Pour atteindre ce but, l'unionisme a eu recours à diverses méthodes, telles que l'assurance mutuelle, la grève, l'intervention de la loi, l'apprentissage. ¹

S'il est une vérité prouvée par l'histoire, c'est bien celle que les classes laborieuses ont dû faire la conquête de leurs droits par des efforts continuels et par une organisation forte et vigoureuse. Il est peu d'exemples dans l'histoire du mouvement ouvrier où l'on voit les employeurs concéder spontanément aux ouvriers la reconnaissance de leurs unions et le droit au contrat collectif. ² Seules les unions puissantes et parfaitement organisées ont pu, jusqu'ici du moins, réussir à atteindre ce double but : faire reconnaître leurs associations par les employeurs et traiter avec eux, par l'intermédiaire de leurs représentants accrédités, des conditions d'emploi regardant le salaire, les heures de travail, la sécurité pour la vie et la santé, etc. Une des principales causes du malaise industriel se trouve précisément dans ce fait que nombre d'employeurs se refusent à concéder ce double droit à leurs employés. ³ Parmi les principaux problèmes des unions, il n'en est guère de plus important que celui de leurs relations avec les employeurs. Ce problème revêt une importance spéciale pour les unions catholiques du Canada, par suite des conditions économiques et politiques du pays et de la situation spéciale qu'un mouvement ouvrier basé sur les principes religieux présente en soi. A ce sujet, il est important de connaître l'attitude générale que prennent les industriels canadiens envers les organisations ouvrières.

1.—Cl. Groat, *Organized Labor in America*; Webb, *The History of Trade Unionism*.

2.—La liberté économique, comme la liberté politique, est le fruit d'une conquête longue et persévérante.

3.—Cl. Watkins, *Introduction to the Study of Labor Problems*, p. 312.

L'expression la plus explicite et la plus nette de l'attitude des employeurs canadiens à l'égard du travail organisé se trouve dans le rapport officiel de la Conférence Industrielle Nationale tenue à Ottawa, du 15 au 20 septembre 1919. Cette Conférence avait été annoncée dans le discours du trône de la session précédente du Parlement en ces termes: "En vue d'éviter toute perturbation industrielle, et pour assurer des relations plus durables et une meilleure entente entre les patrons et les employés, mes conseillers se proposent de convoquer prochainement une réunion de représentants pour discuter ces questions amicalement et étudier le rapport de la Commission industrielle et les propositions qui y sont faites." 4 Le rapport présenté par la Commission s'exprimait ainsi sur la pratique des employeurs au sujet du droit de s'organiser: "Les patrons peuvent être divisés en trois classes: 1° ceux qui nient à leurs employés le droit de s'organiser et qui prennent des mesures actives pour empêcher cette organisation; 2° ceux qui, tout en ne niant pas à leurs employés ce droit de s'organiser, refusent de reconnaître l'organisation parmi leurs employés, et persistent à traiter avec eux comme individus, ou comme comité d'employés, sans égard à leur affiliation à l'association; 3° ceux qui non seulement admettent le droit de leurs employés à s'organiser, mais reconnaissent l'association agissant au nom de leurs employés et traitent avec elle.

Il n'y a pas au Canada de patrons appartenant à la première classe, mais il y en a un très grand nombre qui appartiennent à la seconde classe. Les patrons qui s'opposent ouvertement à ce que leurs employés s'organisent ne sont pas nombreux, mais à tort ou à raison, les travailleurs croient que nombre de patrons qui déclarent ouvertement qu'ils consentent à ce que leurs employés s'organisent, mettent secrètement des obstacles à cette organisation, et que les employés qui sont actifs dans l'organisation de leurs com-

4.—Conférence Industrielle Nationale, Ottawa, 1919, p. XV.

pagnons en *trade unions* sont renvoyés ou punis de quelque autre manière. A la troisième classe appartiennent les grandes compagnies de chemins de fer, de télégraphe et de mines, et beaucoup d'industries du bâtiment. A part ces compagnies, les employeurs de main-d'œuvre qui reconnaissent le travail syndiqué et traitent avec lui sont la minorité." 5

En fait, on peut dire que la majorité des employeurs canadiens s'en tient aux traditions de leur ordre: celle de conduire l'industrie comme ils l'entendent. Ils voient d'un mauvais œil les travailleurs réclamer le droit de discuter avec eux les questions du travail. Il y a quelques exceptions; mais en dehors des types mentionnés par la Commission, seules les unions puissantes ou celles composées de travailleurs spécialisés peuvent parvenir à faire des arrangements collectifs avec les employeurs. Le travail organisé, au Canada, a encore un long chemin à faire avant d'obtenir une sincère reconnaissance de ses droits par les employeurs.

