

OFF

A11 0 7

C373/

1963

Conseil d'Orientation économique du Québec

PROVINCE DE QUÉBEC

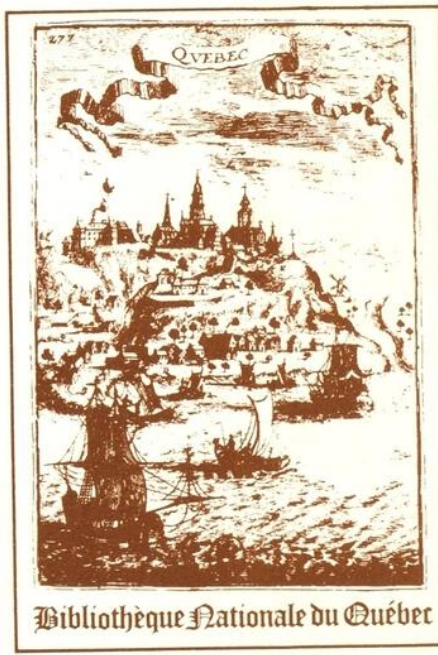
LE MOUVEMENT SYNDICAL

ET LA

PLANIFICATION ECONOMIQUE

Jean-Réal Cardin

Le 29 mars 1963.



Bibliothèque Nationale du Québec

CONSEIL D'ORIENTATION ECONOMIQUE DU QUEBEC

LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LA PLANIFICATION ECONOMIQUE

Etude sur les besoins du mouvement syndical
québécois en fait de cadres et de struc-
tures en vue de la planification économique

Le 29 mars, 1963

Jean-Réal Cardin, professeur
Département des Relations
Industrielles, Université
Laval, Québec



OFF

A1107

C373/

1963

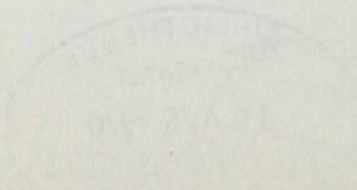
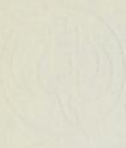


TABLE DES MATIERES

	page
Introduction	1
I- Panorama du syndicalisme québécois	3
A- Revue des effectifs	3
1- Aperçu général	3
2- La confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.)	6
3- La Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.)	7
B- Structures et pouvoirs	14
1- La Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.)	14
2- La Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.)	16
C- Les attitudes	18
II- Rôle du syndicalisme dans une économie planifiée	22
A- Fonctions dans une économie non planifiée	22
B- La planification: ce qu'elle implique.....	23
C- Rôle du syndicalisme dans une économie planifiée	25
1- Participation à l'élaboration du Plan	25
2- Participation du syndicalisme au Plan québécois	27
3- Mise en oeuvre du Plan	28

MADE IN CANADA

EMOND



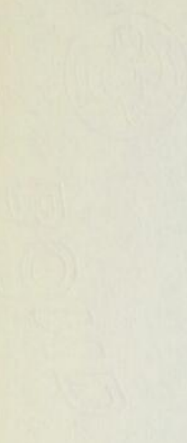
MADE IN CANADA

EMOND

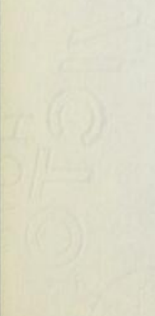
III-	Besoins du mouvement syndical en hommes et en structures	29
A-	Les structures	29
	1- Au niveau de l'élaboration du Plan	29
	2- Au niveau de la mise en oeuvre du Plan	35
B	Le personnel	40
	conclusion	43

MADE IN

MADE IN CANADA



MADE IN



I N T R O D U C T I O N

Le présent rapport se divise en trois parties. La première partie constitue un bref panorama du syndicalisme québécois au triple point de vue des effectifs, de la structure des pouvoirs et des attitudes. Dans la seconde nous avons tenté de définir le rôle du syndicalisme dans une économie planifiée. Il était alors nécessaire de caractériser auparavant la fonction syndicale dans l'économie actuelle, i.e. non planifiée, puis de déterminer ce que la planification économique implique pour les organisations ouvrières. La troisième partie porte sur les réformes structurelles nécessaires et les besoins du mouvement syndical québécois en fait de cadres s'il veut continuer à remplir un rôle efficace et important dans un contexte de planification économique.

La présente étude a été conçue, il va sans dire, en termes généraux. Nous ne nous sommes pas appliqué à rechercher dans chaque branche d'activités, dans chaque secteur industriel les données détaillées et les problèmes spécifiques auxquels devrait s'attaquer une politique de planification à l'échelle de chacun de ces secteurs. L'ampleur d'un tel travail exigerait une étude beaucoup plus longue et méticuleuse, ce qui n'était pas l'objet du présent rapport.

MICROFILM
SERIALS
SECTION
UNIVERSITY OF MICHIGAN
LIBRARY

Nous nous sommes donc efforcé au cours de ce travail de déblayer le terrain. C'est la perspective selon laquelle ce rapport doit être considéré. A cet effet, nous avons esquissé un bref panorama du syndicalisme québécois, tenté de définir brièvement son rôle dans la planification et d'en déduire d'une façon générale les adaptations nécessaires que doit pratiquer le mouvement syndical quant à ses structures et à la qualité de son personnel. Nous croyons, toutefois, que l'essentiel des problèmes a été envisagé et que les éléments de réforme suggérées au sein de notre mouvement ouvrier sont susceptibles de fournir au Conseil d'orientation économique un schème de référence précieux en vue de son action dans l'avenir.

ALCANTARA
MADE IN CANADA

I- Panorama du syndicalisme québécois

A- Revue des effectifs

1- Aperçu général

- a) Suivant le rapport du ministère du travail fédéral, le nombre de travailleurs syndiqués au Québec, en 1961, était 353,347. Ce rapport est basé sur les réponses d'un questionnaire expédié annuellement aux organisations syndicales. Au Québec, 1419 unités locales sur 1606 y ont répondu. Nous estimons entre 15 et 20,000 le nombre de syndiqués que représentent les unités locales qui n'ont pas répondu au questionnaire. Le nombre réel de syndiqués au Québec serait environ 370,000.
- b) Les effectifs syndicaux du Québec constituent entre 20 et 25% de la force de travail totale et entre 25 et 30% de la main-d'oeuvre hors de l'agriculture.
- c) La répartition régionale des effectifs syndicaux varie suivant les zones du marché du travail et suivant le degré d'industrialisation des régions économiques (Voir le tableau III p.12). Montréal est le principal centre d'activités syndicales. Environ 50% de la main-d'oeuvre de cette région est syndiquée. C'est pourquoi, près de 40% des locaux et de 55% des effectifs du syndicalisme québécois s'y trouvent. C'est aussi dans la région de Montréal que sont situés la majorité des syndicats numériquement importants. La moyenne

DEPT. OF
AGRICULTURE
WASHINGTON, D.C.

MADE IN
U.S.A.
U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE

des membres par local est de 396 à Montréal comparativement à 158 pour le reste de la province et à 248 pour l'ensemble du Québec.

- d) Les effectifs syndicaux, selon les secteurs de l'activité économique, se répartissent comme suit: 60% dans l'industrie secondaire; 33% dans l'industrie tertiaire et 7% dans l'industrie primaire (Voir tableau I p. 10).
- e) L'industrie secondaire a toujours été la source principale de recrutement syndical. La densité syndicale y est environ de 45% de la main-d'oeuvre. Mais, le niveau des effectifs dans ce secteur semble avoir atteint un certain plateau, de sorte que la pénétration future ne semble pas devoir dépasser sensiblement le niveau actuel.
- f) Bien que le nombre de syndiqués dans le secteur primaire ne semble pas à première vue très important, le taux de pénétration syndicale y est néanmoins équivalent à celui du secteur secondaire. Là aussi, un plateau semble avoir été atteint.
- g) Etant donnée la proportion de la main-d'oeuvre engagée dans le secteur industriel tertiaire, le syndicalisme y accuse une grande faiblesse. Il a connu des succès réels uniquement dans les industries du transport, de l'entreposage et des communications. Il atteint moins de 10% des travailleurs du commerce et de la finance et moins de 25% de ceux des utilités publiques. Dans le service, la pénétration est variable et a de l'importance principalement dans le secteur hospitalier. Néanmoins, depuis quelques années, le syndicalisme a fait des progrès dans l'industrie tertiaire.

MICROFILM
H.C. 100-10000

MADE IN CANADA

Il est à prévoir que l'augmentation future des effectifs proviendra en majeure partie de ce secteur, ce qui pourrait entraîner graduellement des modifications dans les préoccupations et les attitudes du mouvement syndical.