Les organisateurs des syndicats catholiques avaient espéré voir les employeurs accepter de bon cœur leur organisation et la favoriser. L'unionisme catholique se recommande aux employeurs par ses principes bien arrêtés de maintenir l'harmonie entre le capital et le travail. Les syndicats veulent la conciliation et l'arbitrage pour régler les difficultés industrielles et n'ont recours à la grève que comme dernière ressource et sous des conditions spéciales — quand elle est juste et raisonnable. Malgré cela, on ne peut dire que les employeurs ont beaucoup aidé les syndicats. Quelques-uns les ont favorisés, comme il a été vu dans l'histoire des groupes; mais, dans l'ensemble, ils leur sont restés indifférents ou hostiles. Les syndicats se trouvent donc, dans leurs relations avec les employeurs, dans la même position que les autres unions ouvrières. Comme un grand nombre d'employeurs ne sont pas catholiques, la situation se trouve encore compliquée de ce chef. D'un autre côté, la plupart des employeurs catho-

5.—Rapport de la Commission, p. 11.

liques semblent avoir sur le travail organisé les mêmes vues que les autres — en fait, ils n'ont pas, généralement, donné aux syndicats l'encouragement que ces derniers étaient en droit d'attendre d'eux. Ne pouvant compter sur les faveurs spéciales des employeurs, les syndicats restent soumis à la loi de "la lutte pour la vie". Leurs succès dépendra, évidemment, de la vigueur de leur organisation et de la valeur de leurs chefs. Avec le temps, ils pourront montrer leur valeur économique et sociale, leur influence sur la formation professionnelle et morale de leurs membres, et acquérir ainsi de nouveaux droits à la reconnaissance des employeurs et à l'appui des autres classes sociales. Mais en attendant, ils sont exposés à souffrir de la faiblesse de leurs forces numériques.

4—RAPPORTS AVEC LES UNIONS NEUTRES

Jusqu'au commencement du présent siècle, l'organisation ouvrière ne fut guère développée dans la province de Québec (la même remarque s'applique au Canada, où, actuellement, moins de dix pour cent des travailleurs industriels sont organisés en unions). Lors de la fondation des premiers groupements catholiques, il y avait quelques dizaines de milliers d'unionistes se recrutant surtout dans les grands centres et parmi les ouvriers qualifiés; le reste était en dehors de toute organisation. Ce fut à la même époque que les organisations existantes entreprirent dans les divers centres industriels de Québec une campagne active de propagande pour enrôler de nouveaux membres et établir de nouvelles unions. Cette campagne des propagandistes neutres déclencha, dans la plupart des cas, le mouvement catholique et amena la fondation des syndicats dans divers diocèses de Québec. Le Conseil des Métiers et du Travail du Canada — l'organe central des unions neutres du pays — s'est efforcé, dès lors, de défendre ses positions et d'enrayer le mouvement catholique. Le but des dirigeants catholiques était de soustraire les travailleurs catholiques à l'influence

et à la direction des organisations neutres. De leur côté, les organisateurs neutres prétendaient "que l'unité des travailleurs serait détruite s'ils se laissaient grouper suivant leur croyance religieuse".⁶ Il n'entre pas dans le but de ce travail de faire l'histoire des divisions que ces deux types d'organisation ouvrière occasionnèrent. Ce qui nous concerne, c'est de montrer les rapports qui découlent de ce dualisme ouvrier.