- h) Le tableau II indique la répartition des effectifs syndicaux à l'intérieur de l'industrie manufacturière. 50% de tous les effectifs syndicaux y sont localisés. C'est le secteur qui est appelé à être le plus touché par la planification économique. La densité syndicale est très forte dans les industries du tabac, du papier, de l'imprimerie, du fer et de l'acier; elle est forte dans les industries des aliments et boissons, du textile, du vêtement et du matériel de transport; elle est moyenne dans les industries du cuir, et des produits chimiques; elle est faible dans l'industrie du bois ouvré. Nous manquons d'informations suffisantes pour l'apprécier dans les industries du caoutchouc, du pétrole et du charbon, des appareils électriques et des minéraux non-métalliques.
- i) Il s'agit là d'une exploration sommaire dont les dimensions pourraient être approfondies dans une étude plus élaborée. A cette occasion, pour les points c, e, f, g, spécialement g, des corrélations pourraient être faites entre les effectifs syndicaux et la main-d'oeuvre, l'emploi, la concentration industrielle, la valeur de la production et autres variables jugées nécessaires. Il serait alors possible d'obtenir un panorama complet de la présence syndicale.

MOA

MOIV

MO



MADE IN CANADA

ACAD

2- La Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.)

- a) En 1962, la C.S.N. comptait 113,885 membres, soit une augmentation de 21% depuis 1960, répartis dans 519 unités locales, 14 fédérations et 16 conseils centraux. Il est actuellement question de réduire le nombre de fédérations à huit sections professionnelles.
- b) En égard à l'ensemble du pays, la C.S.N. est un mouvement de faible importance numérique car moins de dix pour cent des travailleurs syndiqués lui sont affiliés. De même, bien qu'elle soit un mouvement à peu près exclusif à l'Etat du Québec, elle ne représente que 30% environ des locaux et des effectifs du syndicalisme québécois.
- c) Suivant une étude publiée dans Relations Industrielles par l'abbé Gérard Dion:

"Sur le plan géographique, les châteaux forts de la C.T.C.C. se trouvent dans les régions suivantes: Chicoutimi, Québec, Shawinigan, St-Hyacinthe. Dans la ville de Montréal, elle accuse une faiblesse tant par le nombre que par celui des unités syndicales...

Sur le plan professionnel, la C.T.C.C. est fortement représentative dans les industries suivantes: mine d'amiante, pulpe et papier, textile, bois-ouvré, chaussure, bas, métallurgie, services hospitaliers et municipalité". En certaines régions, il faudrait ajouter l'industrie de la construction".

Ces remarques sont encore valides aujourd'hui.

MADE IN
CHINA

MADE IN
CHINA

- d) La grande faiblesse de la C.S.N. demeure son incapacité à pénétrer de façon tangible dans la région de Montréal. Ainsi, le conseil central de Montréal n'est pas plus important que ceux de Québec et de Granby, chacun comptant environ 21,000 membres.
- e) Au cours des dernières années, la fédération des services, (hôpitaux) est celle qui a enregistré le plus plus de progrès, suivi de celle des corporations municipales et scolaires et de celle du bâtiment.
- f) Comme l'indique le tableau IV, les principaux groupes d'effectifs de la C.S.N. se trouvent dans le bâtiment, la métallurgie et les services. Ces trois fédérations contiennent plus de 45% des effectifs globaux de la C.S.N.
- g) La C.S.N. semble devoir connaître une phase de progression rapide des effectifs, alors que la plupart des fédérations sauf celle du cuir et de la chaussure accusent des progrès sensibles depuis 1960.

3- La Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.)

- a) En ce qui a trait à la Fédération des Travailleurs du Québec, l'absence de données statistiques officielles et détaillées nous empêche de présenter un tableau élaboré des effectifs de ce mouvement, aussi bien quant à la répartition géographique des membres, qu'en ce qui touche à leur distribution par secteurs industriels. Seule une enquête minutieuse pourrait nous permettre une meilleure connaissance des faits sur ce sujet.

WORLD BOOK



MADE IN CANADA

- b) Disons toutefois que la F.T.Q. se réclame de 235,000 membres au Québec. Cependant, à partir du mode de délégation aux Congrès de cette centrale, tel que décrit dans la Constitution (nombre de délégués par nombre de membres des organismes affiliés) nous avons pu établir, à partir des listes fournies par le Comité des lettres de créance des derniers Congrès, à environ 120,000 à 130,000 membres cotisants et représentés à ces assises de la F.T.Q. Car ne l'oublions pas, l'adhésion est volontaire à cette centrale, rien ne forçant les locaux québécois des centrales américaines ou canadiennes à s'y affilier.
- c) Nous voyons de plus, que les principales concentrations industrielles de ses effectifs existent dans les secteurs suivants: construction, vêtement, transport ferroviaire, métallurgie, salaisons, services publics, textile, tabac. L'immense partie de ses effectifs, sur le plan régional sont concentrés dans la région de Montréal, avec des noyaux dans l'Abitibi, la région de Québec et les Cantons de l'Est, et des locaux éparpillés dans les autres régions de la province.
- d) Il est bien sûr, cependant que, même si de fait, les locaux affiliés à la F.T.Q. ne comptent que pour environ 130,000 adhérents, il reste que cette Centrale peut prétendre parler au nom d'environ 235,000 membres, car les locaux non affiliés à elle et qui comptent environ 100,000 membres, n'en appartiennent pas moins à des fédérations (Unions) américaines ou anglo-canadiennes, lesquelles sont elles-mêmes représentées au Congrès du Travail du Canada (C.T.C.) auquel la F.T.Q. est affiliée. Enfin un certain

GENEALOGY
MADE IN CANADA

nombre de locaux dépendent directement de l'A.F.L.-C.I.O. américain et partagent ses attitudes et celles du C.T.C. d'une façon générale.

HERNIMAUX BOND

MADE IN CANADA

TABLEAU I

Répartition des effectifs syndicaux selon les industries primaires, secondaires et tertiaires: Etat du Québec

	<u>Membres</u>
<u>Industries primaires:</u>	21,325
Forêts	7,833
Mines et carrières	13,492
<u>Industries secondaires:</u>	212,851
Manufactures	179,426
Construction	33,425
<u>Industries tertiaires:</u>	118,371
Transport entreposage et communication	64,106
Utilités publiques	3,101
Commerce et Finance	9,293
Service	41,871
Indéterminées	800
Total	<u>353,347</u>