Le travail organisé canadien partage son allégeance entre diverses associations, dont les principales sont: le Congrès des Métiers et du Travail du Canada — le Congrès est affilié à la Fédération Américaine du Travail; la Fédération Canadienne du Travail; un groupe d'unions indépendantes; la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. D'après le 13^e Rapport Annuel sur l'Organisation Ouvrière au Canada, le nombre total des unionistes rapportés par leurs unions respectives s'élevait, en 1923, à 278,092. Sur ce nombre, 30,000 étaient assignés aux syndicats catholiques; le reste, aux associations neutres.⁷ Le gros des forces unionistes canadiennes appartient aux neutres. En dehors de la province de Québec, les syndicats, à l'exception d'une couple en Ontario, ne se sont pas implantés.

Les conditions étant ainsi, il reste à signaler les trois situations présentées aux organisations ouvrières neutres et catholiques: 1° la lutte directe et permanente; 2° la politique de non-interférence; 3° l'entente mutuelle dans les questions purement ouvrières et regardant les intérêts communs.

La lutte ou l'hostilité entre les deux groupes travaillant à se détruire et à se supplanter ne saurait profiter ni à l'un ni à l'autre. Ils dépenseraient leurs forces et leur temps en luttes stériles, sans compter les méfaits des rivalités intestines.

6.—Sur les controverses engagées entre les deux organisations, catholique et neutre, voir les journaux du temps, spécialement l'*Action Catholique*, le *Bien Public*, le *Progrès du Saguenay*; aussi le 13^e Rapport Annuel de l'Organisation Ouvrière, p. 64.

7.—13^e Rap. An. Org. Ouv., p. 8.

Il est évidemment que ces conflits sont dommageables aux travailleurs dans leurs relations avec les employeurs.

La politique de non-interférence permettrait à chaque organisation de rester dans sa sphère d'action et de s'occuper de ses propres intérêts. Cela suppose, évidemment, la liberté de chacun de s'organiser d'après ses principes et ses méthodes et de recruter les membres qui préfèrent s'affilier à l'une ou l'autre association. Cette ligne de conduite paraît d'autant plus raisonnable que les deux systèmes se trouvent à vivre dans le même milieu et à être en contact continu. L'unionisme catholique ne se développera guère en dehors du Québec, là où les unions neutres sont solidement établies et continueront d'exister. Dans la province de Québec même, il y a les ouvriers non-catholiques, qui n'entreront pas dans les syndicats; il y a, par contre, de nombreux ouvriers catholiques qui ne veulent pas des unions indifférentes ou hostiles à leur religion et à leurs traditions. Chaque groupe a donc un champ qu'il peut cultiver sans envier celui du voisin et où il devrait avoir toute liberté d'organiser selon ses méthodes.

L'organisation ouvrière n'atteint encore dans la province de Québec qu'une faible majorité des travailleurs. Les statistiques utilisables sont incomplètes. Cependant, on peut évaluer à 80,000 environ le nombre des véritables unionistes québécois, dont une vingtaine de mille appartiennent aux syndicats catholiques et le reste aux unions neutres. Or, il y a dans la province au moins 150,000 travailleurs catholiques, hommes et femmes, susceptibles d'être organisés. Il s'agit ici de la classe ouvrière engagée dans l'industrie et le commerce: manufactures, moulins, usines, magasins, ateliers, — classe vivant dans des conditions telles que l'organisation non seulement pourrait mais devrait les enrôler sous son égide. Il y a donc une multitude de travailleurs qui devraient entrer dans les unions. L'unionisme neutre n'y a atteint jusqu'ici qu'une minime partie des ouvriers catholiques. Aucun travail considérable d'organisation n'a été fait parmi les travailleurs

non qualifiés, les femmes employées dans l'industrie et le commerce, les employés de bureau, les instituteurs et institutrices.⁸ Toutes ces classes de travailleurs et de salariés auraient besoin d'être organisées, vu les conditions économiques désavantageuses dans lesquelles elles se trouvent. D'un autre côté, ces groupes de travailleurs ou d'employés n'ont pas encore été attirés par les unions neutres et ne le seront pas, en toute probabilité, dans un avenir prochain. Ce champ d'association, à notre avis, est un terrain propice pour les syndicats catholiques, et il n'y a pas de raisons qui les empêcheraient de le cultiver avec soin et d'y exercer une influence salutaire à ces classes d'employés. Puisque l'intérêt de tous les travailleurs est de s'organiser, on ne voit comment les unions neutres verraient d'un mauvais œil l'œuvre d'association des syndicats catholiques sur un terrain où ils ont meilleure chance d'opérer avantageusement. Cette reconnaissance par chaque groupe de leurs limites respectives, rendrait plus facile l'entente qui devrait les unir dans la défense des intérêts communs.⁹