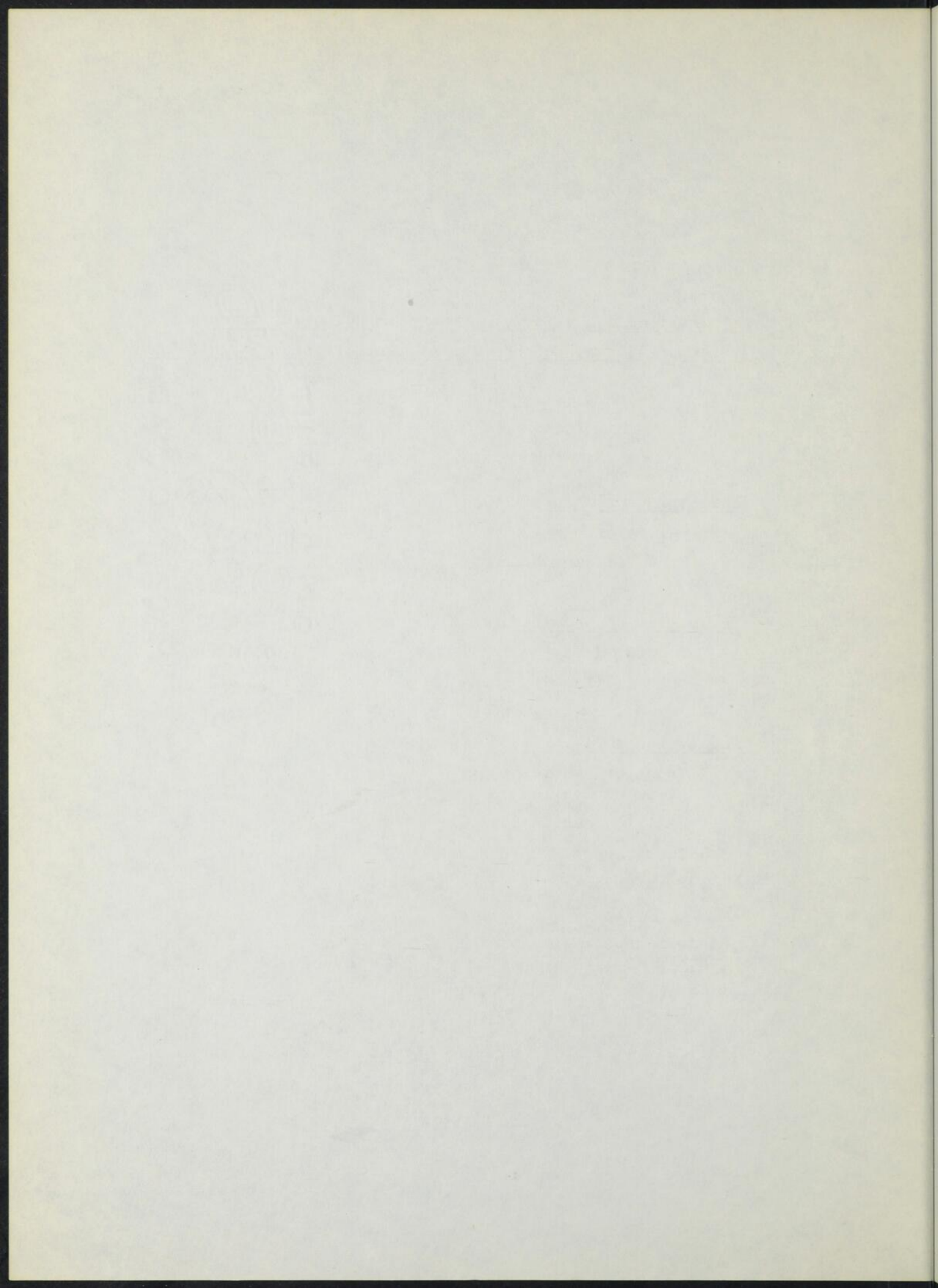


TABLEAU II

Répartition des effectifs syndicaux dans l'industrie manufacturière: Etat du Québec

	<u>Membres</u>
Aliments & Boisson	12,501
Tabac	4,823
Cuir	5,148
Caoutchouc	4,931
Textile	18,014
Habillement	26,126
Bois	5,680
Papier	23,369
Imprimerie	7,910
Fer et acier	18,455
Matériel de transport	12,861
Métaux non-ferreux	8,954
Appareils électriques	18,195
Minéraux non métalliques	4,402
Pétrole et charbon	1,273
Chimique	5,187
Diverses	3,547
<u>Total</u>	<u>179,426</u>

MAGIC OF GOLD
MADE IN CHINA
FOR THE PEOPLE OF CHINA

TABLEAU III

Répartition régionale des effectifs
syndicaux: Etat du Québec

	<u>Effectifs</u>	<u>Locaux</u>	<u>Moyenne</u> <u>Membres par local</u>
Abitibi	4,300	35	123
Bas St-Laurent	5,000	48	104
Cantons de l'Est	33,000	208	158
Côte Nord	11,200	30	373
Lac St-Jean	12,900	98	132
Mauricie	16,500	103	160
Montréal	203,300	513	396
Nord de Montréal	9,400	79	119
Québec-Lévis	32,700	177	184
Valleyfield St-Jean	8,000	56	143
<u>Total</u>	<u>336,300</u>	<u>1,347</u>	<u>248</u>

MADE IN U.S.A.
100% COTTON
100% COTTON

MADE IN U.S.A.

TABLEAU IV

Unités et membres de la C.S.N.: 1960-1962

<u>Fédérations</u>	<u>Syndicats</u>		<u>Membres</u>	
	<u>1960 - 1962</u>		<u>1960 - 1962</u>	
Barbiers - Coiffeurs	13	14	541	721
Bâtiment	69	69	18,697	21,756
Bois-ouvré	21	35	2,158	3,260
Commerce	23	39	3,260	4,539
Corp. municipales & scolaires	28	59	4,520	7,876
Cuir et Chaussure	14	13	4,248	3,748
Imprimerie & Information	25	24	4,646	4,751
Industrie chimique	9	8	3,047	3,115
Industrie minière	12	12	4,781	4,938
Métallurgie	47	47	15,436	16,179
Pulpe et papier	38	42	7,351	9,476
Services	41	47	9,104	15,366
Textile	25	31	8,362	9,500
Vêtement	27	27	4,720	5,223
Chartrés	50	52	3,303	3,437
<u>Totaux</u>	<u>442</u>	<u>519</u>	<u>94,114</u>	<u>113,885</u>

THE
MUSEUM OF
ART AND HISTORY

NEW YORK

THE
MUSEUM OF
ART AND HISTORY

NEW YORK

B- Structures et pouvoirs

1- Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.)

- a) La F.T.Q., formée par la fusion de la Fédération du Travail du Québec (C.M.T.C.) et de la Fédération des Unions Industrielles du Québec, possède une charte du Congrès du Travail du Canada et est composée des "Unions Locales, Branches, Divisions et Loges des unions nationales & internationales; des organisations régionales et provinciales affiliées au Congrès du Travail du Canada; des unions locales et conseils du travail qui, dans la province de Québec, ont une charte du Congrès du Travail du Canada".
- b) La F.T.Q. regroupe sur le plan provincial, sur une base volontaire, les organismes mentionnés qui sont affiliés au C.T.C. Il ne s'agit donc pas d'une centrale syndicale comme la C.S.N., mais d'une fédération régionale où l'adhésion est facultative et qui tire son pouvoir de ses corps affiliés. C'est pourquoi, elle ne représente pas au niveau provincial toutes les organisations affiliées au C.T.C.
- c) Au sein de la F.T.Q., le pouvoir est divisé entre la conférence, le conseil exécutif et le président. La conférence annuelle où les décisions sont prises au vote majoritaire, est l'autorité suprême. Des conférences spéciales peuvent néanmoins être tenues pour régler des questions particulières urgentes.

MADE IN CANADA
171
C
H
O
M
E
B
D
S
M
I
C
M
D

Le président est le principal officier de la F.T.Q. Il dirige les affaires de la Fédération, signe les documents officiels et préside aux conférences régulières et spéciales. Il a pleine autorité pour interpréter la constitution. Mais, sa décision peut être renversée par le Conseil exécutif ou une conférence. Le Conseil exécutif est l'organe dirigeant de la Fédération entre les conférences. Il a le pouvoir de prendre les décisions nécessaires pour la réalisation des résolutions adoptées à une conférence ainsi que pour répondre aux besoins de la Fédération, conformément à sa constitution. Il est assisté par un comité d'éducation, un comité d'éducation et d'action politiques, un comité de radio, publications et publicité, et un comité de syndic.

- d) La fonction de la F.T.Q. est exprimée à l'article II de sa constitution. Elle est surtout d'ordre représentatif au niveau québécois. Elle peut être résumée de la façon suivante: supporter les politiques du C.T.C.; promouvoir les intérêts de ses corps affiliés et de leurs membres, en favorisant des législations favorables et les mesures sociales de nature à renforcer les institutions démocratiques; favoriser la formation de nouveaux syndicats, en encourageant les travailleurs à se syndiquer; protéger le mouvement syndical contre les influences corruptives et subversives.

La F.T.Q. n'a aucun pouvoir en matière de négociation collective et de recours à la grève. Ce pouvoir appartient aux organismes qui lui sont affiliés. Ces derniers peuvent aussi faire des représentations en leur propre nom sans passer par la Fédération.

2- La Confédération des Syndicats nationaux

- a) Contrairement à la F.T.Q., la C.S.N. a le statut d'une centrale syndicale, d'une Confédération. Elle est constituée par les syndicats, les fédérations ou sections professionnelles et les conseils centraux qui adhèrent à ses Statuts et règlements. C'est pourquoi, il n'est pas question d'adhésion facultative. Lorsqu'elle se prononce, elle parle au nom de tout le mouvement syndical chrétien. Par opposition, la F.T.Q. ne peut se prononcer, au niveau provincial, au nom de tous les organismes affiliés au C.T.C.
- b) La C.S.N. "a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des travailleurs canadiens, sans discrimination à cause de la race, de la nationalité, du sexe, de la langue et de la religion... Parmi ses objectifs immédiats, elle place la recherche du plein exercice du droit d'association. Elle préconise aussi les conventions collectives, les mesures de sécurité sociale et une saine législation du travail; elle s'applique à donner à ses membres une formation professionnelle, économique, sociale, intellectuelle et morale."
- c) A cet effet, la fonction de la C.S.N. est plus large que celle de la F.T.Q. Elle ne dispose pas seulement d'un pouvoir de représentation auprès du public et des gouvernements. En résumé, elle a le pouvoir: d'élaborer des programmes d'action pour l'expansion du syndicalisme

DEPARTMENT OF
AGRICULTURE
INDIA

MADE IN
INDIA

chrétien; de créer et de maintenir tous les services nécessaires; de coordonner les activités de ses affiliés; de créer des organismes pour solutionner les différends entre ces derniers; de collaborer à l'éducation des travailleurs; de participer à la formation de cartels syndicaux et de conclure des ententes avec les autres centrales ouvrières; de créer et administrer des caisses au bénéfice des syndicats affiliés; de posséder des biens et d'ester en justice.

Elle a jusqu'ici développé un service d'Éducation, un service d'organisation, un service de journal "Le Travail" et un service provincial de recherches.