L'entente entre les deux associations consisterait en un système d'action mutuelle qui leur permettrait d'agir de concert dans toutes les questions regardant les intérêts communs des travailleurs. Une telle entente n'est pas impossible et serait avantageuse aux deux parties. Elle permettrait au travail organisé de Québec d'avoir plus d'influence auprès du gouvernement et du public; elle assurerait plus de succès aux revendications des travailleurs québécois et de meilleures conditions de travail; elle donnerait aux autres classes sociales

8.—La Fédération Nationale St-Jean-Baptiste, fondée à Montréal en 1907, "pour grouper toutes les associations féminines canadiennes-françaises et catholiques en vue d'une action commune dans les questions générales", a établi diverses associations de travailleuses parmi les employées de magasin, de bureau et de manufacture. L'œuvre sociale qu'elle accomplit en faveur de ces employées est admirable. Cependant, ces associations ne sont pas des syndicats ou unions ouvrières proprement dites.

9.—Voir à ce sujet le travail suggestif de M. R. Binette, chef ouvrier des Syndicats de Montréal, donné au Cercle d'études Léon XIII et dont le résumé a paru dans le *Devoir* du 24 mai 1924.

le bon exemple de la paix et de la concorde. D'après l'état actuel des esprits, pareille entente ne paraît pas prochaine, mais elle pourra venir avec le temps. En tout cas, il serait à souhaiter pour la paix industrielle dans la province de Québec que les dirigeants des deux groupes abordassent le problème avec une claire notion des faits et une pleine réalisation de leurs responsabilités. Au lieu de chercher des causes de division et des moyens de se détruire mutuellement, on devrait plutôt chercher les points de contact et les intérêts qui rapprochent.

L'organisation ouvrière, dans tous les pays, a commencé par essayer toutes sortes de panacées, variant de l'utopie à la révolution, en passant par la réforme complète de la société. L'expérience a appris, avec le temps, que le vrai rôle des unions ouvrières est à la fois plus modeste et plus pratique, savoir l'amélioration économique de la vie des classes laborieuses; et cela, en leur procurant de meilleures conditions de salaire et plus de sécurité dans leur emploi, d'abord; ensuite, en leur permettant de retirer une part plus équitable des fruits de l'industrie. Quant aux utopies et aux rêves, les travailleurs devraient les mettre de côté une fois pour toutes. Les unions ouvrières feraient bien aussi de ne pas s'occuper de politique et d'abandonner à d'autres institutions les réformes sociales qui ne sont pas de la compétence du travail. Quand l'organisation du travail reste dans sa sphère propre, elle garde la même physionomie partout, quelles que soient les couleurs qu'on lui donne, et ne saurait mettre obstacle à l'accord entre gens raisonnables. L'intérêt bien compris des classes laborieuses demande qu'elles soient unies dans leurs revendications légitimes. L'entente est donc désirable entre les syndicats catholiques et les autres unions; elle est possible, si de chaque côté on s'approche avec sympathie et dans un esprit de fraternité. Cela suppose, évidemment, qu'on laisse de côté les discussions stériles, les polémiques irritantes, les thèses extrêmes et les théories suspectes ou hors de saison. Cela suppose aussi, des deux côtés, des chefs responsables,

qui ne succombent pas à la tentation de se faire de la popularité et de la réclame, en encourageant les divisions et les conflits, dans lesquels ils se destinent un rôle avantageux; des chefs qui cherchent réellement l'intérêt des ouvriers et non le leur.

D'un autre côté, les masses ouvrières devraient se garder de donner leur confiance aux utopistes et aventuriers de tout acabit, qui trop souvent exploitent leur crédulité et vivent à leurs dépens. Dans le monde moderne, qu'on peut appeler l'époque industrielle, l'organisation du travail revêt une importance capitale et exercera une influence de plus en plus grande sur la vie économique et sociale des peuples. C'est pourquoi il est nécessaire qu'elle soit basée sur des principes sains et dirigée par des chefs responsables. Il est donc de l'intérêt de tout le monde que le travail s'organise de manière à s'ajuster avec ordre et harmonie au mécanisme social, dont il est un des rouages principaux.