- d) Le pouvoir est distribué entre le Congrès confédéral, le Comité exécutif et le Bureau confédéral.

Le Congrès confédéral, qui se réunit tous les deux ans, a les pouvoirs les plus étendus. C'est là que sont prises toutes les décisions relatives à la marche de la Confédération. Toutes les politiques élaborées par le Bureau confédéral et le Comité exécutif doivent être approuvées par celui-ci, en vue de leur exécution. Comme à la F.T.Q. il peut y avoir des Congrès spéciaux.

L'Exécutif est composé du président-général, des sept vice-présidents, du trésorier, du secrétaire-général et de l'aumonier général. Il a tous les pouvoirs prévus par la constitution et exécute les décisions que lui confient le Congrès ou le Bureau confédéral. En plus de se prononcer sur les questions d'application et de suspension, il prépare les mémoires et peut prendre action sur toutes les affaires urgentes.

MADE IN
SWEDEN
MCCOY
HOMER

10

Le Bureau confédéral qui comprend tous les membres de l'exécutif ainsi que les directeurs représentant les fédérations, les unions régionales et les conseils centraux se réunit au moins trimestriellement est l'autorité suprême entre les Congrès confédéraux. Il peut prendre toutes les décisions qu'il juge nécessaires pour appliquer les décisions du Congrès confédéral et assurer la bonne marche de la Confédération. Peu de pouvoir est attaché exclusivement au poste de président. Mais il est membre d'office de l'Exécutif et du Bureau confédéral. C'est pourquoi, suivant sa personnalité et l'ascendant qu'il possède au sein de la C.S.N. il peut avoir une influence sur la détermination des politiques qui correspond à un pouvoir réel.

C- Attitudes

- a) Le syndicalisme nord-américain, dans son ensemble, est peu idéologique. Il est pragmatique et dépourvu de toute philosophie par opposition aux mouvements syndicaux européens en général, en matière d'organisation économique et sociale. Il endosse le système de valeurs et utilise les symboles de la société globale dans laquelle il évolue. Il accepte, à peu de choses près, les postulats de la démocratie politique telle qu'on la conçoit en Amérique du Nord.

UNIVERSITY OF TORONTO



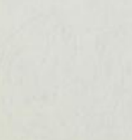
MADE IN CANADA

- b) C'est, en immense partie, un syndicalisme d'"affaires" fonctionnant à l'intérieur des structures économiques fondées sur les postulats de l'économie capitaliste traditionnelle: propriété privée, entreprise libre, liberté de contrat, régime de salariat... Il agit avant tout sur le marché du travail et vue d'avantages économiques, au moyen de l'organisation et de la revendication collective, selon le pouvoir de marchandage dont il dispose sur ce marché.
- c) Jusqu'à la fondation du N.P.D., (et encore présentement en ce qui concerne la C.S.N.) le mouvement syndical nord-américain s'est abstenu de tout engagement politique direct. En cette matière il a suivi la conception de Samuel Gompers, fondateur de la F.A.T., exprimée dans le slogan suivant: "récompensons nos amis et punissons nos ennemis."
- d) Il a traditionnellement pratiqué une action politique dite d'influence ou de pression, laquelle a consisté à obtenir du législateur les instruments qu'il jugeait nécessaires à une plus grande efficacité de son action propre sur le marché du travail; au moyen de revendications d'ordre législatif, de mémoires annuels, de résolutions de Congrès, de mémoires spéciaux sur des questions particulières de cahiers de revendications permanentes. Il a pratiqué la politique de l'antichambre plus ou moins systématisée selon les problèmes et les organismes en cause. Cette action politique d'influence n'a toujours été utilisée que subsidiairement à l'action économique, laquelle reste sa fonction première.

DE M. C. 100
M. C. 100



M. C. 100
M. C. 100



- e) Ces attitudes fondamentales s'expliquent et se sont justifiées jusqu'à présent, étant donné le contexte historico-sociologique dans lequel notre syndicalisme a évolué: absence de classes sociales bien différenciées, forte mobilité sociale vers le haut, plénitude des droits politiques pour tous, vénération du droit de propriété privée et de la liberté d'entreprise, dynamisme traditionnel de l'économie nord-américaine. De plus, l'action sur le plan économique a permis aux syndicats d'obtenir pour leurs membres la conquête, non seulement d'un niveau de vie plus élevé, mais d'un meilleur statut social. Enfin, il faut compter avec la pression exercée par le monde des affaires sur l'opinion publique, pression que les organisations ouvrières ne pouvaient songer à entamer sérieusement, eussent-elles voulu délibérément s'y employer.
- f) Une remarque s'impose toutefois au sujet de la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.). Sans infirmer ce qui vient d'être dit, au sujet du mouvement syndical nord-américain dans son ensemble, il convient de mentionner que la C.S.N., depuis ses débuts, a maintenu des positions idéologiques plus définies que les syndicats affiliés au Congrès du Travail du Canada et à la F.T.Q. La C.S.N. s'est toujours prononcée en faveur de certaines réformes devant être apportées à l'organisation socio-économique de la société, souci qui est présent dans sa "Déclaration de principe" et qui s'est manifesté à plusieurs reprises lors de ses Congrès et de ses prises de positions officielles. Cependant, en dépit de ces conceptions idéologiques plus avancées, étant donné le contexte dans

LIBRARY
OF THE
MUSEUM OF
ART AND
ARCHAEOLOGY
UNIVERSITY OF
CAMBRIDGE

lequel elle a dû agir, il reste qu'à toute fin pratique, son action journalière demeure en tous points semblable à celle des autres organisations ouvrières. C'est pourquoi nous ne pouvons faire autrement que de la considérer comme une partie intégrante du mouvement syndical nord-américain et de lui attribuer les mêmes caractères généraux que nous avons assignés à ce dernier dans son ensemble.