Sources et Références

La liste qui suit contient les sources utilisées et les auteurs cités. On y a ajouté quelques autres livres et brochures — la plupart d'inspiration catholique, dont les uns contiennent une abondante documentation sur l'organisation du travail d'après les principes chrétiens; les autres traitent de questions se rapportant au travail, en général, mais présentent certains aspects du problème ouvrier, auxquels il a été fait allusion dans l'exposé du sujet.

Sources:

Les Encycliques: *Rerum Novarum* (sur la condition des ouvriers) de Léon XIII; *Singulari Quadam* (sur les unions catholiques et chrétiennes d'Allemagne) de Pie X.

Programmes-Souvenir: Premier Congrès C.T.C.C., Montréal, 1922; Congrès C.T.C.C., Québec, 1923; Fête du Travail, Montréal (1923-24); Lachine (1924).

Ecole Sociale Populaire, Montréal: Brochures sur les questions sociales et les organisations ouvrières — spécialement celles du R. P. J.-P. Archambault, S.J.; de M. l'abbé E. Hébert; de MM. A. Saint-Pierre et A. Charpentier.

Comptes rendus des Semaines Sociales du Canada, 1920-21-23.

Rapports annuels de l'organisation du Travail au Canada, et la Gazette du Travail, Ottawa.

Journaux: *Le Travailleur* (1922-23), Québec; *l'Action Catholique*, Québec; *Le Devoir*, Montréal; *Le Bien Public*, Trois-Rivières; *Le Progrès du Saguenay*, Chicoutimi; *La Presse*, Montréal.

Série de tracts ouvriers publiés par les Syndicats Catholiques de Montréal.

Syndicats Nationaux ou Internationaux, par M. H. Bourassa (*Le Devoir*, 1919).

Rapports des Conventions annuelles du Congrès des Métiers et du Travail du Canada (1916-21-22).

Constitutions, minutes et archives des organisations syndicales. Les archives des syndicats — quand elles existent — sont d'une valeur documentaire inégale. En général, elles n'ont pas encore été méthodiquement classifiées; c'est pourquoi la documentation qu'on y trouve est plutôt éparsée et fragmentaire.

Références:

An Introduction to the Study of Labor Problems, par Gordon S. Watkins, New York.

An Introduction to the Study of Organized Labor in America, par George Gorham Groat, New York.

Capital et Travail, par l'abbé Franz Hitzte; édition française par J. B. Weyrich, Liège.

Conférence Industrielle, Ottawa, 1919.
Deux Grèves de l'Internationale, Québec.
First Annual Meeting of the Catholic Conference on Industrial Problems, Washington, D.C.
Le Rôle social de l'Eglise, par Emile Chenon, Paris.
Le Mouvement Syndical, Son Histoire en Belgique (1800-1914), par A. Misson, Bruxelles.
The History of the Trade Unionism, par Sydney et Beatrice Webb, London.
Oeuvres du Comte de Mun: Discours, Paris.
Oeuvre d'une Elite, par Aubert du Lac, Québec.

Ouvrages à consulter :

The Church and Labor, par John A. Ryan, D.D., LL.D., et Joseph Husslein, S.J., Ph.D., New York. Ce livre contient une riche documentation sur la doctrine de l'Eglise concernant l'organisation du travail et les œuvres sociales. On y trouve les encycliques sociales de Léon XIII, Pie X et Benoît XV; plusieurs lettres pastorales de cardinaux et évêques sur le travail et les œuvres sociales; les principes sociaux et les activités en faveur des travailleurs, d'Ozanam et de l'évêque W. E. Ketteler; trois travaux des DD. John A. Ryan et Joseph Husslein sur les questions sociales et ouvrières.