111

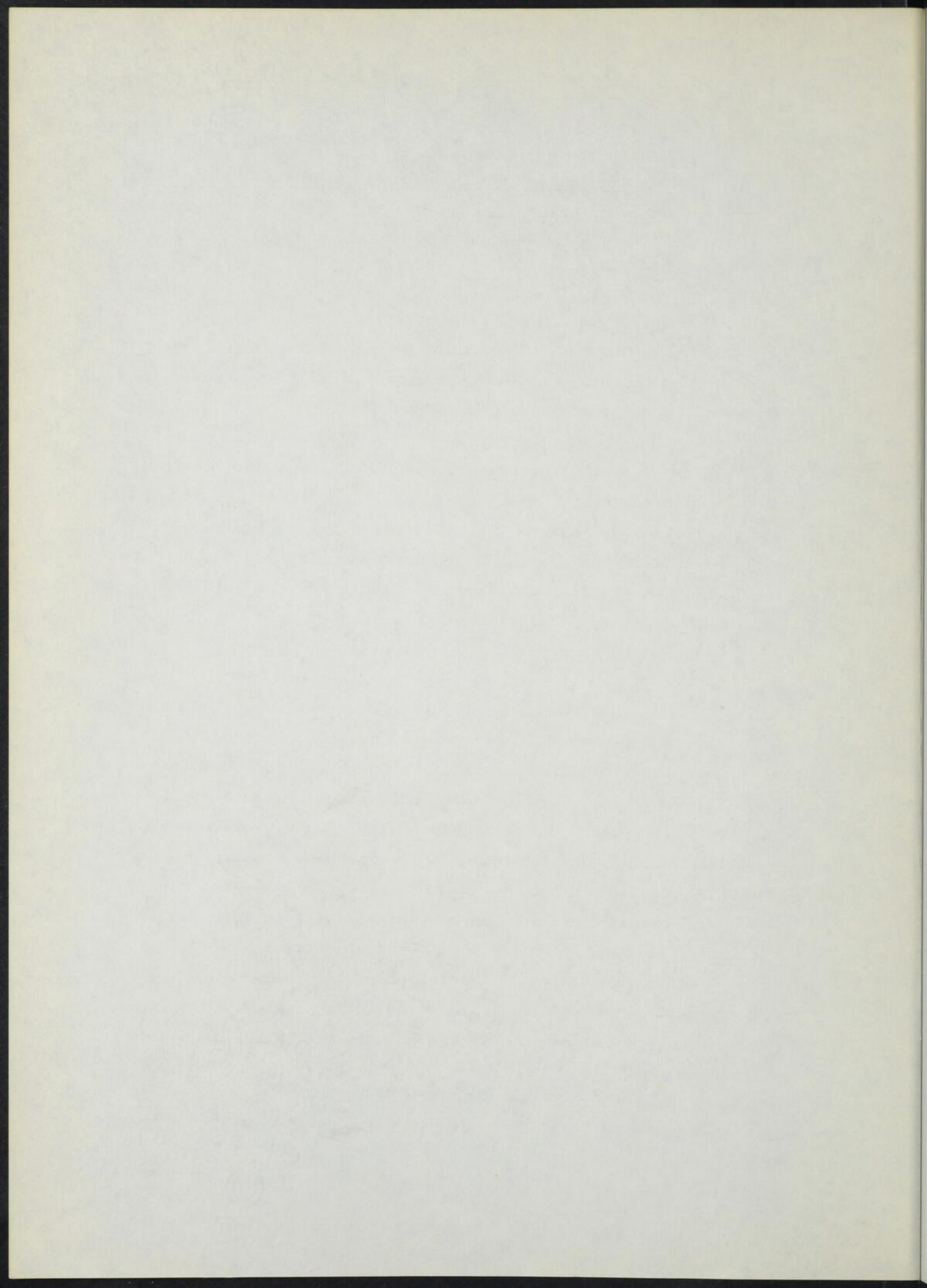
MADE IN
INDONESIA
PHOTO
STUDIO

111

II- Rôle du syndicalisme dans une économie planifiée

A) fonction dans une économie non planifiée

- a) Notre mouvement syndical en est un axé, d'abord, sur la défense et la promotion des intérêts économique-professionnels de ses membres, ce qui lui confère un caractère avant tout, revendicatif.
- b) Cette revendication s'exprime, en premier lieu, dans la poursuite d'objectifs concrets, immédiats et parcellaires. C'est pourquoi, l'action du syndicalisme, sur le plan des objectifs et des moyens en est une à court terme. Il n'y a pas de participation organique à la gestion de l'entreprise, et l'action syndicale se réduit, en pratique, à un marchandage pur et simple.
- c) Ce défaut de perspective entraîne fatalement de sa part un comportement en quelque sorte "irrationnel". Il ne saurait en être autrement étant donné le système dans lequel le syndicalisme agit. Dans une économie libérale, les décisions sont d'ordre individualiste ou micro-économique, chacun est responsable de la promotion de ses propres intérêts, et a tendance à identifier implicitement son bien particulier au bien commun. Les syndicats partagent une telle conception. Ceci est d'ailleurs consacré, sur le plan des relations industrielles, par les structures juridiques existantes, ainsi que les politiques des organismes gouvernementaux. Il en découle que la négociation collective se pratique sur une base de petites unités de négociation définies au niveau de l'établissement, ce qui confère à la convention collective un caractère d'ordre

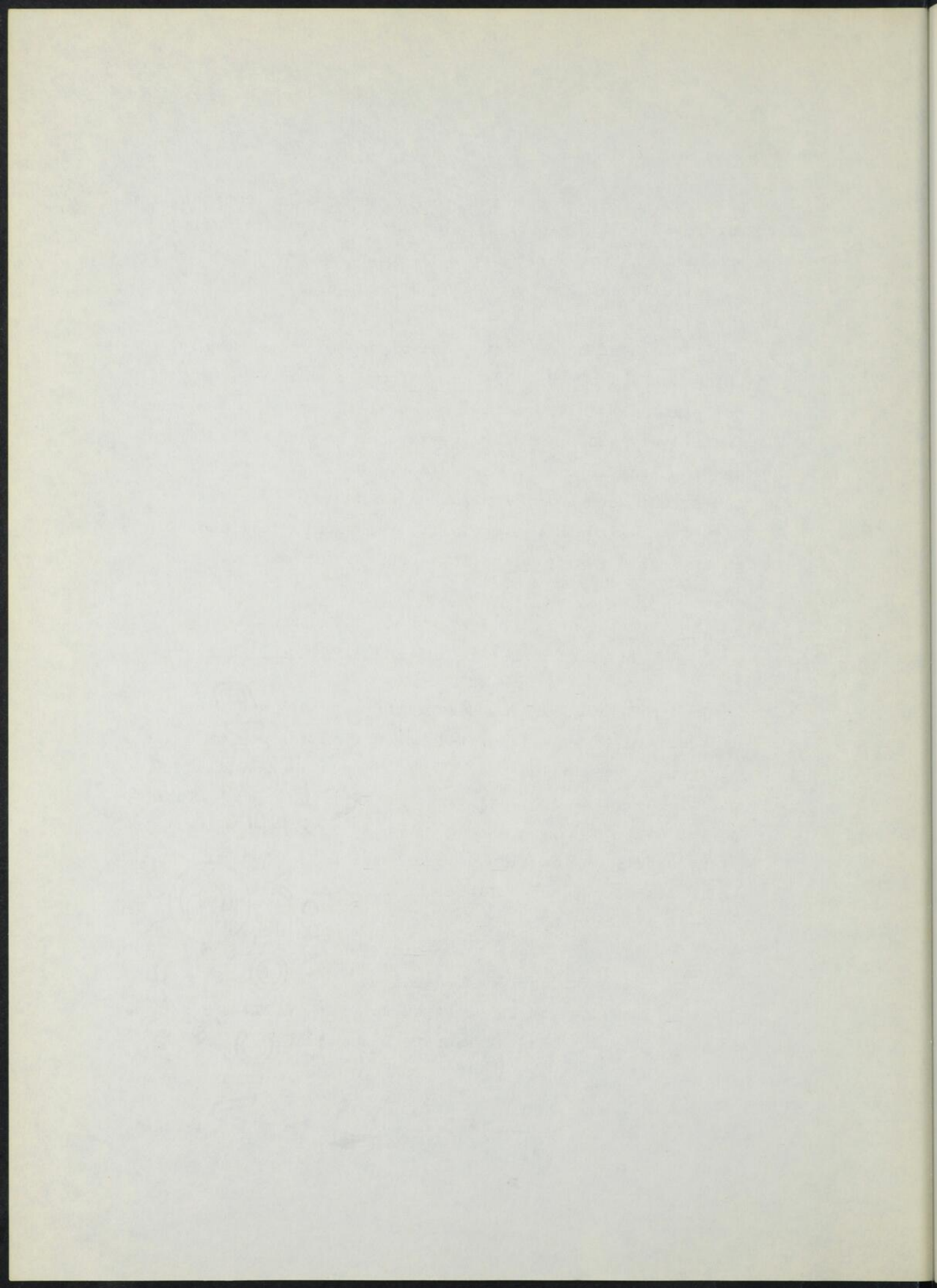


privé qui n'est autre chose, en somme, que la transposition sur le plan d'un groupe limité, du contrat individuel de travail. La solidarité des travailleurs, en effet, est essentiellement limitée à l'établissement.

- d) Dans ce contexte, une organisation syndicale, selon son pouvoir de marchandage sur le marché du travail est plus ou moins portée à réclamer l'intervention gouvernementale et à accepter les limitations qu'une telle intervention peut imposer à son action. De la même façon, les mêmes remarques s'imposent au sujet de la coopération positive inter-syndicale avec les autres agents de l'économie qu'une politique de planification pourrait exiger.

B: La planification: ce qu'elle implique

- a) Nous entendons par planification: la définition d'objectifs à long-terme et la prévision des moyens afin d'atteindre ces objectifs. C'est un acte essentiellement politique, qui suppose d'abord une série d'études préliminaires afin de déterminer les besoins de la communauté et d'envisager, en fonction de ces besoins, les choix à faire entre les moyens susceptibles de les satisfaire.
- b) Ceci implique que l'Etat devient réellement un participant au système économique. L'économique cesse alors d'être une fin en soi, poursuivie par des micro-organismes, mais devient subordonnée aux décisions d'ordre politique.



- c) Mais ceci ne signifie pas, toutefois, que l'Etat à l'aide de ses conseillers techniques doit seul déterminer les objectifs et choisir les moyens pour les atteindre, mais qu'en régime démocratique, il doit le faire de concert avec les groupes intéressés. En régime de planification, les responsabilités et les initiatives des groupes et des personnes participant à l'action collective ne sont pas supprimées, mais subordonnées et ordonnées aux buts communs.
- d) Pour que les groupes professionnels ou d'intérêts soient réellement associés à une planification qui ne soit pas l'oeuvre des seuls techniciens, il faut que leur participation se situe à tous les stades du processus de planification et concerne tous les aspects de celui-ci.
- e) Une telle participation implique donc que le mouvement syndical, au même titre que les autres agents de l'économie, se compromette au départ, c'est-à-dire, qu'il accepte de s'équiper en personnel et de se donner les structures nécessaires à la meilleure collaboration possible en matière d'élaboration et d'exécution du plan. Ceci nécessite de sa part une reformulation des postulats qui soutiennent présentement son action et qui sont partagés par les autres groupes sociétaires dans une économie libérale.