Cours d'Economie Sociale, par le Rév. P. C. Antoine, S.J., Paris.
A Living Wage, par John A. Ryan, DD., New York.
Distributive Justice, par John A. Ryan, D.D., New York.
La Valeur Sociale de l'Evangile, par l'abbé L. Garriguet, Paris.
Le Régime du Travail, par l'abbé L. Garriguet, Paris.
The Pope and the People, Catholic Truth Society, London.
Pamphlets of the English Catholic Social Guide, London.
Pamphlets of the National Catholic Welfare Council, Washington, D.C.
Brochures sociales et ouvrières de l'Action Populaire de Reims, Paris.
Publications de la Confédération des Travailleurs Chrétiens, Paris.
Publications des Syndicats Chrétiens de Belgique, Bruxelles.
The Labor Problem and the Social Catholic Movement in France, par Parker T. Moon, New York.
Industrial Democracy, par Sidney et Beatrice Webb, London.
Industry and Humanity, par W. L. King, New York.
Industrial Relations and the Churches, The Annals of the American Academy of Political and Social Science (Vol. CIII), September 1922, Philadelphia.
The Morality of the Strike, par le Rev. Donald A. MacLean, M.A., S.T.L., Ph.D., New York.

Table des Matières

Avant-propos	III
Première Partie	
Origine et développement des Syndicats catholiques	1
Chapitre I.—Fédération Mutuelle du Nord	4
II.—Association Ouvrière de Hull	17
III.—Corporation Ouvrière Catholique des Trois-Rivières	23
IV.—Union Nationale des Mneurs d'Amiante de Thetford Mines	47
V.—Union Nationale des Ouvriers de la Rive Sud	48
VI.—Unions Nationales Catholiques de Québec	55
VII.—Syndicats Catholiques Nationaux de Montréal	71
VIII.—Corporation Ouvrière Catholique de Granby	82
IX.—Syndicats Catholiques Nationaux de Sherbrooke	87
X.—Corporation Ouvrière de Lachine	92
XI.—Syndicats Catholiques de Saint-Hyacinthe	99
Deuxième Partie	
Organisation et Problèmes des Syndicats	102
Chapitre I.—Organisation des Syndicats	103
1 Elément religieux	103
2 Elément professionnel	107
Le Syndicat	107
Le Conseil central	108
La Fédération de profession et de métier	108
La Confédération des Travailleurs Catholiques	110
Convention de Québec	114
Convention des Trois-Rivières	114
Convention de Chicoutimi	115
Convention de Hull	117
Congrès de Montréal	118
Congrès de Québec	119
Congrès de Port-Alfred	119
3 Elément national	122
Chapitre II.—Problèmes des Syndicats	125
Rôle de l'aumônier	125
Formation de chefs compétents	130
Relations avec les employeurs	136
Rapports avec les unions neutres	140
Sources et Références	147

Notes Biographiques

L'auteur de ce travail, Louis-François-Alexandre Maltais, naquit à la Malbaie, P.Q., le 25 février 1884. Il fit ses études primaires à l'école modèle et au collège des Frères Maristes de sa paroisse natale. En 1904, il reçut le diplôme académique de l'École Normale Laval, et en 1907, le diplôme de bachelier es-arts de l'Université Laval, de Québec. Il entra dans l'Ordre Franciscain en 1907 et fut ordonné prêtre en 1912.

Après avoir étudié l'éloquence sacrée et les œuvres sociales de 1912 à 1914, il fut occupé dans le ministère paroissial pendant trois ans et dans celui des retraites paroissiales jusqu'en 1922, à l'exception d'une année d'aumônerie militaire (1918-1919) et deux années de professorat de théologie dogmatique et d'histoire ecclésiastique (1920-1922), au séminaire franciscain de Montréal.

En septembre 1922, il s'inscrivit comme étudiant à la Faculté de Philosophie, section des Sciences Sociales, de l'Université Catholique d'Amérique, Washington, D.C. Il y suivit les cours suivants: Sciences Sociales, sous le Rév. William J. Kerby, LL.D., Docteur en Sciences Politiques et Sociales; Oeuvres Sociales, sous le Rév. John O'Grady, Ph.D.; Economie Politique, sous le Rév. John A. Ryan, S.T.D.; Philosophie de St-Thomas, sous le Rév. Henry I. Smith, O.P., S.T.L., Ph.D.; Anthropologie, sous le Rév. John M. Cooper, Ph.D., S.T.D.; Biologie, sous M. John B. Parker, A.M., Ph.D.; Anatomie comparée, sous M. Georges J. Brilmÿer, M.S., M.D.