1910

THE
MICHIGAN
CERAMIC
SOCIETY

C: Rôle du syndicalisme dans une économie planifiée

1- Participation à l'élaboration du plan

- a) A première vue, une contradiction fondamentale semble exister entre la conception traditionnelle du rôle syndical dans l'économie et l'idée même de planification. En effet, celle-ci implique de la part des organisations ouvrières une participation positive au stade de l'élaboration comme à celui de l'exécution du plan. Or, il ne faut pas oublier que même au sein de l'Etat planificateur, le mouvement syndical conserve une fonction de revendication.
- b) Ceci explique assez bien, que nos centrales syndicales, tout en se déclarant et en étant réellement favorables à l'idée de planification n'en aient développé jusqu'à présent qu'une vue passablement étriquée, peu articulée, et ne semblent y voir principalement qu'un remède au chômage. Leur manque de préparation sur le plan des personnes et des structures les empêche, pour l'instant, d'apporter une contribution valable à l'idée même de planification. Il est même à craindre que dans l'état actuel des choses un certain recul ne se manifeste chez eux, recul inspiré par la crainte de voir certaines limitations s'imposer à leur action traditionnelle.
- c) En dépit de la contradiction apparente soulignée plus haut et de la conception relativement étriquée qu'il se fait de la planification, il reste au syndicalisme même en régime d'économie planifiée et tout en participant au Plan, certaines tâches fondamentales lui sont propres. Tel que

INSIDE THE MOUNTAIN

NIGHTS OF THE
MOUNTAIN

l'exprimait, il y a quelques années M. Goetz-Girey: "il s'efforce d'obtenir pour les salariés la part la plus élevée possible du revenu national; il doit représenter les salariés dans l'ensemble des organismes dirigeants, en matière sociale et économique (comités du Plan, comités d'aménagement du territoire, conseils économiques); il a la charge d'éduquer les salariés et sa responsabilité devient plus grande lorsqu'il participe directement ou indirectement à des décisions qui engagent l'ensemble de l'économie nationale; il a une tâche négative mais nécessaire, qui rappelle les vieilles tâches revendicatives; éviter que se constituent dans l'Etat des oligarchies et les bureaucraties qui rendraient vaines toutes les promesses de libération que l'Etat moderne fait aux travailleurs."

- d) La participation du mouvement syndical à l'élaboration du Plan doit nécessairement refléter les objectifs que nous venons de citer, mais elle doit s'exercer dans un esprit de coopération qui délaisse à ce stade le marchandage pur et simple, qui l'incite à sacrifier au besoin certains objectifs subalternes à des impératifs plus vastes et à user envers lui-même d'auto-discipline et de restreinte.
- e) On ne trouve pas mieux pour résumer notre pensée que cet extrait d'un article de Bernard Gournay, intitulé "Technocrates et politiques" dans "Economie et Humanisme", no 136, nov-déc.1961, pp.33-34: "Les groupes appelés à prendre part à la planification (syndicats de salariés etc.) ont une double fonction: revendication et participation. Aucun des deux termes du binôme ne peut s'effacer devant l'autre: Le problème essentiel qui se pose aux dirigeants des groupes est précisément de doser ces deux aspects dans les décisions qu'ils ont à prendre."
Or l'inclusion officielle des groupes dans le processus de planification paraît difficile si les attitudes de revendication l'emportent de loin sur les attitudes de participation."

15
3
10

FOR THE
ADVISORY BOARD
OF THE
NATIONAL
ACADEMY OF SCIENCES

2- participation du syndicalisme au Plan québécois

- a) La participation des syndicats au plan québécois se situe au point 3 de la Section 6 (I) du Rapport du Conseil d'orientation économique intitulé: l'élaboration proprement dite par la consultation des agents de la vie économique."
- b) En fonction de ce projet, la participation syndicale ne se fera pas au niveau des groupes de travail qui ont pour objets les études préliminaires, mais au niveau des comités consultatifs, mis sur pied pour l'élaboration proprement dite du plan.
- c) Certains groupes horizontaux ne nécessitent pas, à première vue, de participation syndicale: exemple, groupes 3 et 4 (financement et comptabilité économique). En revanche, certains autres groupes semblent l'appeler nécessairement; ce sont: (h 1) groupe d'équilibre, rôles de définition, de stimulation, de coordination et de synthèse; (h 2) groupe des besoins sociaux, a) sous-groupe du bien-être, b) sous-groupe de l'emploi, c) sous-groupe du revenu; (h 5) groupe de la politique économique du Canada; (h 6) groupe de la planification régionale.
- d) Le syndicalisme aura aussi à participer à tous les groupes verticaux, sauf l'agriculture, dans lesquels il est intéressé.

ADAM GREEN

MICHAEL FORD

3- Mise en oeuvre du Plan

Quel que soit le mode particulier de la mise en oeuvre du plan, qu'il soit impératif ou plus probablement indicatif, le mouvement syndical aura déjà été consulté et il aura participé en quelque sorte positivement à l'élaboration du plan, et il est logique de supposer que les lignes maîtresses de ce Plan refléteront au moins en partie leurs vues propres. Il leur restera donc à s'ajuster, ce qui signifie, dans la pratique, qu'ils auront à faire en sorte que leurs structures, leurs centres de décision et leurs politiques soient adaptées aux impératifs du Plan. Ceci implique que les syndicats devront modifier leurs structures et leurs comportements en conséquence, Il n'est pas nécessaire d'élaborer ici, étant donné qu'il en sera question en détail dans la partie suivante du rapport.

MADE IN



ALCANTARA
HOME

MADE IN

ALCANTARA
HOME

III- Besoins du mouvement syndical en hommes et en structures

A- Les structures

1- Au niveau de l'élaboration du Plan Action commune

- a) Au niveau de l'élaboration du plan, le mouvement syndical québécois devra, pour y participer d'une façon valable, réaliser d'abord une unité d'action, laquelle n'implique pas nécessairement une fusion des structures déjà existantes, mais peut fort bien se présenter sous la forme d'un cartel syndical, ou sous toute autre forme de coopération étroite inter-syndicale.
- b) Une telle unité d'action implique, chez les représentants syndicaux, à quelque organisme qu'ils appartiennent, une communauté d'attitudes à la fois quant aux objectifs qu'ils peuvent poursuivre lors de l'élaboration du Plan, et quant aux moyens qu'ils entendent mettre en oeuvre pour atteindre ces objectifs.
- c) En pratique, une telle communauté d'attitudes et d'action devrait se traduire chez-eux dans l'élaboration d'un programme syndical minimum couvrant à la fois les objectifs à long terme et les buts plus immédiats.

MADE IN
INDONESIA

ALCANTARA
400

MADE IN
INDONESIA

ALCANTARA
400

- d) Nous suggérons, à cette fin, la formation de comités consultatifs conjoints inter-syndicaux, tant sur le plan horizontal que sur le plan vertical. (Groupes horizontaux et groupes verticaux). Nous reconnaissons qu'un tel procédé d'entente préalable est déjà utilisé par les représentants des grandes centrales syndicales lorsqu'ils siègent sur certains organismes gouvernementaux tel le Conseil supérieur du Travail. Mais ce que nous soumettons ici c'est que ce procédé soit en quelque sorte institutionnalisé, et soit établi sur une base permanente. Ainsi, le mouvement syndical serait en mesure de développer au fur et à mesure des problèmes, et d'une façon systématique, des attitudes et des propositions communes.
- e) Nous croyons que cette formule comporte aussi des avantages sur le plan des relations ouvrières-patronales, car, en plus de servir les fins proprement syndicales lors de l'élaboration du plan, elle permettrait aux deux parties à la convention collective (directions d'entreprise et syndicats) d'engager un dialogue constant et fructueux, pouvant conduire à l'adoption de politiques communes, lesquelles pourraient servir de base à un front commun lors de l'élaboration du Plan. Nous voulons signifier ici que ce "front commun" syndical, sur les questions vitales impliquées par la planification, à condition qu'il soit réalisé dans une mesure semblable chez les employeurs du Québec, pourrait servir à l'élaboration de positions syndico-patronales communes sur ces questions vitales et ainsi faciliter la tâche des stratèges du Plan, tout en permettant aux parties à la négociation collective de présenter efficacement leur point de vue.

HOWARD
VICTOR

1910

MADE IN U.S.A.

Redistribution des pouvoirs au sein des organismes syndicaux

- a) En plus de développer à la tête des mouvements syndicaux cette coopération étroite et en quelque sorte institutionnalisée devant conduire à la définition de positions syndicales communes lors de l'élaboration du Plan, et éventuellement à une collaboration efficace ouvrière-patronale permettant la présentation d'un front commun des intéressés de l'industrie en face des techniciens du Plan, il faut de toute nécessité que le mouvement syndical procède à une redistribution des pouvoirs au sein de ses divers organismes.
- b) Lorsque les décisions se prendront au niveau de l'élaboration du Plan, il faut que les mandataires des centrales ouvrières puissent disposer de l'autorité voulue pour que les politiques décidées à ce niveau puissent être mises en oeuvre par l'ensemble du mouvement et les organismes intéressés.
- c) Cette redistribution des pouvoirs nécessaire à l'acquisition, chez les représentants syndicaux, de l'autorité voulue pour que leurs décisions soient vraiment mises en pratique par leurs commettants, s'impose aussi bien au niveau des comités consultatifs horizontaux (pour l'ensemble de l'économie) qu'à celui des comités verticaux (pour chaque secteur d'activités)
- d) En effet, il est assez futile d'arrêter des décisions sur différents sujets (investissements, politiques générales de salaires au plan global ou par secteur indus-

MACTON
HOMER
2011



MADE IN CANADA

triel, mesures palliatives au chômage, planification de l'emploi au plan régional et industriel, etc.) si, étant données les structures de pouvoirs au sein des grandes centrales, ces décisions ne peuvent être appliquées, dû à un défaut de coordination dans l'autorité et l'action (trop grande autonomie au niveau du local ou de la fédération industrielle ou professionnelle, etc.).

e) Or, que remarquons-nous? En plus des attitudes dont nous avons déjà parlé; en plus de la pratique de la convention collective morcelée par établissement et du caractère "irrationnel" de la négociation collective en contexte d'économie "libre" ou "libérale", et aussi à cause de toutes ces raisons, le mouvement syndical au Québec peut-être encore plus que partout ailleurs, est structuré de façon telle que le niveau local de l'organisation détient une autonomie encore très grande quant aux ~~problèmes~~ problèmes politiques syndicales de revendications qui laisse assez peu de pouvoirs de contrainte sur ce plan aux porte-parole des centrales qui siègent présentement au Conseil d'orientation économique, et à ceux qui, éventuellement, siégeront aux divers comités consultatifs, aussi bien horizontaux que verticaux.

f) Cette autonomie du local est plus réelle au sein de la F.T.Q. que chez la C.S.N. car nous avons déjà dit que la Fédération des Travailleurs du Québec n'était qu'une "union régionale" regroupant à l'échelle de Québec, différents locaux (succursales) d'"unions" américaines ou canadiennes, la F.T.Q. ne possédant aucun pouvoir de coercition à l'endroit de ces "locaux" dont l'action et la juridiction

THE
MICROFILM BOARD
OF THE
NATIONAL ARCHIVES
COLLEGE PARK, MARYLAND

en matière de revendication est déterminée en grande partie par les "têtes" professionnelles (unions) américaines ou canadiennes.

- g) De plus, l'affiliation à la F.T.Q. est facultative, rien ne force un "local" son affilié à suivre les directives qui pourraient émaner des dirigeants de cette centrale. Le problème fondamental, à notre avis, là-dessus, c'est justement que la F.T.Q. n'est qu'une fédération provinciale, régionale, ne disposant d'aucun pouvoir strict sur le plan professionnel (revendication, négociation collective, demandes économiques, etc.), tout autant de dimensions qui constituent le coeur de l'action syndicale et qui touchent directement aux problèmes de la planification économique.
- h) Enfin au sein de la F.T.Q. il existe dans plusieurs secteurs industriels une dualité de juridiction car elle regroupe un certain nombre de succursales (locaux) qui appartiennent à des "unions" rivales agissant exactement dans les mêmes secteurs. (Anciennes unions du C.I.O. et de la F.A.T. d'avant la fusion de 1956). En dépit des pactes de "non-pillage" inter-syndical ou des autres moyens de coopération ou de solution des conflits éventuels, il reste que cette situation constitue une faiblesse au point de vue d'une participation efficace à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un Plan.

NEW YORK
MAY 10 1895
LIBRARY

- i) Comment remédier à cet état de chose?
- Nous ne nous faisons pas d'illusion quant aux immenses difficultés d'en arriver à une restructuration du pouvoir au sein de la F.T.Q. La tradition dans les structures actuelles dans la dépendance de centrales étrangères ou canadiennes est trop bien établie, et a trop bien servi les syndicats qui en font partie, pour imaginer qu'une "canadianisation" du mouvement puisse s'opérer du jour au lendemain, et que nous assistions bientôt à une refonte structurelle faisant de la F.T.Q. une véritable "confédération" avec les pouvoirs que cela implique. C'est pourtant ce qui "théoriquement" devrait pouvoir se produire en vue d'assurer le plus de chances possibles à une planification efficace.
- j) Ce que nous venons de dire au sujet de la F.T.Q. ne s'applique pas, évidemment, à la Confédération des Syndicats nationaux (C.S.N.). Cependant, comme cette centrale l'a elle-même décidé lors de ses derniers congrès, il s'impose, surtout en fonction de sa participation aux comités consultatifs verticaux, que ses structures soient amendées dans le sens d'un regroupement plus grand de ses présentes fédérations afin que chaque fédération ou section nouvelle puisse couvrir des secteurs industriels plus vastes, plus intégrés.
- k) Encore là, toutefois, des pouvoirs plus grands, devront à notre avis être donnés au niveau confédéral si l'on veut que les représentants syndicaux émanant du Bureau confédéral, puissent participer avec autorité aux délibérations et aux décisions d'envergure générale qui seront prises lors de l'élaboration du Plan.

MICROFILM
SERIALS
SECTION
UNIVERSITY OF TORONTO
LIBRARY



MADE IN CANADA

MICROFILM

2- Au niveau de la mise en oeuvre du Plan
La négociation collective

- a) Céd qui vient d'être dit au sujet de la réforme des structures et des pouvoirs rendue nécessaire chez les organisations syndicales en vue de la participation à l'élaboration du Plan, s'applique en grande partie à la participation syndicale à l'exécution du Plan.
- b) Cette adaptation des structures et des pouvoirs quant à l'exécution du Plan va s'exprimer principalement sur le plan de la négociation collective.
- c) Dans l'exécution du Plan, la négociation collective est appelée à devenir une sorte de gouvernement de l'industrie. Elle doit cesser d'être une affaire purement privée. En s'insérant dans le processus de la mise en exécution du Plan, elle acquiert en quelque sorte un caractère public. Au cours de la négociation, les parties impliquées, patronales et syndicales, devront nécessairement tenir compte des politiques arrêtées par le Plan et à l'élaboration desquelles elles auront participé. C'est pourquoi les participants à la négociation devront être conscients des responsabilités que les forces qui agissent dans le monde imposent à la collectivité. Des attitudes positives, et une préoccupation du bien commun seront nécessaires de part et d'autre.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA
LIBRARY



ACQUISITION DEPARTMENT

- d) Tout comme le Plan indique les politiques générales, la convention collective devra, elle aussi, développer des politiques générales valables aptes à permettre la mise en application du Plan à l'intérieur de l'unité l'unité de négociation. En établissant des barèmes ou des normes à l'échelle de tout un secteur industriel, cette convention-maîtresse devrait prévoir les besoins d'adaptation locale et conserver dans son application une grande souplesse.
- e) Dans un contexte de planification économique, les items sujets à négociation sont appelés à évoluer et à s'étendre en nombre. Les contrats collectifs au niveau de l'industrie pourront couvrir éventuellement les politiques d'investissement, les lignes de production, l'allocation des facteurs de production et l'organisation physique des entreprises (layout). Ceci pourrait mettre en cause la détermination du niveau des profits par entente contractuelle et les relations entre prix, coûts, productivité, salaires, emploi et bénéfices marginaux. Il est même possible que des questions comme le pouvoir d'achat, les services communautaires, l'éducation, etc... puissent y être discutées.
- f) Etant donné l'importance du secteur de conventions collectives, une réorganisation de la base de négociation s'impose donc. La négociation d'une convention collective maîtresse implique une centralisation vers le haut. Le syndicalisme devrait donc prévoir une refonte de ses structures de façon à pouvoir faire face

THE
MUSEUM
OF
ETHNOLOGY
AND
HUMAN
EVOLUTION

AMERICAN MUSEUM OF NATURAL HISTORY

à cette exigence dans le but de pouvoir négocier aux niveaux industriels, multi-industriels et multi-employeurs. Ceci romprait avec la tradition québécoise de la négociation collective, laquelle, à venir jusqu'à présent, s'est surtout bornée à un marchandage parcel-laire fonctionnant sur une base locale. Notre système de décrets actuellement en vigueur, en dépit de ses limitations d'ordre législatif et administratif, illustre jusqu'à un certain point une telle façon de procéder, et pourrait, une fois adapté et renoué, servir de modèle à la négociation collective de l'avenir.

g) Nous sommes conscients des déficiences d'un tel système. L'exemple européen au cours des années récentes nous apprend que, selon la conjoncture économique, des accords assez nombreux peuvent être faits à un tel système de négociations globales. De plus, nous ne sous-estimons pas les limites et les problèmes inhérents à un tel système. C'est pourquoi nous avons souligné précédemment qu'il devrait être doté d'une grande souplesse. Les événements européens auxquels nous avons fait allusion, n'infirmement pas, à notre sens, la validité intrinsèque d'un tel système, principalement dans une conjoncture économique difficile, car ces événements ne sont pas produits dans un contexte de planification intégrale.

h) Etant donnée la nature des items sujets à négociation, les contrats collectifs deviendront plus complexes et s'étendront sur une plus longue période. La négociation exigera une préparation soignée, détaillée et de longue date. Ce sera en effet un processus à peu près continu

impliquant un contact intime et quasi-permanent entre les représentants syndicaux et patronaux. Elle sera professionnalisée et systématisée.

- i) Il va de soi que de nouvelles formules de solution des conflits du travail dans un régime de négociations élargies et aux implications plus grandes pour l'ensemble de la communauté, devront être inventées. D'ailleurs, l'ensemble des cadres juridiques conditionnant les différentes phases des relations de travail devra être repensé et reformulé.

Les unions ou fédérations

- a) Les unions (ou fédérations) devront être moins nombreuses mais plus larges, afin de satisfaire aux exigences de la prise de décision centralisée. Une consolidation des structures à ce niveau s'avère donc nécessaire. Il est à rappeler que la C.S.N. a déjà amorcé un mouvement dans ce sens lors de ses derniers congrès. L'union ou la fédération typique de l'avenir devra être multi-industrielle. Elle inclura aussi bien des travailleurs manuels cléricaux, techniques et même professionnels, chacun de ces secteurs occupationnels jouissant toutefois d'une certaine autonomie et de sa propre organisation au niveau local.
- b) La fédération de l'avenir devra être centrée sur le procédé de fabrication; elle suivra dans ce sens l'évolution de l'organisation industrielle même. Les entreprises, afin d'atteindre une plus grande versalité dans

ALCOHOL
-BOTTLED BY
SMITH
BOND

ALCOHOL
BOTTLED BY
SMITH
BOND

les lignes de production deviendront axées sur un procédé technologique de production, tel que l'électronique, chimie, etc... de façon à pouvoir réorganiser sa production suivant les exigences du marché. C'est pourquoi les "unions" comme les industries, seront organisées autour d'un procédé de fabrication (process central). Ceci n'empêche pas qu'au niveau local, le groupement s'organise sur la base professionnelle; néanmoins l'organisation, basée sur le métier ou le produit devra nécessairement faire place, à l'échelle de la fédération, à celle basée sur le procédé de fabrication.

- c) Il s'agit évidemment ici d'une évolution graduelle et de longue période au cours de laquelle certaines formes traditionnelles d'organisation syndicale, notamment dans les services, demeureront nécessaires. De toute façon, une telle consolidation dans des unités plus larges nous apparaît comme un processus inéluctable.

Le local

- a) Avec les modifications du contenu de la convention collective, du niveau de la négociation collective et de la centralisation de l'autorité syndicale vers le haut, le rôle du local sera transformé. Le local conservera, en effet, peu de pouvoirs de prise de décision. C'est un processus, déjà amorcé, qui sera accéléré.

MADE IN CANADA



STOCK BOND
HOMERD 2M 14

MADE IN CANADA



STOCK BOND
HOMERD 2M 14

- b) Le local servira d'agence d'information, lors de la négociation collective, afin de permettre les adaptations locales nécessaires. Il servira de canal de communication pour l'implantation de décisions négociées plus haut, alors qu'il agira comme une agence de contrôle sur la direction de l'entreprise de façon à ce que cette dernière respecte les termes de l'accord. Suivant son importance il aura aussi un rôle à jouer dans l'éducation des travailleurs.
- c) Il est fort possible que la procédure de grief échappe au contrôle du local ou qu'il soit appelé à jouer un rôle mineur en cette matière. Les griefs auront un caractère jurisprudentiel qui affectera tous les employeurs couverts par la convention collective. La solution de chaque grief établira des précédents et des normes qui, étant donné la nature des relations patronales-ouvrières à la table de négociation, devront être appliqués partout. Il se produira une standardisation des normes pour toute l'unité de négociation. C'est pourquoi il sera important de systématiser le maniement des griefs.

B- Le personnel

- a) Les organisations syndicales, pour participer efficacement à l'élaboration du Plan et négocier collectivement selon les modalités définies précédemment, devrait, de toute évidence, mettre sur pied des bureaux de recherche composés de spécialistes et de conseillers

MADE IN CANADA
BOMBA
301174

MADE IN CANADA
M C T O P K B O
T O W N E R S 2 M I L



dans diverses disciplines: administration, économique, sociologie, génie, comptabilité, finance, etc... Ces derniers auront pour fonction de colliger des informations, de les analyser, et de faire des recommandations aux représentants syndicaux qui négocieront ou représenteront le monde syndical lors de l'élaboration du Plan. Certains de ces spécialistes pourront être attachés aux organisations ouvrières ou encore leurs services pourront être acquis de l'extérieur.

- b) Les services de ces cadres-conseil, seront nécessaires tant sur le plan horizontal que vertical lors de l'élaboration du Plan. Nous prévoyons qu'au plan horizontal, leur nombre devra être plus grand et leur rôle plus vaste qu'au plan vertical, étant donné la plus grande complexité et les plus fortes implications des problèmes considérés.
- c) Au niveau des centrales, les chefs syndicaux devront avoir un minimum de connaissances en économie, gestion des entreprises, psychologie sociale, etc... afin de pouvoir apprécier les diverses options proposées par les spécialistes et contribuer efficacement à l'élaboration du Plan.
- d) Au niveau vertical de l'élaboration et de sa mise en exécution, la contribution au Plan exige de la part des chefs syndicaux davantage une connaissance approfondie et factuelle de l'industrie particulière dans laquelle ils sont engagés que la maîtrise d'une disci-

THE CANADIAN
MAGAZINE PHOTO M



MADE IN CANADA

plaine quelconque. Néanmoins, la possession de certaines connaissances disciplinaires serait souhaitable chez eux, tout en tenant compte qu'une telle formation s'impose avec moins de force que s'ils avaient à agir au niveau horizontal.

- e) Le mouvement syndical québécois apparaît présentement assez pauvrement équipé de ce côté. La pénurie de spécialistes se fait sentir à tous les niveaux; il y a là une carence que les chefs syndicaux sont les premiers à reconnaître. Des efforts sont cependant faits au niveau des centrales et de certaines unions afin d'organiser des services de recherche, et de s'équiper en cadres techniques. Mais dans l'état actuel des choses, étant données les exigences de la vie syndicale journalière, ces spécialistes ne peuvent s'attacher à leurs fonctions propres, étant sollicités par une foule de tâches plus ou moins reliées à leur compétence particulière.

Une étude plus détaillée de la situation à cet égard aurait exigé une enquête approfondie par voie de questionnaires et d'entrevues, ce qui, dans les délais alloués, n'était pas possible.

MADE IN CANADA
STONER
HOMER
1954



MADE IN CANADA
STONER
HOMER
1954



Conclusion

Il se dégage de cette brève analyse, que le mouvement syndical québécois est très peu préparé à participer à la planification économique. Il doit repenser son rôle selon les exigences nouvelles que la planification imposé à l'économie, développer de nouvelles structures et surtout s'équiper en personnel spécialisé et compétent.

Une telle révolution dans les structures et dans les méthodes d'action ne peut s'effectuer en courte période. Elle exigera de sa part l'abandon de certains comportements traditionnels et d'une certaine autonomie vis-à-vis les pouvoirs publics et les autres groupes d'intérêts.

Le mouvement syndical devra dorénavant aborder les problèmes qui le confrontent selon une perspective communautaire plutôt que selon celle de groupes d'intérêts privés.

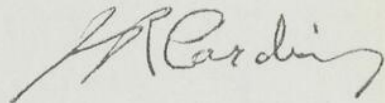
Il va de soi, cependant, que tout ceci ne doit pas être le seul fait du monde syndical, mais aussi celui du monde des affaires et de l'industrie, si l'on veut que les réformes que suggère le présent mémoire puissent servir une planification valable. Car, ne l'oublions pas l'adaptation et la réorganisation des cadres et des

MICROFILM
HOWARD SMITH



MADE IN CANADA

structures ne peut être le fait d'un seul partenaire au système de relations du travail. Chaque participant est fonction des autres. L'entreprise et l'Etat devront faire en sorte, en procédant à une révision de leurs rôles respectifs, que le mouvement syndical puisse procéder chez lui aux réformes suggérées sans pour autant être le seul à supporter les frais d'une politique de planification. Il est, à vrai dire, impossible de songer à l'avènement d'une telle politique sans la préparation simultanée des partenaires à la nouvelle politique de relations du travail imposée par la planification économique.



Jean-Réal Cardin

FORM 100

AMERICAN
REPUBLICAN
FORMS



MADE IN U.S.A.



BNQ



000 173 348